

Alma Mater Theresiana



THERESIANISCHE MILITÄRAKADEMIE WIENER NEUSTADT

JAHRBUCH 2021

WIR SCHÜTZEN ÖSTERREICH.

  [bundesheer.at](https://www.bundesheer.at)



UNSER HEER

Impressum

Medieneigentümer
Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
1090 Wien, Rossauer Lände 1

Herausgeber
Kommando Theresianische Militärakademie
GenMjr Mag. Karl PRONHAGL

Redaktionsteam
Kdo/StbAbt - Obst Hannes KERSCHBAUMER, MAS
Inst1 - Obstlt Mag. (FH) Michael MOSER
Inst1/AkB: - Mjr Mag. (FH) Thomas BAUMANN
Inst2 - Obst Christian RENNHOFFER, MSD MBA MA
EA - Obst Manfred SCHLAPSCHI, MBA
SB - Olt Walter POSCH
Ref II/DBetr - Obstlt Roland PULSINGER
Rektorat Georgskathedrale - MilDekan Mag. Stefan GUGEREL
BetrSta BURG - OStv Jochen FRAIS

Layout, Satz und Bildbearbeitung
Entwicklungsabteilung Theresianische Militärakademie

Bildquellen
Theresianische Militärakademie

Herstellung
Heeresdruckzentrum
1030 Wien



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Kommando Theresianische Militärakademie | 1 |
| 1.1 | Jahresbilanz des Kommandanten | 1 |
| 1.2 | Die Akademiechronik | 5 |
| 1.3 | Die Allee der Jahrgänge | 12 |
| 1.4 | Heimat der Offiziere - Partnerschaft mit der Österreichischen Offiziersgesellschaft begründet | 13 |
| 1.5 | Kulturerbe im Kreuzfeuer | 16 |
| 1.6 | 270 Jahre in der Stadt - Offizielle Partnerschaftsbegründung mit Wr. Neustadt | 19 |
| 1.7 | Ausbildungsplan für das Jahr 2021 | 22 |
| 1.8 | Personalia | 24 |
| 1.9 | St. Georgs-Kathedrale - Jahresrückblick des Rektorates | 25 |
| 2 | Institut für Offiziersausbildung | 27 |
| 2.1 | Jahresrückblick des Instituts- und Studiengangsleiters | 27 |
| 2.2 | Die Internationalisierungsmaßnahmen des FH-BaStg MilFü im Studienjahr 2020/2021 | 28 |
| 2.3 | Entwicklung des Studienganges Mil-IKTFü | 39 |
| 2.4 | Der FH-Bachelorstudiengang Militärische informations- und kommunikations-technologische Führung – Notwendigkeiten | 43 |
| 2.5 | Offiziersausbildung im Distance Learning – Erfahrungen und Folgerungen | 49 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.6 | Gemeinsame Offiziersausbildung - im Rahmen der „Regionalen Initiative Westbalkan“ | 56 |
| 2.7 | Kommandant im Gebirge | 59 |
| 2.8 | Schieß- und Lehrübung 2021 | 61 |
| 2.9 | Mobbing | 63 |
| 2.10 | Qualitätssicherung: „3. Zukunftsdialog – Offiziersausbildung“ | 66 |
| 2.11 | Einbau einer Bilderwand-Anlage | 67 |
| 2.12 | Bachelorarbeiten Jahrgang „Dragonerregiment Nr. 7“ | 68 |
| 2.13 | Akademikerbataillon - Jahresrückblick des Kommandanten | 73 |
| 2.14 | Gefechtstechnik und Erziehung | 76 |
| 2.15 | Einbindung der Simulation „Combined Arms Tactical Trainer“ | 78 |
| 2.16 | GENERAL KÖRNER – Ein Jahrgang stellt sich vor | 81 |
| 2.17 | Der Jahrgang Freiherr LENK von WOLFSBERG | 85 |
| 2.18 | Der Jahrgang „Dragonerregiment 7“ | 87 |
| 2.19 | Die Ausmusterung 2021 | 90 |
| 3 | Institut für Offiziersweiterbildung | 95 |
| 3.1 | Jahresrückblick des Leiters | 95 |
| 3.2 | Embrasive Extended Staff Training Flexibles Stabstraining im Lecture Room 21 | 96 |
| 3.3 | Die Wirkung der Anleitung einer Outdoor-Intervention auf die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung des zu trainierenden Systems | 110 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 4 | Entwicklungsabteilung | 135 |
| 4.1 | Jahresrückblick des Leiters | 135 |
| 4.2 | COVID-Buster-Wargaming an der TherMilAk | 137 |
| 4.3 | Mikrodrohnen | 138 |
| 4.4 | Referat I | 139 |
| 4.5 | Referat II | 140 |
| 4.6 | Referat IV | 140 |
| 4.7 | Referat V Computerunterstützte Ausbildung | 141 |
| 4.8 | Referat VI Simulation | 143 |
| 4.9 | Grundlagen | 147 |
| 4.10 | Referat III - Forschung und Entwicklung an der TherMilAk | 149 |
| 4.11 | Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen | 152 |
| 4.12 | COVID-BUSTER - Eine analoge Simulation des österreichischen gesamtstaatlichen Krisenmanagements in der aktuellen COVID-19-Pandemie | 155 |
| 4.13 | Indien – regionaler Akteur oder doch global Player? | 156 |
| 5 | Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit | 159 |
| 5.1 | Ein bewegtes Jahr an der BHAK F&S Schulkommandant Oberst Wolfgang GRÖBMING MSD | 159 |
| 5.2 | Ein forderndes, aber auch spannendes Jahr Schulleiter Mag. Manfred WEIGERT MBA | 164 |
| 5.3 | Die schulische Bildung OStR Mag. Serge CLAUS | 165 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5.4 | Die außerschulische Ausbildung an der BHAK für Fü&Sih | 168 |
| 5.5 | Camps Green..... | 173 |
| 5.6 | Bewegung und Sport an der BHAK für Führung und Sicherheit | 179 |
| 5.7 | Schulabzeichen für die Sicherheitsschule | 182 |
| 5.8 | Park mit Klasse | 184 |
| 6 | Referat II Dienstbetrieb | 187 |
| 7 | Betriebsstaffel Burg | 193 |
| 7.1 | Modernisierung der beiden Finalisierungsküchen | 193 |
| 7.2 | Der Baumkataster im Akademiepark | 194 |
| 8 | Absolventenvereinigung Alt-Neustadt | 197 |
| 9 | Nachrufe | 199 |

1 Kommando Theresianische Militäarakademie



1.1 Jahresbilanz des Kommandanten

GenMjr Mag. Karl PRONHAGL

Einleitung

Wie bereits 2020 stellte auch das Jahr 2021 die Theresianische Militäarakademie mit COVID-19 vor zahlreiche Herausforderungen. So haben wir mit dem Stammpersonal zahlreiche Teststraßen sowie das Contact Tracing der Gesundheitsbehörden unterstützt. Aufgrund der Hochinzidentsverordnung für WIENER NEUSTADT unterstützten wir im 1. Quartal die Auftrags Erfüllung einer Assistenzkompanie des AAB4 vor allem in organisatorischen und logistischen Belangen.

Ausbildung, Bildung und Forschung

Im **Institut für Offiziersausbildung** waren neben der steten Weiterentwicklung des Studienganges „Militärische Führung“ ein neuer Studiengang zur Ausbildung zum IKT-Offizier zu entwickeln. Den Start dafür gab unsere Frau Bundesministerien im Rahmen einer Pressekonferenz Anfang März an der Theresianischen Militäarakademie und Zielsetzung ist der Beginn mit dem Wintersemester 2022.

In Umsetzung der Westbalkaninitiative studieren nunmehr 13 Kadetten aus BOSNIEN und HERZEGOWINA und eine Kadettin aus MONTENEGRO an unserer Bildungseinrichtung.

Als unseren Beitrag zum Regierungsprogramm starteten wir für den ersten Jahrgang das Projekt „Miliz erleben“ und der Ausmusterungsjahrgang bereiste BRÜSSEL, um vor Ort vertiefende Einblicke in die EU und NATO zu erhalten.

Im **Institut für Offiziersweiterbildung** konnten im Berichtsjahr zahlreiche Kursteilnehmer bei einer Vielzahl von angebotenen Lehrgängen und Seminaren begrüßt werden. Neben all diesen Lehrtätigkeiten setzte das Lehrpersonal mit dem Institutsleiter wesentliche Akzente in Richtung „Digitalisierung der Stabsarbeit“.

Hervorzuheben sind auch die externen Ausbildungsunterstützungen des Institutes für den Studiengang „Polizeiliche Führung“, die Fachhochschule WIENER NEUSTADT und die TÜV AUSTRIA Akademie.

Die **Entwicklungsabteilung** konnte ihre Kapazitäten und Expertise als Kompetenzzentrum für Fernausbildung sowie Simulation im Bundesheer weiter ausbauen, was durch Inanspruchnahme der Leistungen auch von externen Bedarfsträgern unterstrichen wird. Mit der Entwicklung von „Covid Buster“, der Erprobung von Microdrohnen gemeinsam mit dem Akademikerbataillon, der vielfach angefragten Expertise zu „Black Out“ sowie der Analyse aktueller, bewaffneter Konflikte leistet diese Abteilung nicht nur für die Theresianische Militärakademie, sondern für das gesamte Bundesheer wesentliche Entwicklungsarbeit.

Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit

Die Kadettinnen und Kadetten der BHAK für Führung und Sicherheit zeigen hohen Leistungswillen und werden mit ihrem Auftreten der Einzigartigkeit dieser Schule gerecht.

Erstmals führten wir im Rahmen von „Camp Green“ eine erlebnisreiche Outdoorausbildung durch, und erste Praktika an zahlreichen Dienststellen des Bundesheeres beweisen, welche Synergien nicht nur zwischen dieser Schule und der Militärakademie entstehen können, sondern mittlerweile weit über die Grenzen des Campus hinaus.

„Third Mission“ oder „Dritte Aufgabe“

Unsere Tradition hervorhebend haben wir die Aula „Das ÖBH im Auslandseinsatz“ initiiert, um unseren Militärakademikerinnen und Militärakademikern das Leistungsspektrum unseres Bundesheeres der 2. Republik täglich vor Augen zu führen. Die Eröffnung erfolgte anlässlich des Stiftungsfestes am 14. Dezember 2020.

Dem Konzept folgend wird ab 14. Dezember 2021 die Aula „Das ÖBH im Nationalen Einsatz“ einen weiteren Einblick in die Aufgabenbewältigung des ÖBH geben.

Dank der Unterstützung des ORF Landesstudios NÖ ist es uns gelungen, eine eindrucksvolle Dokumentation über die Theresianische Militärakademie mehrmals bundesweit auszustrahlen.

Unsere Absolventen

Zahlreiche Ausmusterungsjubiläen zeigten die Verbundenheit unserer Absolventen mit der Militärakademie, und andererseits wollen wir auch unsere Wertschätzung entgegenbringen.

Die Zusammenarbeit mit der „Vereinigung Alt-Neustadt“ konnte weiter vertieft werden.

Zusammenfassend betrachtet war dieses abgelaufene Jahre unter dem Einfluss von COVID 19 von beeindruckenden Anstrengungen und Bemühungen im Sinne des Ganzen nach Innen und Außen geprägt.

Für den Campus Theresianische Militärakademie wurden hinsichtlich Schulgebäude, Unterkunfts- und Mehrzweckgebäude entscheidende Weichen gestellt. Bei Umsetzung dieser Infrastrukturprojekte brauchen wir den internationalen Vergleich als Militärakademie nicht weiter zu scheuen.

Es ist uns hoffentlich gelungen, nicht nur die Theresianische Militärakademie, sondern das gesamte Österreichische Bundesheer in einem positiven Licht zu repräsentieren.

Mein aufrichtiger Dank gebührt allen Angehörigen der Theresianischen Militärakademie, dem Lehrkörper der BHAK, den Offiziersanwärterinnen und Offiziersanwärtern, den Lehrgangs- und Seminarteilnehmern, den Kadettinnen und Kadetten, allen Grundwehrdienern, den Angehörigen des Dienstbetriebes 2, der Betriebsstaffel BURG, dem Militärservicezentrum 5, der truppenärztlichen Ambulanz sowie den Angehörigen des Militärordinariats für die erbrachte Dienstleistung im abgelaufenen Jahr. Sie alle haben mit ihrem Engagement einen wichtigen Beitrag zur gemeinsamen Auftragserfüllung geleistet.

Ebenso gilt dieser Dank allen vorgesetzten und benachbarten Dienststellen und den Vertretern unsere Garnisonsstadt, welche unsere Auftragserfüllung so breit unterstützen!

Es lebe unsere Theresianische Militärakademie!



1.2 Die Akademiechronik

Oktober 2020 - 9. Oktober 2021

- 02 11 20 Allerseelenfeier am Domplatz
- 26 11 20 Beförderungen/Verabschiedungen
- 03 12 20 Begräbnis Obst i.R. Kurt SCHÖNPFLUG
- 04 – 06 12 20 COVID-19 Testung Pädagoginnen und Pädagogen im Bezirk
Neunkirchen und Wiener Neustadt
- 09 12 20 Begräbnis Vzlt i.R. Karl HIERHOLD
- 11 12 20 Begräbnis Obst i.R. Peter LICHTNER-HOYER
- 14 12 20 Partnerschaftsbekundung ÖOG und Stiftungsfest anlässlich der
267. Wiederkehr der Stiftung
 - Kranzniederlegung am Denkmal „Der im Dienst verunglückten
Offiziere der 2. Republik“
 - Gottesdienst in der St. Georgs-Kathedrale
 - Festakt am Maria-Theresienplatz
- 14 12 20 Eröffnung Aula Internationale Einsätze
- 16 12 20 Besuch des Ärztlichen Direktors des Landeskrankenhauses Wr. Neustadt



- 17 12 20 Weihnachtsantreten mit Verleihung des Akademieringes in Gold an
- Bgdr Mag. Karl EDLINGER, Hptm Julia WENINGER
Hptm Matthias SONNBERGER, BA, AR Eva RAINER
und Beförderungen
- 21 – 22 02 21 COVID-19 Testung für das Industrieviertel
- 24 – 25 02 21 Teamarbeitsgespräche TherMilAk im SemZ REICHENAU
- 17 02 21 Aschenkreuz
- 01 03 21 Pressekonferenz FBM Klaudia TANNER „Die Ausbildung zum
IKT-Offizier“
- 03 03 21 Dienstaufsicht Ltr SIV, GenLt MMag. Dr. Karl SCHMIDSEDER
- 08 03 21 Eintreffen AssKp AAB 4 zur Durchführung der Umsetzung von
Maßnahmen in Hochinzidenzgebieten im Raum WR. NEUSTADT
- 09 03 21 Verabschiedung von Präsident UOG & KdoUO
Vzlt WOHLKÖNIG
- 20 03 21 Besuch von FBM Klaudia TANNER bei den COVID-19
Teststraßen in WN
- 30 03 21 Beförderungen/Verabschiedungen
- 07 04 21 Ausmusterung Sondertermin Fhr Ingolf HAINBERGER, BA und
Fhr Holger DORN
- 16 04 21 Besuch Milizbeauftragten GenMjr Mag. Erwin HAMESEDER



- 21 04 21 Bilaterale Fachgespräche mit Vertretern des BIH VM
- 23 04 21 Georgsfest
- 23 04 21 Verabschiedung AssZug/AAB 4
- 30 04 21 Ehrungen/Verabschiedungen
- 03 05 21 Verabschiedung der 2. Assistenzkompagnie/AAB 4 durch die Stadt
Wiener Neustadt



- 06 05 21 17. Erhaltervertreterstzung mit der Entscheidung den Studiengang
„MilIKTFü“ weiter aus zu planen.
- 06 – 07 05 21 Besuch einer Delegation der HELVETIA an der TherMilAk
- 07 05 21 Verabschiedung des Fü&StbLG/BO
- 17 05 21 Feierliche Übergabe der Zugehörigkeitsabzeichen für das
SB/TherMilAk und Schulabzeichen für die BHAK Fü&Sih
- 20 05 21 Blutspendeaktion des Roten Kreuzes für GWD und Kader an der
TherMilAk
- 28 05 21 Beförderungen/Verabschiedungen

28 05 21 Angelobung des Einrückungstermins 5/2021 und Verleihung Wehrdienstmedaille



31 05 21 Maiandacht

31 05 21 Verabschiedung AssZug/AAB 4

01 06 21 Forschungs- und Entwicklungskonferenz TherMilAk

09 06 21 Besuch von Frau Mag. TESCHL-HOFMEISTER, Landesrätin für Bildung

16 06 21 Besuch des Bezirksfeuerwehrkommandanten von Wr. Neustadt

22 06 21 Prüfbesuch der Parlamentarischen Bundesheerkommission

23 06 21 Offiziersbesprechung

24 06 21 „3. Zukunftsdialog - Offiziersausbildung“

25 06 21 Siegerehrung HMS

28 06 21 100 Jahre Soroptimist International

29 05 21 Opening Ceremony „CISM“ Militärischer Fünfkampf

30 06 21 Beförderungen/Verabschiedungen

30 06 21 Veranstaltung „Kulturerbe im Kreuzfeuer“ Blue Shield – 25 Jahre im Dienst des internationalen Kulturgüterschutzes

01 07 21 Besuch von FBM Klaudia TANNER bei der „CISM“ Militärischer Fünfkampf

02 07 21 Festakt zum Schulschluss BHAK für Führung und Sicherheit

02 07 21 Closing Ceremony „CISM“



05 07 21 Besuch einer Delegation der US Air Force

09 07 21 Begräbnis Vzlt i.R. Reinhard OFNER

13 – 14 07 21 MHS-Besprechung an der TherMilAk

18 – 21 07 21 Schieß- und Lehrübung LIZUM-WALCHEN

30 07 21 Verabschiedung in den Ruhestand Obst Dionys STRUGER

04 08 21 Neueröffnung Cafeteria Inst 2



05 08 21 Antreten - Aufnahme des 1. Jahrganges

18 – 25 08 21 Teilnahme am Europäischen Forum Alpbach

30 08 21 Besuch von Frau Abg. Maria SMODICS-NEUMANN

03 09 21 Verabschiedung ObstdG Thomas MITTERMAYER

03 09 21 Absolvententreffen MilRG an der TherMilAk

06 09 21 Beginn Schuljahr 2021/22 an der BHAK

07 09 21 Gemeinsames Antreten

08 09 21 Partnerschaftsbegründung mit der Stadt WR. NEUSTADT

10 – 11 09 21 50-jähriges Ausmusterungsjubiläum des Jahrganges „Malborghet“

12 – 18 09 21 Besuch einer Delegation der TherMilAk in WASHINGTON D.C., der US Military Academy sowie der US Navy Academy

21 09 21 Forschungsmarkttag

23 09 21 Jahrgangsabend des Jahrganges „General Körner“

24 09 21 40-jähriges Ausmusterungsjubiläum des Jahrganges „Erzherzog Johann“

27 09 21 Office Call WESTPOINT

27 09 21 Besuch einer Delegation der VAMED an der TherMilAk

30 09 – 04 10 21 Taktische Reise Brüssel

05 10 21 Jahrgangsabend des Ausmusterungsjahrganges „Dragonerregiment Herzog von Lothringen 7“

06 10 21 Bataillonsmeisterschaften Sommer des AkB



08 – 09 10 21 50-jähriges Ausmusterungsjubiläum des Jahrganges „Schwarzenberg“

08 10 21 Ausmusterung:
 - Sponson, Dekret- und Ringverleihung
 - Akademische Feier zum „Bachelor of Arts in Military Leadership“ in der Reithalle. 64 Berufsoffiziere des Jahrganges „Dragonerregiment Herzog v. Lothringen 7“ erhalten das Dekret zur absolvierten Truppenoffiziersausbildung.
 - Anschließend wird der Akademiering in Silber übergeben sowie an den Jahrgangsersten Lt Mag. Nikolaus PACHUCKI-BAMMER BA der Akademiering in Gold verliehen.
 - Zu diesem Anlass findet am Abend ein Konzert im Burghof sowie die Fahnenübergabe und der Großer Zapfenstreich am Maria-Theresien-Platz statt.

09 10 21 Tag der Leutnante:
 - Festakt am Maria Theresien-Platz und Vorstellung von 87 Offizierinnen und Offizieren an die Höchstanwesende, Bundesministerin Mag. Claudia TANNER

1.3 Die Allee der Jahrgänge

Obst Hannes KERSCHBAUMER MAS

Obst Thomas LAMPERSBERGER MSD

Der Akademienpark ist ein beliebter Treffpunkt für Erholungssuchende und Sportbegeisterte. Die Militärakademie ist um seine Gestaltung und Erhaltung bemüht. Ein wesentliches Thema dabei ist der Baumbestand im Park und seine Pflege, stets in Verbindung mit der Sicherheit der Parkbesucher.

Hierzu wurde bereits 2019 ein Baumpflegebeirat mit Experten und Zuständigen aus Vertretern der Stadt, der Bezirkshauptmannschaft, der EVN, diverser Dienststellen des ÖBH, der Jagd und Fischerei, sowie neu auch der Interessensgruppe Akademienpark eingerichtet.

Neugestaltung der Fohlenhofallee

Die Allee vom Rosenhügel zum Fohlenhof musste grundsätzlich neu gestaltet werden. Die Bäume - vorwiegend Birken- sind bereits oder standen kurz davor den geänderten Klimabedingungen zum Opfer zu fallen. Beginnend mit Ende Oktober 2020 wurden die Birken bis zur Abzweigung Kraftwerk entfernt und durch rund 80 bereits 3 Meter große bestens geeignete Baumhaseln ersetzt. Die weitere Neugestaltung und Pflanzung von 135 Baumhaseln erfolgte im Herbst 2021.



Allee der Jahrgänge

Auf Initiative des Akademiekommandanten sollte die Allee vom Rosenhügel zum Fohlenhof einen neuen Namen bekommen. Jeder Ausmusterungsjahrgang der Militärakademie wird als kleines Dankeschön an den Akademienpark für die zumindest drei hier verbrachten Jahre einen Baum in der „Allee der Jahrgänge“ spenden. Diese neue Tradition wurde bereits im Zuge der Ausmusterung des Jahrganges Reischach 2019 begonnen und bei den laufenden Ausmusterungsjubiläen fortgesetzt.

Die Allee der Jahrgänge beginnt rechts beim Rosenhügel mit je einem Baum für die Jahrgänge 1755-1918, 1923-1933, 1934-1838 und setzt sich dann jährlich mit dem jeweiligen Ausmusterungsjahrgang fort. Die Beschriftung der derzeit 73 Bäume soll einheitlich im neuen Parkdesign mit Jahrgangswappen, Jahrgangsnamen und Ausmusterungsjahr erfolgen. Die Fertigstellung der Allee ist für das Frühjahr 2022 geplant.

1.4 Heimat der Offiziere - Partnerschaft mit der Österreichischen Offiziersgesellschaft begründet

Obst Thomas LAMPERSBERGER MSD

Seit Jahrzehnten gehen Verbände des Österreichischen Bundesheeres Partnerschaften mit der Wirtschaft und dem öffentlichen Leben ein. Diese Kooperationen sollen die Beziehungen zwischen Heer und Bevölkerung weiter vertiefen und die Akzeptanz der militärischen Landesverteidigung weiter erhöhen.

Die Theresianische Militärakademie unterhält Partnerschaften mit IBM Österreich, DB Schenker & Co AG und Porsche Inter-Auto Wiener Neustadt. Am 14. Dezember 2020 kam ein neuer Partner hinzu: Die Österreichische Offiziersgesellschaft.

Mit einem Festakt im Maria-Theresien-Rittersaal wurde die Partnerschaft zwischen der Theresianischen Militärakademie und der Österreichischen Offiziersgesellschaft offiziell begründet. Für den Kommandanten der Militärakademie, Generalmajor Karl Pronhagl, stellt die Militärakademie die „Heimat der Offiziere“ dar. Durch die Partnerschaft mit der Österreichischen Offiziersgesellschaft soll vor allem die Verbindung mit den Milizoffizieren intensiviert werden. Der Akademiekommandant hofft „...durch eine gute Vernetzung Nutzen für die Bereiche Lehre, Forschung und Entwicklung erzielen zu können.“



Der Präsident der Österreichischen Offiziersgesellschaft, Brigadier Erich Cibulka, erwähnte in seiner Ansprache einen aus dem Jahre 1959 stammenden Erlass des damaligen Verteidigungsminister Ferdinand Graf. In diesem werden die Verbände des Bundesheeres angehalten „eng mit der neu zu gründenden Offiziersgesellschaft Verbindung zu halten“. Nach 60 Jahren ist dies mit dieser Partnerschaft nun auch bekrundet.

Als äußere, sichtbare Zeichen Partnerschaft wurden Geschenke ausgetauscht. Die Österreichischen Offiziersgesellschaft erhielt eine Tischglocke, die in der an die Partnerschaftsgründung anschließenden Vorstandssitzung gleich ihren ersten Einsatz hatte. Als sichtbares Zeichen der Verbindung und zur Erinnerung an die Partnerschaftsbegründung erhielt die Militärakademie von der Österreichischen Offiziersgesellschaft ein Fahnenband gestiftet.

Die Österreichische Offiziersgesellschaft

Die Österreichische Offiziersgesellschaft (ÖOG) ist ein 1960 gegründeter unabhängiger Verein und verfolgt keine parteipolitischen Ziele. Die ÖOG definiert sich selbst als Plattform für eine Gemeinschaft von Offizieren des Österreichischen



Bundesheeres, die von ihrem demokratischen Recht auf Meinungsfreiheit gegenüber wehr- und sicherheitspolitischen Vorgängen Gebrauch macht, ohne mit gültigen Bestimmungen für Angehörige des Dienststandes in Konflikt zu geraten. Mitglieder der ÖOG sind die Landesoffiziersgesellschaften. Die ÖOG vertritt und koordiniert die Interessen ihrer Mitglieder als Dachverband nach innen und außen, ist den Zielen einer umfassenden Sicherheitspolitik und Landesverteidigung verpflichtet und versteht sich als sicherheitspolitisches Gewissen Österreichs in allen sicherheits-, wehr- und verteidigungspolitischen Belangen. Die ÖOG ist das Sprachrohr aller Landesoffiziersgesellschaften für Themen, deren grundsätzliche Bedeutung für ganz Österreich außer Streit steht. Zur Erreichung des Vereinszweckes dienen insbesondere Veröffentlichungen, Studien, Veranstaltungen, regelmäßige Informationen und Stellungnahmen, nationale und internationale Zusammenarbeit, Kontakte zu gleichartigen Vereinigungen und öffentlichen sowie mit der Materie befassten Stellen. Darüber hinaus fördert die ÖOG auch die Kameradschaftspflege unter den Landesoffiziersgesellschaften und nimmt Angelegenheiten des Offiziersstandes wahr.

1.5 Kulturerbe im Kreuzfeuer

Obst Thomas LAMPERSBERGER MSD

Eine Veranstaltung an der Militärakademie legt Grundstein für die mögliche Entwicklung eines Kompetenzzentrums für Kulturgüterschutz.

Bei einer Veranstaltung am Mittwoch, den 30. Juni 2021, im Maria-Theresien-Rittersaal mit dem Namen „Kulturerbe im Kreuzfeuer - 25 Jahre Blue Shield“ wurde die Kooperation zwischen dem Österreichischen Bundesheer und der Vereinigung „Blue Shield Österreich“ bekräftigt. Es gab wohl kaum einen passenderen Ort dafür, denn es war Maria Theresia, die als erste Herrscherin in der europäischen Geschichte einen Befehl an ihre Armee erließ, der die Zerstörung und Plünderung von Kulturgut unterband. Im Beisein von Verteidigungsministerin Klaudia Tanner und dem Präsidenten von „Blue Shield Österreich“, Karl Habsburg-Lothringen, wurde der Grundstein für die mögliche Entwicklung eines Kompetenzzentrums für Kulturgüterschutz gelegt.



„In einem Kompetenzzentrum können wir zivile und militärische Experten ausbilden, um unser Engagement bei nationalen und internationalen Krisensituationen hoch zu halten. Durch den Schutz von kulturellem Erbe schützen wir auch die Wurzeln, Perspektiven und die Identität der Menschen“, so Verteidigungsministerin Klaudia Tanner.

Vorreiterrolle Österreichs

Im Jahr 1980 war das Österreichische Bundesheer die erste Armee weltweit, die den ersten Kulturgüterschutzbefehl erlassen und damit den Forderungen des Völkerrechts gemäß Haager Konvention entsprochen hat. Das Österreichische Bundesheer betreibt seit 1980 systematisch Kulturgüterschutz und war damit die erste Armee weltweit, die den Forderungen des Völkerrechts gemäß Haager Konvention entsprochen hatte. Es stellte auch die ersten Kulturgüterschutzoffiziere bei multinationalen Einsätzen und im Rahmen von EU -Missionen. Österreich hat gemäß der Haager Konvention zum Schutz von Kulturgut rechtliche Verpflichtungen im Bereich des



militärischen Kulturgüterschutzes. Deshalb wurde eine Richtlinie für den militärischen Kulturgüterschutz und zur militärischen Bewahrung von kulturellem Erbe erstellt, die in allen Einsätzen des Bundesheeres nach § 2 Wehrgesetz 2001 zu berücksichtigen ist.



Ausbildungszentrum

1996 erging erstmals die Anfrage der UNESCO an Österreich ein internationales Ausbildungszentrum zu gründen, damit die österreichische Kompetenz auch ausländischen zivilen und militärischen Experten vermittelt werden kann. Nach der verheerenden Explosion im Libanon im Jahr 2020, erneuerte die UNESCO ihr

Ansuchen an Österreich. „Blue Shield Österreich“ und das Österreichische Bundesheer prüfen derzeit im Rahmen einer Studie, die Entwicklung eines internationalen Kompetenzzentrums für Kulturgüterschutz.

Blue Shield International

Blue Shield International ist eine internationale und UNESCO-affilierte Organisation mit Sitz in Den Haag. Sie hat zum Ziel den Schutz von Kulturgut vor den Auswirkungen von Kriegen, bewaffneten Konflikten und Katastrophen. Der Anlass zur Gründung des Internationalen Komitees vom Blauen Schild war die massive Zerstörung von Kulturgütern während der kriegerischen Auseinandersetzungen im ehemaligen Jugoslawien, insbesondere die Bombardierung der Altstadt von Dubrovnik und die Zerstörung der Brücke Stari most in der herzegowinischen Stadt Mostar. Namensgebendes Symbol ist der blau-weiße Schild, der auf der Basis der 1954 abgeschlossenen Haager Konvention zum Schutz von Kulturgut bei bewaffneten



Konflikten als völkerrechtlich vereinbartes Schutzzeichen für Kulturgut fungiert. Der Entstehung des Internationalen Komitees vom Blauen Schild folgte die Gründung von nationalen Komitees vom Blauen Schild, von denen derzeit 28 bestehen und weitere in Planung oder in Gründung sind. 2008 wurde die Association of the National Committees of the Blue Shield gegründet. Diese koordinierte alle bestehenden Nationalkomitees und deren Interaktion mit dem International Committee of the Blue Shield. 2017 wurden das ICBS und das ANCBS zu Blue Shield verschmolzen. Die Organisation versucht, mit umfangreichen Unternehmungen zu verhindern, dass kulturelles Erbe

nachhaltig beschädigt, vernichtet oder gestohlen wird. Die wichtigsten Aktivitäten sind dabei die Unterstützung und Weiterentwicklung der internationalen Zusammenarbeit, Einsätze zur tatsächlichen Umsetzung von internationalen Kulturschutz-Abkommen sowie lokale, regionale und nationale Aktivitäten im Bereich des Kulturgutschutzes. Die Mitarbeiter von Blue Shield beziehungsweise seiner nationalen Organisationen haben trotz der teilweisen Auflösung von staatlichen Strukturen und der sehr unklaren Sicherheitslage infolge der Kriege und Unruhen im Irak, in Syrien, in Mali, in Ägypten und in Libyen robuste Unternehmungen zum Schutz der dortigen Kulturgüter durchgeführt. Das betrifft auch die Erhebung und Kennzeichnung von zu schützenden Kulturgut, die Erstellung von „No-strike lists“ mit lokalen Experten, die Verknüpfung ziviler und militärischer Strukturen und die Ausbildung von lokalem militärischem Personal zum Schutz von Kulturgut.

1.6 270 Jahre in der Stadt - Offizielle Partnerschaftsbegründung mit Wr. Neustadt

Obst Thomas LAMPERSBERGER MSD

Am Mittwoch, dem 8. September 2021, begründeten die Theresianische Militärakademie und die Statutarstadt Wiener Neustadt eine offizielle Partnerschaft. Unter dem Motto „Vertraut. Verlässlich. Verbunden.“ fand am Hauptplatz von Wiener Neustadt der dazugehörige Festakt statt. Bundesministerin Klaudia Tanner überreichte dabei der Stadt jene Urkunde, die diese von nun an als „Partner des Bundesheeres“ bezeichnet.

„Die Partnerschaften des Bundesheeres haben seit jeher einen hohen Stellenwert, weil sie die Verbundenheit zwischen dem Militär und der Wirtschaft sowie der Gesellschaft verdeutlichen. Gerade am Standort der Offiziersschmiede ist es mir eine Freude, diese Partnerschaft auch heute für eine umfassende Landesverteidigung neu aufleben zu lassen“, so Verteidigungsministerin Klaudia Tanner

Der Bürgermeister von Wiener Neustadt Klaus Schneeberger dazu: „Die Stadt Wiener Neustadt und die Theresianische Militärakademie leben ihre Partnerschaft bereits seit dem Jahr 1752, als die MilAk von Kaiserin Maria Theresia gegründet wurde. Die Verbindung zeigt sich in ganz vielen Elementen - von kulturellen und gesellschaftlichen Veranstaltungen über die Nutzung des Akademioparks bis hin zum Assistenzeinsatz des Bundesheeres im Rahmen der Covid-Bewältigung und den persönlichen Verbindungen von Soldatinnen und Soldaten in der Stadt. Aus all diesen Gründen war es höchst an der Zeit, diese in „wilder Ehe“ gelebte Partnerschaft auch offiziell zu besiegeln.“



„Verlässlich, Verbunden – Wir sind Partner“



Im Vorprogramm zum Festakt fanden eine Informationsschau und ein Konzert der Militärmusik Niederösterreich statt. Außerdem wurde mit der vom ORF Niederösterreich gestalteten Dokumentation „Moderne Ausbildung, gelebte Tradition“ ein tiefer Einblick in die Militärakademie ermöglicht. Der Imagefilm über die Stadt Wiener Neustadt zeigte die Schön- und Besonderheiten der „Allzeit getreuen“.

Die Veranstaltung war bewusst als ein Fest des Miteinanders geplant. So gab es auch keine wechselweisen Geschenke zur Partnerschaft, sondern Stadt und die Militärakademie haben sich dazu gemeinsam etwas überlegt: Den „Partnerbus“ - ein Bus der WNSKS im gemeinsamen Design von Stadt und Militärakademie.

Auch der Ausklang der Veranstaltung war ein Miteinander - bei Gulasch aus der Feldküche und begleitet von schwungvollen Rhythmen der Combo der Militärmusik Niederösterreich.



Ein Partnerbus als gemeinsames Geschenk für Alle

1.7 Ausbildungsplan für das Jahr 2021

| JAHR→ | | 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|----|-----|------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|----------|-----|-----|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Org Et | Monat | JÄNNER | | | | FEBER | | | | MÄRZ | | | | APRIL | | | | MAI | | | | JUNI | | | | JULI | | | | AUGUST | | | | SEPTEMBER | | | | OKTOBER | | | | NOVEMBER | | | | DEZEMBER | | | | | | | |
| | Tage | 1 | 04- | 11- | 18- | 25- | 01- | 08- | 15- | 22- | 01- | 08- | 15- | 22- | 29- | 05- | 12- | 19- | 26- | 03- | 10- | 17- | 24- | 31 | 07- | 14- | 21- | 28- | 05- | 12- | 19- | 26- | 02- | 09- | 16- | 23- | 30- | 06- | 13- | 20- | 27- | 04- | 11- | 18- | 25- | 01- | 08- | 15- | 22- | 29- | 06- | 13- | 20- |
| ↓ | Woche | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 |
| StbAbt | Ref I | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ref II | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Kf | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | FktS | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JgZg | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inst 1 Truppenoffiziersausbildung | KA & KFB | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AkB | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jg.B | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jg.C | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jg.A LENK v. WOLFSBERG | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Jg.B DRAGONERREG.7 | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inst 2 Offiziersausbildung | Internat. | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Fü&StbLG1/BO/Teil2/StbO/ | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Fü&StbLG1/MO/Teil2/StbO/ | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sem & LG für milPers | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | LG für Int. & zivBed | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | WbdgSem (Anzahl) | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EA | FüSim | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | CATT | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Forschung & Entwicklung | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SB | BHAK für Fü&Si | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Vbl.G f d ZusPrfg | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Woche | [Calendar grid with various colored blocks and icons] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1.8 Personalia

Obst Karl MEISSNER

Stärkeübersicht TherMilAk (Stand: 01 10 2021)

| | | |
|---------------|----------|---|
| Offz: | 75 (1) | 1. Jg - Jg B |
| UO: | 70 (1) | NOVA |
| M ZUO: | 23 | MAk: 83 (10) sonstige Hörer: 9 (2) |
| BeaZiv: | 25 (13) | 2. Jg - Jg C |
| VB: | 37 (18) | General Körner Edler von Siegringen |
| Praktikanten: | 2 (2) | MAk: 85 (9) sonstige Hörer: 6 (2) |
| Lehrling: | 1 (1) | 3. Jg - Jg A |
| Ch MZ: | 10 | Freiherr Lenk von Wolfsberg |
| Ch PiAD | 3 | MAk: 77 (3) sonstige Hörer: 5 |
| GWD | 111 | |
| BHAK: | 123 (40) | MAk gesamt: 245 (18) sonstige Hörer gesamt: 20 (4) |
| MilExperten: | 7 | |

SUMME: 752

1.9 St. Georgs-Kathedrale - Jahresrückblick des Rektorates

MilDekan Mag. Stefan GUGEREL

Der coronabedingt eingeschränkte Gottesdienstreigen des zweiten Halbjahres 2020 und ersten Halbjahres 2021 wurde trotzdem durch einige besondere Feiern gekennzeichnet: So konnten ab Frühjahr 2021 wieder Taufen mit größeren Gruppen gefeiert werden.

Zu Pfingsten 2021 wurden zum ersten Mal in Österreich auch Frauen zum liturgischen Dienst des Lektors beauftragt, nachdem Papst Franziskus die bisher geltende Beschränkung auf Männer beendet hatte. Am 14. September, dem Fest der Kreuzerhöhung folgten weitere vier neue Lektoren, diesmal aus den Militärpfarren Oberösterreich, Niederösterreich und Zentralstelle.

Das eigentlich für die Fortführung des Entgegenkommens zu den Touristen gedachte Besuchergitter im Bereich des Kircheneingangs von der Grazer Straße bewährte sich unerwartet auch in der Coronazeit, weil dadurch auch untertags Zivilisten die Georgskathedrale zum Gebet offenstand, wie die Bischofskonferenz gewünscht hatte. Das von den Brüdern Martin und Werner Feiersinger entworfene Gitter nimmt die Formensprache der Kirche auf, die bronzenen Spitzen sind mit den Bronzeelementen von Altar und Ambo verknüpft, das österreichische Eschenholz verbindet den Besucherbereich mit dem Bischofssitz.

Vom Internationalen Frauentag 2020, dem 8. März, bis zum darauffolgenden Frauentag am 8. März 2021 konnte man in der Georgskathedrale acht großformatige Bilder der Künstlerin Irene Trawöger und Prof. Herwig Zens im Original betrachten, während im Neustädter Stadtpark Kopien frei zugänglich sind. Der Bezug zu den für die Georgskathedrale gegossenen Grabfiguren Maximilian I., die derzeit in Innsbruck aufgestellt sind, war mehr als deutlich. Dass die acht Frauen aus den insgesamt 28 Figuren ausgewählt und bearbeitet wurden, konnte gut mit dem Anliegen des Internationalen Frauentages verbunden werden.

Durch die Einführung des Wappens der BHAK für Führung und Sicherheit wurde auch der Fahnenreigen in der Georgskathedrale erweitert, nicht nur alle Ausmusterungsjahrgänge wurden rückwirkend präsent gemacht, das Rektorat finanziert ebenfalls die Anfertigung einer eigenen Fahne für die BHAK. Im Rahmen



von Ausmusterungsjubiläen wurde es mehr und mehr üblich, auch nachträglich noch den Kirchenwimpel mit dem Jahrgangswappen zu segnen und dann erneut am richtigen Platz auf der Galerie zu präsentieren. Für die aktuellen Jahrgänge geschieht die Segnung am ersten Jahrgangsabend, zusammen mit den Jahrgangsabzeichen, die Versetzung auf die Galerie im Ausmusterungsgottesdienst, nach dem die übrigen Fahnen um einen Platz näher zum Maximiliansgrab aufrücken können.



2 Institut für Offiziersausbildung



2.1 Jahresrückblick des Instituts- und Studiengangsleiters

Bgdr Mag. Jürgen WÖRGÖTTER

Das Studienjahr 2020/21 war vor allem geprägt durch die pandemiebedingten besonderen Rahmenbedingungen zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Studien- und Ausbildungsbetriebes. Ich möchte an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen, mich bei allen zu bedanken, die mit einer ungeheuren Kraftanstrengung zur Bewältigung der gemeinsamen Herausforderungen beigetragen haben! Ich denke, Sie alle haben einen außerordentlich guten Job gemacht!

Mit dem neuen ersten Jahrgang wird ab dem Wintersemester 2021 die Studienordnung 2017 zum fünften Mal zur Anwendung gebracht. Im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse unserer Systeme zur Qualitätskontrolle darf festgehalten werden, dass diese Studienordnung nach wie vor in weiten Teilen dem aktuellen Bedarf im Berufsumfeld entspricht. In Zukunft werden zusätzliche Module mit technischem Bezug und die weitere Verschränkung der Ausbildung der Berufs- mit den Milizoffizieren und -offizierinnen näher in Betracht gezogen.

Ab dem Wintersemester 2022 wird – vorbehaltlich der Zustimmung der Agentur zur Qualitätssicherung Austria (kurz AQ Austria) – ein zusätzlicher Fachhochschul-Bachelorstudiengang mit dem Titel „Militärische Informations- und Kommunikationstechnologische Führung“ angeboten. Dabei werden rund 20 zukünftige Offiziere und Offizierinnen in dieser Domäne ausgebildet.

Das InstOffzAusb ist ein wesentlicher Teil der sogenannten Westbalkan-Initiative. Aktuell befinden sich 13 Kadetten aus Bosnien und Herzegowina und eine Kadettin aus Montenegro im Studienbetrieb. Aller Voraussicht nach werden im Herbst 2022 die ersten fünf Absolventen an die bosnischen Streitkräfte übergeben, nachdem eine gesamt 5-jährige Ausbildung durchlaufen wurde.

Die vorbereitenden Arbeiten für das Audit 2023 sind ebenfalls angelaufen. In diesem Zusammenhang geht es vor allem um die nachhaltige Sicherstellung der Ressourcen in personeller Hinsicht, um die Überarbeitung der Prozesse, die Weiterentwicklung der Curricula und um die Anpassung des Qualitätsmanagements an die aktuellen Bedürfnisse.

Abschließend bedanke ich mich bei allen Bediensteten unseres Hauses, den vorgesetzten Dienststellen und den Nachbarinstituten für die positive Unterstützung unseres Ausbildungs- und Bildungsbetriebes im abgelaufenen Studienjahr!

Wir, die Angehörigen meines Institutes, blicken dankbar zurück und motiviert in die Zukunft!

2.2 Die Internationalisierungsmaßnahmen des Fachhochschul-Bachelorstudienganges Militärische Führung (FH-BaStg MilFü) im Studienjahr 2020/2021

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

2.2.1 Rahmenbedingungen durch die SARS-CoV-2-Situation

Die wesentlichste Einschränkung der internationalen Maßnahmen im Studienjahr 2020/2021 war in der Corona-Lage begründet. Zwar besserte sich die Lage zu Beginn des Studienjahres, dadurch konnte am FH-BaStg MilFü ein internationales Semester mit 14 Kadettinnen und Kadetten durchgeführt werden sowie konnten 18 Fähnriche zu internationalen Semestern nach Deutschland, Frankreich, Italien und Litauen entsandt werden, sämtliche internationalen Sommersemester 2021 mussten jedoch abgesagt werden. Nur durch den unermüdlichen Einsatz des Projektverantwortlichen für das internationale Berufspraktikum (IBP) – Mjr Spannbauer – konnte der Großteil des Ausmusterungsjahrganges ein IBP absolvieren.

2.2.2 Die Internationalisierungsmaßnahmen der „European Initiative for the exchange of young officers inspired by Erasmus“

Im Juni 2021 wurde der Vorsitz von ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Gell über die EMILYO-Implementierungsgruppe (IG)¹ um weitere zwei Jahre bis September 2023 verlängert. Die IG ist die wesentliche Plattform der ca. 65 EU-Offiziersgrundausbildungsinstitutionen, um Austausch und Projekte auf europäischer Ebene zu planen und zu organisieren. Basierend auf einem Mandat

¹ Anm. des Verf.: EMILYO ist die Abkürzung für Exchange of MILitary Young Officers. Die Bezeichnung „Military Erasmus“ wird ebenso für dieselbe Initiative verwendet.

der EU-Verteidigungsminister² aus dem Jahr 2008 geht es im Wesentlichen um die Harmonisierung und der Steigerung der Interoperabilität im Bereich der Offiziersgrundausbildung sowie um das Verständnis für eine europäische Sicherheits- und Verteidigungskultur. Jährlich wird im sogenannten GAREA (General Annual Report on ESDC Activities) das Mandat den aktuellen Bedürfnissen angepasst.



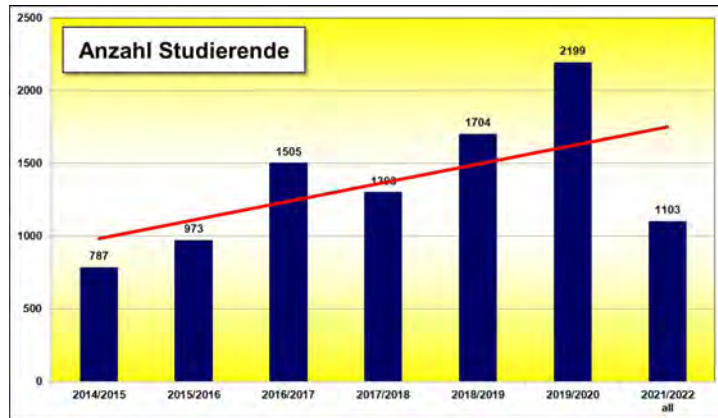
*Das 50. Treffen der EMILYO-Implementierungsgruppe in Brasov/Rumänien.
Bilderstellung: Rumänische Luftwaffenuniversität.*

Die IG trifft sich vierteljährlich in der Gesamtkonfiguration, einzelne Entwicklungslinien – wie beispielsweise die Akademien und Universitäten der Teilstreitkräfte – halten zusätzlich noch eigene Treffen ab. Nach einer mehr als einjährigen Phase von ausschließlich Videokonferenzen konnte das 50. Jubiläums-IG-Meeting wieder als Präsenzkonferenz im Juni 2021 an der rumänischen Luftwaffenuniversität in Brasov durchgeführt werden.

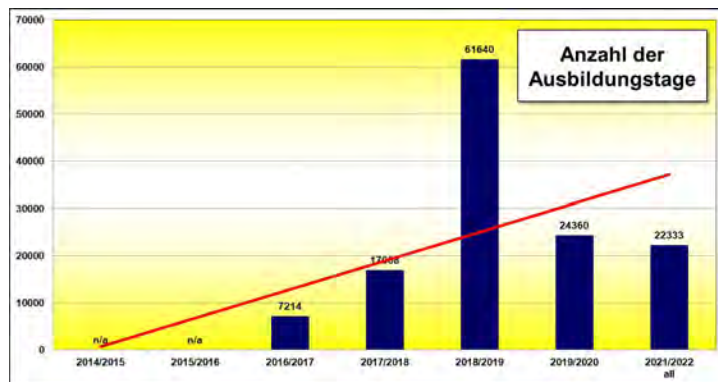
Die Entwicklungen der Studierendenaustausche, der Ausbildungstage und der Anzahl der durch die IG geplanten und organisierten Ausbildungen – zu denen auch mehrmonatige internationale Semester zählen – sind nachstehend graphisch angeführt. Im Vergleich zum Zeitrahmen vor Corona waren natürlich auch auf europäischer Ebene diesbezüglich Reduktionen hinzunehmen. Die sogenannten „virtuellen Austausche“

² Vgl.: Rat der Europäischen Union (2008). 2903. Ratskonferenz – Beschluss des Rates für allgemeine Angelegenheiten und Außenbeziehungen. Dokument 15396/08. Brüssel. S. 5.

– dies sind durch die EU-Offiziersgrundausbildungsinstitutionen organisierte internationale Veranstaltungen mittels Videokonferenzen – sind in den Statistiken beinhaltet.



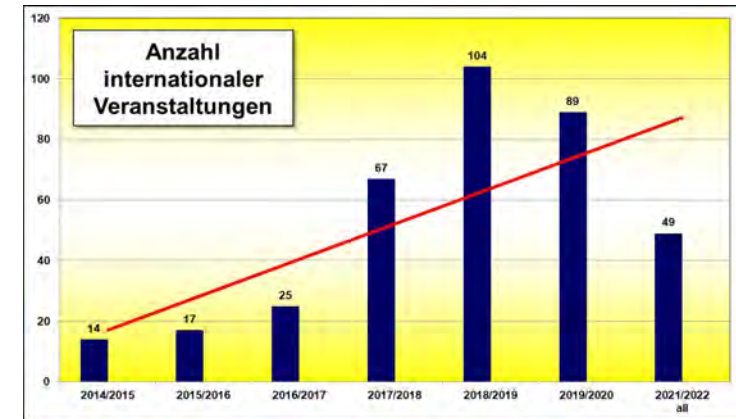
Die Entwicklung der Anzahl Studierender, welche im Rahmen der EMILYO-Implementierungsgruppe Austausch durchführten. Grafikerstellung: ObstbmfD ao. Prof. Dr. Gell.³



Die Entwicklung der im Rahmen der EMILYO-Implementierungsgruppe organisierten Ausbildungstage. Grafikerstellung: ObstbmfD ao. Prof. Dr. Gell.⁴

3 Anm. des Verf.: Die Daten wurden durch den Verfasser für den GAREA 2021 (General Annual Report on ESDC Activities 2020/2021) ermittelt. ESDC ist die Abkürzung für European Security and Defence College.

4 Ebd.



Die Entwicklung der im Rahmen der EMILYO-Implementierungsgruppe organisierten Veranstaltungen. Grafikerstellung: ObstbmfD ao. Prof. Dr. Gell.⁵

2.2.3 Das European Union Military Academies Commandants' Seminar (EUMACS)

Als eine der durch die EMILYO-Implementierungsgruppe zu koordinierenden Veranstaltungen soll das jährliche EUMACS den (Rektor-) Kommandanten und Superintendenten die Ausarbeitungen der IG darstellen und strategische Vorgaben für die Offiziersgrundausbildung aller Teilstreitkräfte erarbeiten.

Das erste größere Präsenztreffen nach einer Corona-Unterbrechung fand vom 27.-28. Mai 2021 an der portugiesischen Militärakademie in Lissabon statt. Durch den IG-Vorsitzenden wurden alle neuen Entwicklungen und Ausarbeitungen der EMILYO-Implementierungsgruppe vorgetragen, besonderes Augenmerk wurde den Entwicklungen der internationalen Semester für die Luftwaffe, die Marine und die technischen Militärakademien und Militäruniversitäten gewidmet.

Ein neues Projekt der Europäischen Kommission – die „European Universities“ – wurde durch einen Spezialisten aus Brüssel vorgetragen und stellt gleichzeitig eine strategische Leitlinie für die IG für die kommenden Jahre dar, damit daran beim nächsten Antrag für

5 Anm. des Verf.: Die Daten wurden durch den Verfasser für den GAREA 2021 (General Annual Report on ESDC Activities 2020/2021) ermittelt. ESDC ist die Abkürzung für European Security and Defence College..

dieses EU-Projekt im Jahr 2024 interessierte Offiziersgrundausbildungsinstitutionen teilnehmen können.



Das EUMACS 2021 an der portugiesischen Militärakademie.
Bilderstellung: Academia Militar Lisboa.

2.2.4 Das neue international Military Academic Forum (iMAF)

Das iMAF wurde im Jahr 2013 durch den FH-BaStg MilFü gegründet. Nach acht Jahren erfolgreicher Durchführung im Rotationsprinzip durch Österreich, Rumänien, Polen, Tschechien und Ungarn drängten auch andere Offiziersgrundausbildungsinstitutionen darauf, Teil der iMAF-Gruppe zu werden. Zudem war eine Überarbeitung des alten iMAF-Agreements notwendig.

Im Frühjahr 2021 koordinierte der IG-Vorsitzende 22 Institutionen hinsichtlich des neuen Agreements, beim EUMACS 2021 konnten bereits die ersten Unterschriften der (Rektor-) Kommandanten und Superintendenten eingeholt werden. Es ist geplant, dass bis Ende 2021 alle Institutionen das neue iMAF-Agreement unterschrieben haben werden.

Zukünftig wird das iMAF durch das European Security and Defence College finanziell unterstützt werden und es ist geplant, dass mehrere Institutionen aus einer Region – beispielsweise alle griechischen Akademien – das jährlich iMAF organisieren. Mit dieser Vorgangsweise können sowohl die Finanzen als auch das anfallende organisatorische

Arbeitsaufkommen besser aufgeteilt werden, wobei die inhaltliche Gestaltung der EMILYO-Implementierungsgruppe vorbehalten bleibt.

Die nachstehenden Institutionen sind ab dem Jahr 2021 in der iMAF-Gruppe vertreten:⁶

| Land | Ort | Institution |
|------|-------------------|---|
| EU | Brussels | Military Erasmus (EMILYO) Implementation Group (Coordinator) |
| EU | Brussels | European Security and Defence College |
| AT | Wiener Neustadt | Institute for Basic Officer Education at the Theresian Military Academy |
| BG | Dolna Mitopolia | Bulgarian Air Force Academy "Georgi Benkovski" |
| BG | Sofia | Rakovski National Defence College |
| CZ | Brno | University of Defence |
| GR | Athens | Hellenic Air Force Academy |
| GR | Athens | Hellenic Army Academy |
| GR | Athens | Hellenic Naval Academy |
| GR | Thessaloniki | Hellenic Military Academy of Combat Support Officers |
| HU | Budapest | Faculty of Military Sciences and Officer Training at the NUPS |
| IT | Turin | Education & Training Command and School of Applied Military Studies |
| LT | Vilnius | General Jonas Zemaitis Military Academy of Lithuania |
| LV | Riga | National Defence Academy of Latvia |
| NO | Oslo | Norwegian Defence University College |
| PL | Warsaw | Military University of Technology |
| PL | Wroclaw | General Tadeusz Kosciuszko Military University of Land Forces |
| PT | Lisbon | Military Academy |
| RO | Brasov | "Henri Coandă" Air Force Academy |
| RO | Bucharest | Military Technical Academy "Ferdinand I" |
| RO | Constanta | Romanian Naval Academy "Mircea cel Batran" |
| RO | Sibiu | "Nicolae Balcescu" Land Forces Academy |
| SK | Liptovsky Mikulas | Armed Forces Academy of General Milan Rastislav Štefánik |

Die neuen iMAF-Partner 2021.
Erstellung: ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Gell.

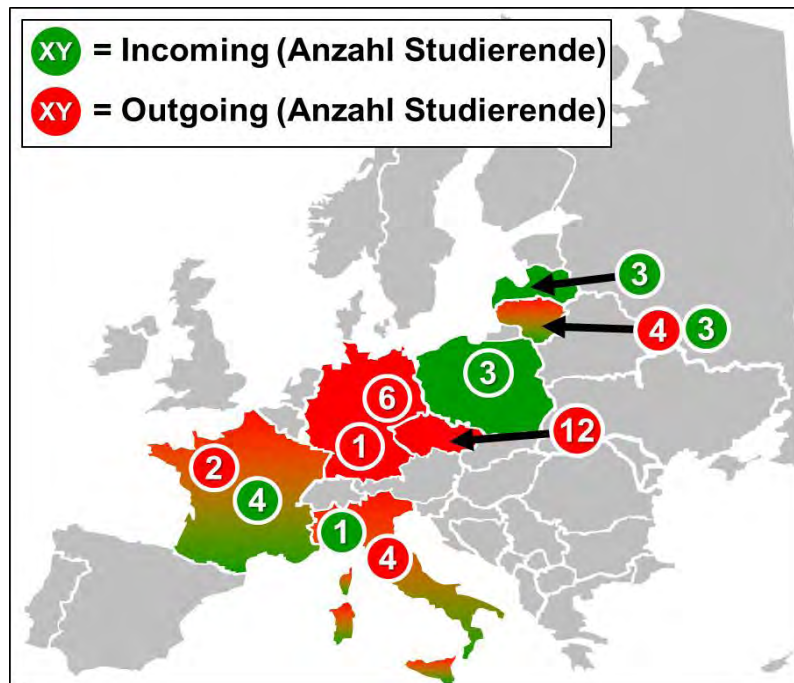
⁶ Anm. d. Verf.: Bezeichnungen gem. dem Original-Agreement.

2.2.5 Die Umsetzung der Internationalisierungsmaßnahmen am FH-BaStg MilFü

Internationale Semester

Gemäß der Kennzahlensystematik des Kollegiums der FH-Stg MilFü ist es vorgesehen, dass jeder Studierende des FH-BaStg MilFü während der dreijährigen Ausbildung ca. 130 Arbeitstage im Ausland verbringt. Die internationalen Auslandssemester tragen wesentlich zur Erfüllung dieser Vorgabe bei, wobei folgend dem Prinzip der Reziprozität auch am FH-BaStg MilFü internationale Semester angeboten werden müssen.

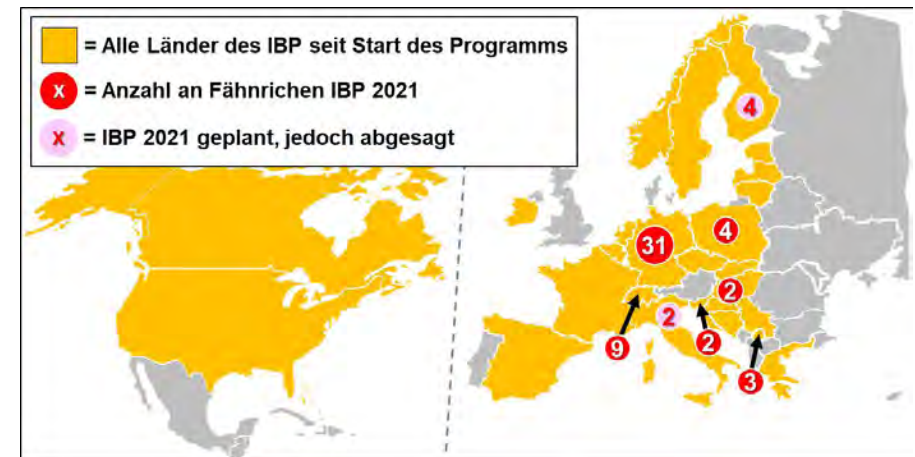
Trotz der Corona-Situation konnten einige internationale Auslandssemester besichtigt bzw. ein internationales Semester angeboten werden, hierzu ist die grafische Abbildung der Austauschzahlen nachstehend angeführt.



Die internationalen Semester (outgoing und incoming) im Studienjahr 2020/2021.
 Grafikerstellung: ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Gell.

Das internationale Berufspraktikum (IBP)

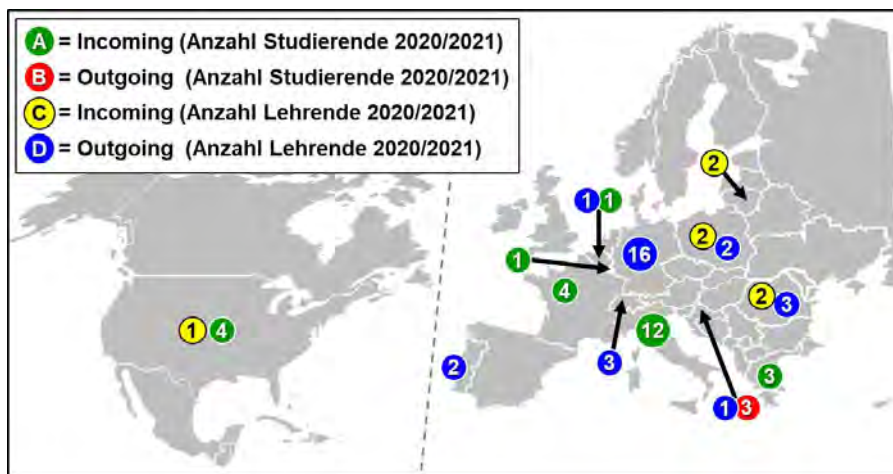
Trotz der SARS-CoV-2-Lage konnte für eine große Anzahl an Fährnrichen des Ausmusterungsjahrganges 2021 das IBP durchgeführt werden, welches für die oben angeführte Anzahl an Auslandsausbildungstagen ebenso beiträgt. Eine wesentliche Voraussetzung zu diesen Ausbildungsentsendungen ist eine Corona-Immunisierung, trotzdem mussten bei einigen ausländischen Dienststellen die internationalen Berufspraktika auf Grund der Regelungen vor Ort abgesagt werden. An Stelle dieser IBPs wurden nationale Berufspraktika organisiert. Die nachstehende Grafik stellt die durchgeführten und geplanten IBPs dar.



Die durchgeführten und geplanten internationalen Berufspraktika 2021.
 Grafikerstellung: ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Gell.

Kurzzeitaustausche

Die Kurzzeitaustausche von Lehrenden und Studierenden in der Dauer von ein bis zwei Wochen – welche grundsätzlich mit Masse im Rahmen der von der EMILYO-Implementierungsgruppe ausgearbeiteten 52 Common Modules stattfinden – mussten nahezu zur Gänze auf Grund der Pandemie abgesagt werden. Trotzdem ergaben sich einige wenige Zeitfenster, in welchen diese stattfinden konnten. Die Anzahl der Lehrenden- und Studierendenaustausche des Studienjahres 2020/2021 sind in der nachstehenden Grafik dargestellt.



Die Kurzezeitaaustausche von Lehrenden und Studierenden im Studienjahr 2020/2021.
Grafikerstellung: ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Gell.

Die Gemeinsame Offiziersausbildung im Rahmen der „Regionalen Initiative Westbalkan“

Die Details zur Ausbildung der derzeit 22 in Österreich befindlichen bosnischen und montenegrinischen Offiziersanwärter wird durch Mjr Spannbauer in einem eigenen Bericht innerhalb des vorliegenden Jahrbuches angeführt.

Das (neue) Erasmus+ Programm am FH-Stg MilFü

Vzlt Christian HADEK MSc

ERASMUS+, das europäische Austauschprogramm zur Förderung von allgemeiner und beruflicher Bildung, Jugend und Sport in Europa, kann auf eine 34-jährige Erfolgsgeschichte zurückblicken. Ab dem Jahr 2021 wird das Programm mit einer Vielzahl an Anpassungen in einem weiteren siebenjährigen Programmzyklus fortgeführt.



Das neue (alte) ERASMUS+ Logo.

Das ERASMUS + Programm unterstützt Aktivitäten, die im europäischen Bildungsraum, dem Aktionsplan für digitale Bildung und der europäischen Kompetenzagenda festgelegt sind. Es bietet Mobilitäts- und Kooperationsmöglichkeiten für Hochschulbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Schulbildung, Erwachsenenbildung sowie Jugendarbeit und Sport.

Die Teilnahmevoraussetzung ist der Erwerb der European Charta for Higher Education (ECHE). Nur die Einhaltung der in der Charta festgelegten hohen Qualitätsstandards ermöglicht die Erlangung der Zugangsberechtigung zum Förderprogramm. Dem FH-BaStg MilFü gelang es mit dem ersten Antrag 2006 die ECHE-Kriterien zu erfüllen. Auch im Jahr 2021 konnte der Studiengang die Qualitätsprüfung bestehen und die sieben Jahre gültige Zugangsberechtigung zum dritten Mal erwerben.

Der Besitz der ECHE bietet die Möglichkeit, bilaterale Abkommen mit internationalen Hochschulen zum Austausch von Studierenden, Lehrenden und sonstigem Personal abzuschließen. Im Zeitraum 2012 bis 2021 unterzeichnete der FH-BaStg MilFü 35 Kooperationsverträge und führte daraufhin Austausch und gemeinsame Kooperationsprojekte durch. Der Erwerb von Fördermittel, jährlich beantragt bei der Nationalagentur für Bildung und Internationalisierung (OeAD), ermöglicht die Finanzierung und praktische Umsetzung der Mobilitäten und Projekte.

Obwohl der FH-BaStg MilFü seit 2006 Inhaber der ECHE ist, konnten erst 2012 aufgrund der Gründung der Dozentur für vergleichende militärische Führungsausbildung (International Office) und der Einteilung eines ERASMUS-Koordinators die für die Akkreditierung des Studiengangs geforderten Internationalisierungskriterien erfüllt und aktiv am Programm teilgenommen werden.

Internationalisierungsmaßnahmen zwischen 2014 und 2019:

- • 521 Incoming Studierendenmobilitäten,
- • 166 Outgoing Studierendenmobilitäten,
- • 398 Incoming Lehr- und Personalmobilitäten,
- • 78 Outgoing Lehr- und Personalmobilitäten,
- • 8 ERASMUS+ Projekte.

Die angeführten Austauschzahlen beziehen sich lediglich auf die durchgeführten Fördermaßnahmen durch ERASMUS+. Die Gesamtaustauschzahlen liegen wesentlich höher, da nicht jedes internationale Austauschprogramm des FH-BaStg MilFü auf Grund der Rahmenbedingungen durch ERASMUS+ gefördert werden kann, beispielsweise konnten bisher das internationale Berufspraktikum, Auslandssemester

außerhalb der ERASMUS+ Raumes oder internationale Kurzmodule nicht gefördert werden.

Die Koordinierung der Mobilitäten und Einhaltung der ERASMUS+ Richtlinien obliegt dem ERASMUS-Koordinator. Er ist maßgeblich für die Umsetzung des gesamten Förderprojektes verantwortlich. Die neue Programmgeneration 2021 bis 2027 bringt eine Reihe von einschneidenden Änderungen und eine Umstrukturierung der Aufgaben des Koordinators mit sich. Diese umfassen die Digitalisierung und Umstellung der Verwaltungsstruktur. Wurden beispielsweise Mobilitäten für Studierende nur durch den OeAD abgewickelt, ist im neuen Programmzyklus ausschließlich der ERASMUS-Koordinator dafür verantwortlich. Hierbei wird zusätzlich zu seiner koordinierenden Tätigkeit der Arbeitsbereich um das Vertragsmanagement und Finanzmanagement erweitert. Die Einführung von neuen Softwarelösungen der Europäischen Kommission zur Digitalisierung der gesamten Verwaltungsstruktur bedarf einer zusätzlichen Spezialisierung.

Die mit dem Jahr 2021 durch die Europäische Kommission und dem OeAD vorgegebene Anpassung der Tätigkeiten im International Office erfordert eine Angleichung der Struktur. Die Notwendigkeiten liegen in der Fähigkeit zur Bewältigung der neuen Anforderungen und in der Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards, um vor allem beim bevorstehenden Audit des FH-BaStg MilFü bestehen zu können.

2.2.6 Fazit

Die Vorgaben des Mandates der EU-Verteidigungsminister für die Military-Erasmus (EMILYO) Implementierungsgruppe aus dem Jahr 2008 werden am FH-BaStg MilFü umgesetzt, dabei ist die Vorsitzführung durch ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Gell dienlich. Seit März 2020 stellt die SARS-CoV-2-Situation die besondere Herausforderung dar, die Dynamik aufrecht zu erhalten, zudem durch die steigenden Studierendenzahlen die Vereinbarungen für qualitativ hochwertige Auslandsausbildungsplätze schwieriger werden.

Eine weitere Herausforderung ist das neue ERASMUS+ Programm, da viele Aufgaben von der Europäischen Kommission sowie von der nationalen Erasmusagentur auf die institutionelle Ebene delegiert wurden.

Die Westbalkaninitiative erreichte mit der fünften Generation im Jahr 2021 den nun höchsten Stand an möglichen Generationen. Theoretisch sind auf Grund der bilateralen

Vereinbarungen bis zu 50 Offiziersanwärter (m/w) möglich, derzeit absolvieren 22 Offiziersanwärter ihre fünfjährige Ausbildung in Österreich.

Trotz dieser Rahmenbedingungen wird der FH-BaStg MilFü versuchen, alle Maßnahmen in der dementsprechenden Qualität fortzusetzen, nicht nur damit die 130 Auslandsausbildungstage für einen Studierenden erreicht werden, sondern auch um den Zielen der interkulturellen Kompetenz – als eine der drei Säulen des Theresianischen Führungsmodells – zu entsprechen.

2.3 Entwicklung des Studienganges Mil-IKTFü

ObstdG Ing. Mag. (FH) Georg KUNOVJANEK PhD MSD

Allgemeine Grundlagen

Als Basis für die inhaltliche Weiterentwicklung der laufenden FH-Studiengänge (FH-BaStg „MilFü“ und FH-MaStg „MilFü“) und für die Entwicklung von gegebenenfalls neuen Studiengängen gilt die Prozesslandschaft des Erhalters im Qualitätsmanagementhandbuch Teil I, Ausgabe 2019. Hier steht unter anderem geschrieben: „Die Weiterentwicklung des Studienangebotes unter Berücksichtigung der Veränderungen im Berufsfeld sowie des gesellschaftlichen Bedarfes wird auch durch die Selbstverpflichtung des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) zur ständigen Verbesserung der Qualität in der hochschulischen Bildung begünstigt.“



Die Entwicklungen im IKT-Sektor erfordern eine Erweiterung des Studienangebots.

Quelle: ÖBH/ Natalie MANIECKA

Darunter ist einerseits die Anpassung der laufenden Studiengänge zu verstehen bzw. bei höherem Entwicklungs- und Erweiterungsbedarf auch die Einrichtung eines neuen Studienangebotes. Eingebettet in diesen grundlegenden Prozess erfolgten seit 2016 erste grundsätzliche Überlegungen zur Implementierung eines neuen Studienganges mit einem erweiterten Schwerpunkt der Informations- und Kommunikationstechnologien.

Vorarbeiten

Der Grundgedanke zur Erweiterung des Studienangebotes für junge Offizierinnen und Offiziere im Teilbereich der Informations- und Kommunikationstechnologien wurde seitens BMLV im Jahr 2017 intensiviert. Der Auslöser dafür war unter anderem die fortschreitende Entwicklung im IKT-Sektor und die daraus abgeleiteten zusätzlich nötigen Kompetenzen zur Sicherstellung des militärischen Dienstbetriebes. Darunter sind die geforderten Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Absolventinnen und Absolventen für den Berufsvollzug in ihrer jeweiligen Erstfunktion und Folgeverwendung im Österreichischen Bundesheer zu verstehen.

Im Jahr 2017 wurde durch den Erhalter auf der Basis der „IKT-Strategie (2017)“ und des dort enthaltenen Auftrages zur Sicherstellung der fachspezifischen Ausbildung, die Zielfestlegung der künftigen Offiziersausbildung unter Einbindung aller notwendigen und zuständigen Stellen des Bundesministeriums für Landesverteidigung initiiert. Der Kernpunkt dabei ist, dass zukünftige Absolventinnen und Absolventen der Theresianischen Militärakademie, welche für eine Verwendung im IKT-Bereich vorgesehen sind, in der Lage sein müssen, die Planung und den Betrieb von zeitgemäßen IKT-Systemen durchführen und die entsprechenden dazugehörigen Organisationselemente im Frieden und Einsatz führen zu können.

Im Jahr 2018 wurden auf Basis eines Planungsdokumentes der Abteilung IKT-Plan bereits regelmäßige Besprechungen zwischen dem IKT-Fachpersonal und Vertretern des FH-BaStg „MilFü“ durchgeführt, um von Beginn an bei diversen Ausarbeitungen den hochschulischen Qualitätskriterien zu entsprechen. Ebenfalls wurden durch den Erhalter die Erfordernisse für die Arbeitsplätze im Umfeld der IKT beim Bedarfsträger neu beschrieben und eine entsprechende Bedarfsanalyse erstellt. Auch die Beschaffung von zeitgemäßen IKT-Systemen (z.B. Tactical Communication Network – TCN)) wurde eingeleitet.

Auf Basis dieser Vorarbeiten erfolgte im Juni 2019 der erste – und noch inoffizielle – Entwicklungsauftrag des Erhalters an die Theresianische Militärakademie. Das Ziel war dabei, parallel zum laufenden FH-BaStg „Militärische Führung“ einen weiteren FH-BaStg mit erweiterten Inhalten zu militärischen Informations- und

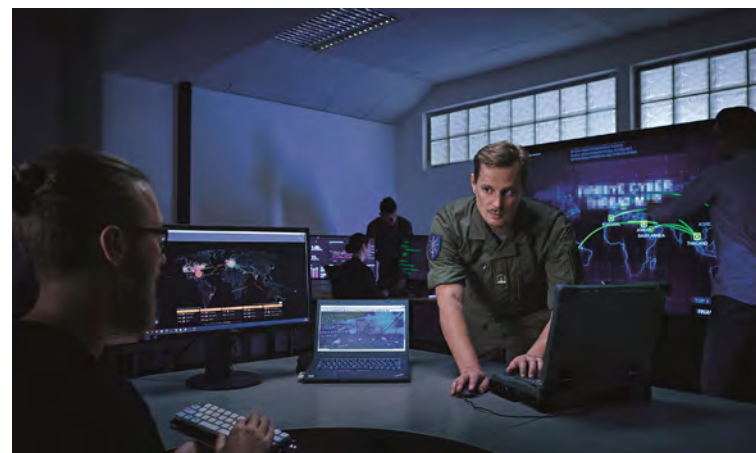
Kommunikationstechnologien zu entwickeln, und diesen Studiengang mit dem Wintersemester 2022/23 zu starten.

Der Entwicklungsprozess

Der tatsächliche Entwicklungsprozess erfolgte in zwei Etappen. Die erste Etappe begann nach dem Erteilen des oben genannten ersten – informellen – Entwicklungsauftrages seitens des Erhalters am 24. September 2019. Die zweite – und wesentliche Etappe – mit dem Erteilen des nunmehr offiziellen Entwicklungsauftrages am 26. Juni 2020.

Erste Etappe

Während dieser Etappe erfolgte die Zusammenstellung des Entwicklungsteams gem. Fachhochschulgesetz (FHG) und die Bearbeitung in drei großen Abschnitten, welche inhaltlich in Form von drei Zwischenberichten an den Erhalter vorgelegt wurden. In diesen Abschnitten erfolgten, abgeleitet von den Arbeitsplatzanforderungen, die Beurteilung und die Festlegung des grundsätzlichen Profils, eine erste inhaltliche Analyse und die Beurteilung zur Anschlussfähigkeit an den FH-MaStg „MilFü“ bzw. auch an entsprechende facheinschlägige zivile Masterstudien im IKT-Bereich in enger Abstimmung mit der FH Wiener Neustadt. Daneben erfolgten erste Beurteilungen zu den Personalressourcen, vor allem für das Lehr- und Forschungspersonal, für die Lehrmittelausstattung, die sonstigen Ressourcen und zusätzlich anfallende Kosten sowie für nationale und internationale Kooperationen.



*Der Bedarfsträger wurde von Beginn an in die Entwicklung des Studienangebots eingebunden.
Quelle: ÖBH/ Alexander HAIDEN*

Diese Zwischenberichte wurden durch den Erhalter validiert und in den jeweiligen Arbeitsschritten bestätigt.

Zweite Etappe

Nach Erhalt des offiziellen Entwicklungsauftrages durch den Erhalter am 26. Juni 2020 erfolgten die Bearbeitungen auf Basis der Vorgaben nach der Fachhochschul-Akkreditierungsverordnung 2019. Die Bearbeitungsfortschritte erfolgten in enger Abstimmung mit dem Erhalter auf Basis von quartalsmäßigen Sitzungen einer zentralen Steuerungsgruppe und auf Basis von schriftlichen Statusberichten, welche in Zweimonatsschritten – im September 2020, im November 2020 und im Jänner 2021 – vorzulegen waren. Die Steuerungsgruppe des Erhalters nahm die vorgelegten Ergebnisse des Entwicklungsteams inhaltlich jeweils positiv an und bestätigte den Auftrag zur Finalisierung der Arbeiten und die Vorlage des gesamten Akkreditierungsantrages an den Erhalter mit Vorlagetermin 26. März 2021.

In diesen Arbeitsschritten erfolgten detaillierte Bearbeitungen in den für den Akkreditierungsantrag notwendigen Inhalten gem. §17 der Fachhochschul-Akkreditierungsverordnung 2019. Das Schwergewicht dabei lag in der inhaltlichen Festlegung des Curriculums und der Modulbeschreibungen, der Beurteilung der Ressourcen Personal, dem Qualitätsmanagement, dem Teilbereich der Forschung und der Erstellung einer Bedarfs- und Akzeptanzanalyse.

Das Entwicklungsteam konnte dabei auf bereits vorhandene inhaltliche und strukturelle Parameter des laufenden FH-BaStg „MilFü“ zurückgreifen, diese teilweise übernehmen, ergänzen, adaptieren bzw. auch neugestalten.

Zur Sicherstellung einer qualitativ entsprechenden Bearbeitung wurden im laufenden Prozess zusätzlich zivile Experten einer technischen Hochschule mit IKT-Schwerpunkt eingebunden. Diese sollten den gesamten Beurteilungs- und Arbeitsverlauf begleiten und beraten, um die hochschulischen Erfordernisse zu gewährleisten. Zudem erstellte ein weiterer externer Experte mit der Qualifikation Habilitation aus dem IKT-Fachbereich die Akzeptanzanalyse. Dieser weitere Experte wird am FH-BaStg „Mil-IKTFü“ als NBL (nebenberuflich Lehrender) zur Verfügung stehen.

Mit Vorlage des Akkreditierungsantrages an den Erhalter Ende März 2021 erfolgten weitere Abstimmungen auf militärstrategischer Ebene des BMLV. Im Rahmen der Erhaltervertretersitzung im Mai 2021 wurde durch den Erhalter letztendlich der Beschluss zur Einbringung des Akkreditierungsantrages an die AQ Austria (Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria) beschlossen.

Parallel zum Beurteilungsverfahren durch die AQ Austria erfolgt die weitere operationelle Umsetzung des Vorhabens, um den Studienbeginn des FH-BaStg „Mil-IKTFü“ im Falle einer positiven Akkreditierung mit dem Wintersemester 2022 sicherzustellen.

2.4 Der FH-Bachelorstudiengang Militärische informations- und kommunikations-technologische Führung – Notwendigkeiten

ObstdG Ing. Mag. (FH) Georg KUNOVJANEK PhD MSD

Grundsätzlicher Bedarf

In Umsetzung der strategischen Ziele und Vorgaben des BMLV wurde mit der IKT-Strategie 2017 ein IKT-Fähigkeiten-Profil definiert. Dieses Profil fokussiert auf die Fähigkeit der IKT-Kräfte der Streitkräfte die Planung, Vorbereitung und Durchführung von Einsätzen, im Inland und Ausland auch unter erschwerten und außergewöhnlichen Bedingungen unterstützen zu können.

Autarkie, Durchhaltefähigkeit, Verlegefähigkeit und Mobilität eingesetzter Truppen, der Schutz vor Bedrohungen aus dem elektromagnetischen Spektrum oder dem Cyber-Raum sowie die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit zivilen und militärischen Partnern stellen die zentralen Forderungen an die IKT-Leistungserbringung im Einsatz dar.

Mit der IKT-Strategie wird insbesondere auch der zunehmenden Digitalisierung der Streitkräfte im Allgemeinen sowie der Digitalisierung des Gefechtsfeldes im Speziellen Rechnung getragen.

Zeitgemäße und rasche militärische Einsatzführung sowie die Interaktion im staatlichen Verbund erfordern einsatzspezifische, hochintegrierte IKT-Lösungen. Die Aufklärung (Sensorik), Auswertung (Datenfusion und Datenanalyse), Führen, Lagebild-Erstellung und -Darstellung, Stabsarbeit, Flugbetrieb, Luftraumüberwachung, Transport, Instandsetzung, Feuerleitung, Kommunikation, etc. hängen ursächlich von der Verfügbarkeit der IKT im Einsatz ab. Multinationale Zusammenarbeit erfordert, dass das Österreichische Bundesheer (ÖBH) als Mission Partner spezifische Einsatznetzwerke plant, konfiguriert, verlegt, errichtet, betreibt und schützt. Ein nationales Einsatznetzwerk wird mit dem anderer Nationen zu einem multinationalen Mission Network zusammengeführt. Ein (multinationales) Einsatznetzwerk stellt dem Bedarfsträger einsatzspezifische IKT-Services bereit.

Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung der IKT-Systeme und die damit einhergehenden Abhängigkeiten erhöhen auch die Bedrohung, durch Verlust, Manipulation, Diebstahl oder der Nicht-Verfügbarkeit von Informationen, die eigene Führungsfähigkeit und somit auch Wirkungsfähigkeit zu verlieren. Der Schutz von Einsatznetzwerken sowie der darin verarbeiteten Information ist durch die Streitkräfte sicherzustellen.



*Zeitgemäße militärische Einsatzführung erfordert spezifische IKT-Lösungen
Quelle: ÖBH/Severin JURKA*

Fähigkeiten der IKT bei den Streitkräften

Verlegefähigkeit, Durchhaltefähigkeit und Autarkie fordern, dass Einsatznetzwerke durch IKT-Kräfte der Truppe geplant, errichtet, betrieben und geschützt werden können.

Die zunehmende Spezialisierung im Bereich der IKT führte bereits konsequenter Weise zur Bildung der Waffengattungen IKT-, Cyber- und EloKa-Truppe.

Die IKT-Kräfte der Streitkräfte müssen technisch, prozessual und organisatorisch befähigt sein, Kommunikations-, Infrastruktur- und IT-Services bedarfsorientiert im Einsatzraum bereitzustellen, zu überwachen und deren Betrieb zu steuern.

Die Bewältigung dieser Aufgaben erfordert zur Führung IKT-spezifischer Organisationselemente spezialisierte Offizierinnen und Offiziere, welche befähigt sind, eine auf die taktischen Bedarfe abgestimmte IKT-Einsatzplanung durchführen zu können sowie Verlegung, Aufbau, Betrieb und Schutz des Einsatznetzwerkes und der bereitgestellten Services sicherzustellen.

Berufliche Tätigkeitsfelder und Verwendungen

Die beruflichen Tätigkeitsfelder zukünftiger IKT-Offizierinnen und IKT-Offiziere umfassen das gesamte IKT-Spektrum in den Aufgabenbereichen IKT, EloKa und Cyber bei den Streitkräften des Österreichischen Bundesheeres.

Die Ausbildung des FH-BaStg „Mil-IKTFü“ zielt auf folgende Arbeitsplätze bei den Streitkräften des Österreichischen Bundesheeres ab:



*Die Tätigkeitsfelder zukünftiger IKT-Führungskräfte umfassen das gesamte Spektrum
Quelle: ÖBH/Carina KARLOVITS*

Als Erstverwendungen sind hier Kommandantin oder Kommandant eines IKT-Zuges, eines taktischen EloKa-Elementes auf der Ebene Zug, eines Netzsteuerungselementes

oder stellvertretende Kommandantin oder stellvertretender Kommandant einer Kompanie in den Waffengattungen IKT und EloKa zu nennen. Für eine erste Folgeverwendung, spätestens nach ein bis zwei Jahren, sind Kommandantin oder Kommandant einer Führungsunterstützungs-Kompanie (IKT-Truppe), einer EloKa-Kompanie (EloKa-Truppe) oder IKT&EloKa-Offizierin oder IKT&EloKa-Offizier in einem Bataillonskommando, sowie mit Einführung der Einsatz-Rechenzentren (autark und verlegfähig) Leitung einer Network Operation Cell (NOC) oder einer Security Operation Cell (SOC) möglich. Weitere Folgeverwendungen nach ca. fünf bis sieben Jahren sind IKT&EloKa-Offizierin oder IKT&EloKa-Offizier in einem Brigadekommando oder S6 eines Bataillonskommandos.

Durch weitere militär- und/oder IKT-spezifische Ausbildung – beispielsweise durch eine Vertiefung in Masterstudiengängen und sonstigen Ausbildungen – sind Folgeverwendungen in höheren militärischen Kommanden und den Nachrichtendiensten, der Zentralstelle/GDLV oder in den Bereichen IKT&Cyber-Sicherheitszentrum oder ADV-LRÜ – beide sind IKT-Provider des BMLV – möglich.

Anforderungen an die IKT-Offizierinnen und IKT-Offiziere

Grundlegende Anforderungen an die Ausbildung

Die Ausbildung zur IKT-Offizierin oder zum IKT-Offizier am FH-BaStg „Mil-IKTFü“ muss ein breit angelegtes, anwendungsorientiertes Fundament an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auf wissenschaftlicher Basis der Ebene EQR 6 in den Fachbereichen „Militärische Führung“ und „Informations- und Kommunikationstechnologie“ schaffen. Die IKT-Offizierin oder der IKT-Offizier muss befähigt werden, ein unterstelltes IKT-spezifisches Organisationselement im Frieden und Einsatz, auch unter erschwerten Bedingungen, führen zu können. Sie oder er muss die erforderlichen militärischen, informations- und kommunikationstechnischen sowie rechtlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzen, um mit den zur Verfügung stehenden IKT-Mitteln die taktischen Forderungen in einen IKT-Einsatz überführen zu können. Im Normdienst – außerhalb von Einsätzen – muss die IKT-Offizierin oder der IKT-Offizier befähigt sein, das unterstellte Organisationselement zu führen und laufend durch Ausbildung und Übung auf mögliche Einsätze vorzubereiten. Die Ausbildung muss die erforderlichen technischen Grundlagen vermitteln, um als Schnittstelle zwischen Bedarfsträger und Technik fungieren zu können.

Der FH-BaStg „Mil-IKTFü“ muss eine weitere Spezialisierung der IKT-Offiziere sowohl im militärischen als auch in IKT-spezifischen Bereichen ermöglichen. Der FH-BaStg „Mil-IKTFü“ soll unter anderem die notwendigen Voraussetzungen schaffen, die ein

weiterführendes Studium im Spektrum IKT als auch die Absolvierung des FH-MaStg „MilFü“ an der Landesverteidigungsakademie ermöglichen.

Quantitativer Bedarf

Auf Basis der derzeit gültigen Organisationspläne ist in den ersten 10 Jahren ein Eigenbedarf von mindestens 150 auszubildenden IKT-Offizieren (m/w) gegeben. Somit ergibt sich durchschnittlich ein jährlicher Bedarf von mindestens 15 IKT-Offizieren (m/w) für das Österreichische Bundesheer. Da ein Verlassen des Ressorts von Absolventinnen und Absolventen auf Grund der einzigartigen Verknüpfung der Bereiche „Führung“ und „IKT“ während oder nach Absolvierung des Studienganges zu erwarten ist, werden jährlich 20 Studierende aufzunehmen sein. Zusätzlich sind im Wege des Ranggruppensystems zivile Studierende zu berücksichtigen. Aus diesem Grund werden jährlich 25 Studierende zu berechnen sein.

Die Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung – dies ist ein klares strategisches Ziel des BMLV und eine internationale Erfordernis – und die damit einhergehenden Bedrohungen im Cyber-Raum – der Aufbau der Cyber-Fähigkeiten (Unser Heer Projekt B02 Cyber Defence) sind ein klares politisches und strategisches Ziel – lassen einerseits einen schnelleren Wechsel von IKT-Offizieren (m/w) nach weiteren Spezialisierungen innerhalb des BMLV auf interessante und höherwertigere Positionen und andererseits auch einen Aufwuchs im gesamten Spektrum der IKT in den nächsten Jahren erwarten.

Der FH-BaStg „Mil-IKTFü“ ist in seiner Konzeption so gestaltet, dass auf die o.a. Bedarfe rasch reagiert werden kann.



*Die Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung bewältigen.
Quelle: ÖBH/KdoFüU&CD*

Jährlich wird durch das Bundesministerium für Landesverteidigung eine Anzahl von geförderten Studienplätzen festgelegt, welche nach Absolvierung des FH-BaStg „Mil-IKTFü“ automatisch in einen Arbeitsplatz beim Österreichischen Bundesheer übergeführt werden.

Akzeptanzanalyse

Der geplante FH-BaStg „Mil-IKTFü“ ist österreichweit konkurrenzlos und europaweit zumindest innovativ mit nur wenigen vergleichbaren Angeboten: Ein kompetitives Gehalt während des Studiums, ein sicherer Arbeitsplatz nach dem Studium und eine spannende militärische Führungsausbildung zur Offizierin bzw. zum Offizier in Kombination mit einer zukunftsweisenden IKT-Ausbildung bieten vielfältige Karriereöglichkeiten beim ÖBH, aber auch in der öffentlichen Sicherheit bei internationalen sicherheitsrelevanten Organisationen (VN, EU, OSZE, ...) sowie im nationalen und internationalen privaten Sicherheitssektor.

Die Zielgruppe sind in erster Linie die Maturantinnen und Maturanten allgemeinbildender höherer Schulen und berufsbildender höherer Schulen, insbesondere HTLs (Höhere Technische Lehranstalten) sowie spezifisch die BHAK (Bundeshandelsakademie) für Führung und Sicherheit. Da mit mindestens zwei Bewerberinnen oder Bewerbern für einen Studienplatz gerechnet werden kann, wird die Eignung der künftigen Studierenden durch ausreichende Selektion im Aufnahmeverfahren als hoch angenommen.

Aus dem Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber des bisherigen „MilFü“-Studiums ist mit ca. 30 Bewerberinnen und Bewerbern für das künftige „Mil-IKTFü“-Studium zu rechnen. Analoge Zahlen ergeben sich aus dem internationalen Vergleich, insbesondere dort, wo das Ausbildungsangebot zum geplanten „Mil-IKTFü“-Studiengang besonders ähnlich ist. Eine internationale qualitative Umfrage unterstreicht auch die hohe Akzeptanz einer militärischen IKT-Ausbildung.

Parallel dazu zeigen die Zahlen ein hohes und in den letzten fünf Jahren zunehmendes Interesse an IKT-Studiengängen sowie gleichzeitig einen Nachfrageüberhang. Dies deutet auf eine hohe Akzeptanz eines zusätzlichen Angebotes mit IKT-Inhalten hin, wie es vom geplanten „Mil-IKTFü“-Studiengang vorgesehen ist. Ein Potenzial von weiteren 30 Bewerberinnen und Bewerbern erscheint in diesem Zusammenhang eher konservativ geschätzt.

Im Rahmen von überwiegend quantitativen Umfragen an der TherMilAk und an der BHAK F&S (Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit) wird eine hohe Akzeptanz des geplanten „Mil-IKTFü“-Studiums erkannt, die IKT-Orientierung wird

generell als wichtig und zukunftsweisend angesehen. Die inhaltlichen Interessen der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber decken sich sehr gut mit dem geplanten Curriculum. Die vom Bedarf abgeleiteten Karrieremöglichkeiten decken sich ebenfalls sehr gut mit den Interessen der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber. Offizierinnen und Offiziere auszubilden, die unterschiedliche IKT-Spezialistinnen und IKT-Spezialisten koordiniert einsetzen und führen können, um einer gemischten Bedrohung entgegenzuwirken, wird als sinnvolles Ziel des „Mil-IKTFü“-Studienganges wahrgenommen.

Insgesamt wird das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber für den FH-BaStg „Mil-IKTFü“ folglich auf zumindest 60 Bewerberinnen und Bewerber pro Jahr geschätzt. In dem Ausmaß, wie es im Marketing gelingt, die Alleinstellungsmerkmale hervorzuheben und die Vorbehalte auszuräumen, kann das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der europaweiten Alleinstellungsmerkmale und der hohen Akzeptanz der IKT-Studiengänge auch deutlich höher ausfallen.

2.5 Offiziersausbildung im Distance Learning – Erfahrungen und Folgerungen

Mag.^a Andrea TELSNIG-EBNER M.A

Auch das Wintersemester 2020/21 und das Sommersemester 2021 wurden am FH-Bachelorstudiengang Militärische Führung (FH-BaStg MilFü) durch die Covid-19-Pandemie mehr oder weniger stark beeinflusst. Die Lehrbeauftragten wurden neuerlich damit konfrontiert, dass sie aufgrund von äußeren Umständen – z.B. permanent steigende Infektionszahlen, weitere Lockdowns, massive Einschränkungen des öffentlichen und privaten Lebens sowie zeitweilige Ausreiserestriktionen (negativer Testnachweis) aus der Stadt Wiener Neustadt – wiederum ihre Lehre soweit als möglich digital unterstützt mit reduzierten Präsenzphasen durchführen mussten. Mittlerweile hatte sich der Wortschatz von uns Lehrenden um die Begriffe wie Distance Learning, hybrides Lehren oder virtuelle Konferenztools erweitert und auch die Studierenden kannten bereits die am Studiengang angewendeten Lernmanagementsysteme, wie moodle oder Sitos Six. Stellte sich zu früheren Zeiten in der Unterrichtsvorbereitung und -durchführung die Frage nach ausreichend Flipchartpapier, Funktionstüchtigkeit des Beamers oder einem gut befüllten Medienkoffer in den Lehrsälen, so galt nun das Interesse verstärkt nach einer stabilen Internetverbindung, funktionierender Hard- und Software, ausreichend Speicherplatz und elektronischen, online verfügbaren Unterrichtsmaterialien. Der akute Krisenmodus war nach dem ersten Durchgang im Sommersemester 2020 vorbei

und konnte einer etwas planmäßigeren Durchführung im anschließenden Studienjahr weichen. Die jeweilige Farbe des eingeführten Ampelsystems (orange, gelb, rot oder grün) bestimmte die geltenden Sicherheitsmaßnahmen an der TherMilAk und definierte somit die Größe von Sicherheitsabständen zwischen Personen, das Tragen welcher Art von Mund-Nasen-Bedeckung oder auch wie weit berufliche Aktivitäten in den online/distance Betrieb und zum Teil ins Homeoffice zu verlagern sind.



Abbildung 1: new times, new terms

Die Ergebnisse der studentischen Evaluierungen zu den durchgeführten Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2020 haben sicherlich den einen oder die andere Lehrbeauftragte zum Nachdenken über das didaktische Konzept der eigenen Lehrveranstaltung im online-Modus angeregt und bestenfalls auch zu einer mediendidaktischen Anpassung und Aktualisierung der Lehre geführt. Die Lehrenden hatten zwischenzeitlich einige offizielle und viele informelle Gelegenheiten über ihre Herausforderungen und Anforderungen als hauptberufliches Lehrpersonal, Modulverantwortlicher oder nebenberuflich Lehrende zu reflektieren. Zu den institutionellen qualitätssichernden Maßnahmen der Lehre kann hier beispielsweise die halbjährlich stattfindende Semesterkonferenz genannt werden ebenso wie die Initiative des Kollegiums der FH-Studiengänge Militärische Führung eine **Lehrendenbefragung zu den Erfahrungen mit dem Distance Learning**

durchzuführen. Diese Lehrendenbefragung wurde im Zeitraum 21. April bis 02. Mai 2021 als Online-Fragebogen an alle haupt- und nebenberuflich Lehrenden des FH-Bachelor- und Masterstudiengangs Militärische Führung zugänglich gemacht und erzielte eine Rücklaufquote von beachtlichen 53%. Die Fragestellungen wurden vom Ausschuss Didaktik des Kollegiums der FH-Stg Militärische Führung ausformuliert, die Organisation der online-Durchführung sowie die statistische Auswertung und Aufbereitung in Form eines umfassenden schriftlichen Berichtes [vgl. 1] erfolgte durch das Referat Innere und Soziale Lage des Zentrums für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik an der LVAK.

Als eine der wesentlichsten Erkenntnisse aus dieser Lehrendenbefragung erscheint mir persönlich zu sein, dass mit einem sehr differenzierten Blick auf die Art, Dauer, Zeitraum und curricular festgelegten Learning Outcomes der jeweiligen Lehrveranstaltung die eigene **Zufriedenheit des Lehrpersonals** mit der an die äußeren Umstände angepassten Lehre interpretiert werden muss.

Knapp 70% des hauptberuflichen Lehrpersonals und 88% des nebenberuflichen Lehrpersonals am FH-BaStg MilFü sind mit ihrer an die Corona-Maßnahmen angepassten Lehre in den vergangenen Monaten im Allgemeinen zufrieden. Jene 30% bzw. 12% von Lehrpersonen, welche eher nicht oder überhaupt nicht mit der eigenen Lehre zufrieden sind, benannten auch Gründe für ihre Unzufriedenheit. Diese Unzufriedenheit begründet sich einerseits und überwiegend auf **(1) infrastrukturelle Aspekte**. So wurden die mangelhaften technischen Voraussetzungen, „unbrauchbare“ Tools für synchrone und flexible Unterrichtsbegleitung sowie eine instabile Internetverbindung genannt. Weitere Aspekte sind in den Bereich der **(2) (Medien-) Didaktik** einzuordnen. Es fehlte manchen Lehrenden die Möglichkeit zur Interaktion mit den Studierenden im online-setting und es ergaben sich Einschränkungen durch die offensichtliche analoge Dienstplangestaltung, welche mit den Anforderungen und Erfordernissen des Distance Learning nicht kompatibel zu sein scheint. Auch die **(3) persönliche Überzeugung**, dass „Kompetenzziele über E-Learning nicht erreicht werden können“ und die persönliche **Meinung**, dass „...man Fähnriche im ersten Jahr an der TherMilAk nur sehr eingeschränkt durch Fernlehre ausbilden und prägen kann“, wurden als Gründe für die eigene Unzufriedenheit genannt.

Folgerungen zu (1) – Infrastruktur

Das Distance Learning machte die latent vorhandenen Mängel seitens der IT-Infrastruktur von einem wichtigen zu einem dringlichen Handlungsfeld für die Führungsebene. Mit der bis Beginn der Pandemie vorhandenen Hard- und Softwareausstattung, der am Campus TherMilAk verfügbaren Internetbandbreite und

Meinungen
Interaktion
Zufriedenheit
Lehrende
Unzufriedenheit
Kompetenzziele
Überzeugungen
Befragung
Prägung

Abbildung 2: Aspekte der Lehrendenbefragung

Stabilität sowie den dienstlich genehmigten Videokonferenztools konnte nur bedingt bis gar nicht eine fachhochschuladäquate Fernlehre durchgeführt werden. Es musste zu Beginn der Pandemie seitens der Lehrenden und Studierenden verstärkt auf private Ressourcen, vor allem im Homeoffice, zurückgegriffen werden. Eine Publikation des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung [vgl. 2] kommt auf Seite 41 zu dem Ergebnis, dass sich die Ausstattung mit IT-Infrastruktur zur Umsetzung technologiegestützter Szenarien bereits vor der Pandemie an Hochschulen und Universitäten in Österreich heterogen darstellte. Lernmanagementsysteme waren nahezu flächendeckend verfügbar, jedoch die Notwendigkeit für Tools für die Durchführung synchroner Webkonferenzen rückte erst mit Beginn der Pandemie in den Fokus. Auch die erforderliche Infrastrukturunterstützung für die online Abwicklung von Prüfungen wurde evident.

Folgerungen zu (2) - Mediendidaktik

Die didaktische Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse wird einerseits durch die individuelle Lehrkompetenz des Lehrenden andererseits durch die zeitlichen und curricularen Vorgaben wesentlich beeinflusst. Da die Möglichkeiten und Angebote zur persönlichen beruflichen Fort- und Weiterbildung selbstverständlich nicht nur die fachliche Kompetenz, sondern auch vor allem beim hauptberuflichen Lehrpersonal die

didaktische Kompetenz betreffen, bestand und besteht der Bedarf nach einschlägigen Aus-, Fort- und Weiterbildungen. Im Oktober 2020 wurde für alle haupt- und nebenberuflich Lehrenden der beiden FH-Studiengänge Militärische Führung ein *online-Workshop* mit dem Titel „Didaktik - ergebnisorientiert: Die Lehren aus der Fernlehre - ein Erfahrungsaustausch unter Praktikern und Praktikerinnen“ durchgeführt. Im November 2020 und im Februar 2021 konnte die zweiwöchige Ausbildung zum Teletutor bzw. zur Teletutorin (mit Schwergewicht *Sitos Six* und *Adobe Connect*) direkt am Campus TherMilAk absolviert werden. Anfang April 2021 wurde ein online-Workshop in der Vortragsreihe „Didaktik der Militärwissenschaften“ mit den Expert*innen für hochschulische Lehre im online-setting Mag.^a (FH) Iris Wanner und Mag. Dr. Christian F. Freisleben-Teutscher durchgeführt. Zusätzlich hatte auch die Fachhochschulkonferenz ihr Fortbildungsangebot um Workshops zu den Themenfeldern des Distance Learning und der Medienkompetenz erweitert und im Berichtszeitraum verstärkt angeboten, welche mehrheitlich online durchgeführt wurden. Einschränkend für die Freiheit der didaktischen Gestaltung der Lehre und im Großen betrachtet schwieriger zu gestalten sind dabei die langjährig bewährten Wochendienstpläne, welchen im Detail oft nicht jene ausreichende Flexibilität aufweisen, wie sie sich Lehrbeauftragte und Studierende wünschen würden. Hier besteht noch Optimierungsbedarf, um bereits mit den Dienstplänen für die Studierenden jene didaktische Ausgestaltung durch die Lehrbeauftragten anhand der Learning Outcomes annähernd abbilden zu können.

Folgerungen zu (3) – Persönliche Überzeugungen und Meinungen

Persönliche Überzeugungen und Meinungen entstehen durch Erfahrungslernen und werden oftmals von anderen Personen unhinterfragt übernommen. So entstehen Diskurse, welche als Narrative, also als sinnstiftende Erzählungen, Einfluss darauf haben, wie die Umwelt wahrgenommen wird. Wunschvorstellungen und Phantasien, dass alle Lehrenden nach der Pandemie, wieder mit rein analogen didaktischen Konzepten zur „alten“ Normalität zurückkehren werden, das heißt im Kontext der Lehre am FH-BaStg MilFü, wieder zu 100% zu Präsenzlehre mit Flipchart, Beamer und Medienkoffer – oder auch zu Overheadfolien, Tafel und Kreide – werden respektiert, sind aber für das interdisziplinär angelegte fachhochschulische militärwissenschaftliche Lehrangebot am Studiengang nicht sehr wahrscheinlich. Durch die Pandemie wurde die Digitalisierung der Arbeitswelt turbomäßig beschleunigt, persönliche und institutionelle Weiterentwicklungen haben in den mittlerweile fast eineinhalb Jahren stattgefunden, finanzielle und persönliche Investitionen wurden getätigt und das digital unterstützte Distance Learning wurde von einer Randerscheinung zu einer systemweiten Praxis gemacht. Ein großer Teil der Lehrenden an österreichischen Hochschulen und Universitäten [vgl. 2, S 66-67] ist der Meinung, dass sich künftig bestimmte Teile von Modulen besonders gut für Distance Learning mit vielen verschiedenen Formaten

eignen und damit mehr **Flexibilität**, aber auch **Qualität** in die Lehre bringen würden. Ein großer Teil der befragten Lehrenden an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen ist übrigens auch der Auffassung, dass die Bedeutung von asynchronen Lehrformaten zunehmen wird. Bei der Lehrendenbefragung an den FH-Studiengängen Militärische Führung gaben 56% der haupt- und 78% der nebenberuflich Lehrenden am FH-BaStg MilFü auf die Frage: „*Möchten Sie zukünftig mehr oder weniger Fernlehr-/Online Lehrveranstaltungen abhalten?*“ an, **Fernlehrelemente in unterschiedlichem Ausmaß** in ihre Lehrveranstaltungen implementieren zu wollen. Als Vorteile wurden beispielsweise eine ortsunabhängige und flexible Durchführung, die Stärkung der **Selbständigkeit** und **Eigenverantwortung** der Studierenden sowie die Möglichkeit zur intensiven Auseinandersetzung mit den Inhalten in digitalen Lernräumen genannt. Hingegen gaben 44% des hauptberuflichen Lehrpersonals und nur 22% des nebenberuflichen Lehrpersonals am FH-BaStg Militärische Führung an, keine Fernlehr- oder online-Lehrveranstaltung künftig mehr durchführen zu wollen. Als Nachteile wurden beispielsweise angeführt, dass der Kontakt und die Interaktion mit den Studierenden verloren gehen, die Teilnehmer bei online-Lehrveranstaltungen abgelenkt seien und es technische und datenschutzrechtliche Beschränkungen gibt.

Fazit: Didaktischer Methodenmix inklusive Distance Learning

Es gibt für jede alle Lehrbeauftragten (WER) eine schriftliche Grundlage für ihr Handeln und diese Grundlage ist das jeweils aktuelle und gültige Curriculum für das FH-Bachelorstudium Militärische Führung inklusive aller Lehrveranstaltungsbeschreibungen. Hier sind die Inhalte, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen als Learning Outcomes sowie die Prüfungsmodalitäten (WAS) festgeschrieben. In den Wochendienstplänen wird die zeitliche Durchführung (WANN) festgelegt.

Die didaktische Aufbereitung (WIE) und der Ort des Lernens (WO) wird durch den oder die Lehrbeauftragte festgelegt.

Mit einem Blick auf die o.a. Ergebnisse der Lehrendenbefragung sowohl österreichweit an den Fachhochschulen und Universitäten als auch an den beiden Studiengängen Militärische Führung ist zu erwarten, dass künftig, ob mit oder ohne Pandemie, mehr als die Hälfte der Lehrkräfte ihre Lehrveranstaltungen mit Elementen für das Distance Learning bereichern werden. Ein didaktischer Methodenmix, der natürlich nur bei ausreichender mediendidaktischer Kompetenz des Lehrpersonal und funktionierender IT-Infrastruktur erzielt werden kann, macht das Lehrveranstaltungsangebot zukunftsfähig, innovativ und attraktiv und braucht den Vergleich mit anderen tertiären Bildungseinrichtungen nicht zu scheuen.



Abbildung 3: the way forward

Am Studiengang Militärische Führung muss Platz sein für alle Unterrichtsformate und es können reine Präsenzlehrveranstaltungen genauso durchgeführt werden, wie Lehrveranstaltungen mit Phasen des Distance Learning. Durch die Verfasserin dieses Beitrages wurde ein „*Mediendidaktisches Konzept von A-Z*“ konzipiert, welches von **A**, wie **Aneignung** über **K**, wie **Kontaktmöglichkeiten** bis **Z**, wie **barrierefreier Zugang** reicht und sich derzeit in Erprobung und Weiterentwicklung befindet.

„*Distance Learning ist gekommen, um zu bleiben.*“ [3]

Quellenangaben:

[1] Landesverteidigungsakademie. (2021) Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik. Bericht Lehrendenbefragung 2021. Wien. Unveröffentlicht. Mit freundlicher Genehmigung des Ausschusses Didaktik des Kollegiums der FH-Studiengänge Militärische Führung.

[2] Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (Hg.) (2021). Distance Learning an österreichischen Universitäten und Hochschulen im Sommersemester 2020 und Wintersemester 2020/21. Wien. Digitales Druckzentrum Renngasse. Online unter URL: <https://pubshop.bmbwf.gv.at/> [19.07.2021].

[3] Zitat am Ende des Beitrages: Homepage des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Vier Schlüsselfaktoren für den erfolgreichen Studienstart des WS 2021/22 in Präsenz. Online unter URL: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Aktuelles/schlusselfaktoren.html> [29.07.2021].

2.6 Gemeinsame Offiziersausbildung - im Rahmen der „Regionalen Initiative Westbalkan“

Mjr Mag. (FH) Alexander SPANNBAUER

„Im Rahmen der „Regionalen Initiative Westbalkan“ unterstützt das BMLV die Staaten Bosnien und Herzegowina (BiH), Montenegro (MNE) und Nordmazedonien (MKD) bei der Ausbildung von Offiziersanwärtern. Diese Unterstützung (...) dient der Förderung der Interoperabilität für zukünftige gemeinsame Teilnahmen an friedensunterstützenden Einsätzen und bei grenzüberschreitenden Katastrophenbewältigungsmaßnahmen.“⁷

Die Theresianische Militärakademie stellt im Zuge der „Regionalen Initiative Westbalkan“ seit 2017 als ausbildungsführende Stelle die Durchführung sicher. Zum Einstieg müssen die internationalen Anwärter (m/w) solide Grundkenntnisse in Deutsch und Englisch sowie die Hochschulreife nachweisen. Die internationalen Offiziersanwärter (intOA) des Westbalkans durchlaufen nach Aufnahme eine vorgestaffelte einjährige



Gruppenfoto intOA BiH im April 2021

⁷ Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung von internationalen Offiziersanwärtern im Rahmen der Regionalen Initiative Westbalkan in Österreich. Pkt1. [Fassung 2021]

Sprachausbildung (SpraAusb) am Sprachinstitut der Landesverteidigungsakademie und im Anschluss – so wie die österreichischen Berufsoffiziersanwärter (m/w) – die Kaderanwärterausbildung (KAAusb). Im Falle des positiven Absolvierens, werden sie voll integriert in die dreijährige Truppenoffiziersausbildung (TrOAusb) aufgenommen. Wenn alles auf Anhieb klappt, kehren sie nach fünf Jahren in ihre Heimatländer als Offizier und Bachelor of Arts in Military Leadership zurück.

Mengengerüst sowie Ausbildungs- und Studienerfolg

| Stand Herbst 2021 | 1.Generation 2017-2022 dzt.: TrOAusb | 2.Generation 2018-2023 dzt.: TrOAusb | 3.Generation 2019-2024 dzt.: TrOAusb | 4.Generation 2020-2025 dzt.: KAAusb | 5.Generation 2021-2026 dzt.: SpraAusb |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| BiH (19) ^{D)} | 5 ^{A)} | 3 ^{B)} | 5 ^{C)} | 5 | 1 |
| MNE (3) ^{E)} | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| MKD (0) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Summe (22) | 5 | 3 | 6 | 6 | 2 |
| Anmerkungen: | | | | | |
| A) 5 intOA infolge neg. Prüfungen od. persönlicher Gründe ausgeschieden; Davon 3 Wiedereinsteiger i.d. 2.Generation | | | | | |
| B) 5 intOA infolge neg. Prüfungen od. Disziplin ausgeschieden; Davon 2 Wiedereinsteiger i.d. 3.Generation | | | | | |
| C) 2 intOA infolge neg. Prüfungen od. Gesundheit ausgeschieden; Davon 1 Wiedereinsteiger i.d. 4.Generation | | | | | |
| D) davon: 3 weibliche Auszubildende | | | | | |
| E) davon: 2 weibliche Auszubildende | | | | | |
| Erfolgsrate ohne Wiederholung | 59 % | | | 16 von 27 | |
| Erfolgsrate mit Wiederholung | 81 % | | | 22 von 27 | |

Nach nunmehr vier Jahren ist es als Projektverantwortlicher an der Theresianischen Militärakademie angemessen ein erstes Resümee zu ziehen. Nach Überwindung erheblicher Anlaufschwierigkeiten rechtlicher und administrativer Natur läuft das Projekt insgesamt stabil und planmäßig. Besonderer Dank sei an dieser Stelle den österreichischen Verteidigungsattachés und den Ausbildungsleitern in Österreich für ihr unermüdliches Engagement im Sinne des Projektes und zum Wohle der jungen Auszubildenden ausgedrückt.



Ehrenwache im Burghof April 2021

Die intOA sind mittlerweile ein vertrauter Anblick und die laufenden Herausforderungen sind mit jenen der Österreicher vergleichbar. Probleme sind in der Regel keine Frage der Herkunft, sondern liegen im üblichen Spannungsfeld zwischen den studierenden Offiziersanwärtern (m/w) und ihren Lehrern, Ausbildern und Vorgesetzten, die um einen hohen Qualitätsanspruch bemüht sind. Ein steuerndes Eingreifen ist selten notwendig, auftretende Herausforderungen sind zumeist eher menschlicher Natur und inhaltlich leicht lösbar.

In mittelfristiger Hinsicht stehen – neben der Fortführung des bisher Erreichten – realisierbare Herausforderungen heran. Für die 2022 ausmusternde 1. Generation wird es wichtig sein, dass sie gut vorbereitet in die Streitkräfte ihres Heimatlandes erfolgreich übergeleitet werden können. Die Theresianische Militärakademie beabsichtigt dabei das Praktikum, das die österreichischen Fähnriche bei befreundeten Streitkräften im Ausland machen, für die intOA bereits in Bosnien und Herzegowina durchzuführen. Ab der 3. Generation wurde durch die Theresianische Militärakademie ergänzend angeboten und mehrfach angeregt, das Auslandssemester (im 4. oder 5. Semester des FH-BaStg MilFü) ebenfalls im Entsendestaat zu absolvieren. Durch die beabsichtigten Maßnahmen würde sich der Umstand entschärfen, dass die Auszubildenden immerhin

fast ein Viertel ihres Lebens fernab der Heimat verbringen und die Gefahr der Entfremdung immanent besteht.

Langfristig wird sich zeigen, ob auch Nordmazedonien, neben Montenegro und Bosnien und Herzegowina, die aufrechten Verträge durch die Beschickung von Offiziersanwärtern (m/w) mit Leben erfüllen wird. Es bleibt jedenfalls zu hoffen, dass die zukünftigen österreichischen Offiziere (m/w) in ihren Auslandseinsätzen auf befreundete Offiziere (m/w) des Weltbalkans stoßen werden, die in gleicher Weise ausgebildet wurden und die gemeinsame Auffassung teilen, dass Europa nur Schulter an Schulter die Bedrohungen der Zukunft meistern kann. Die Theresianische Militärakademie darf in diesem Fall stolz darauf sein, einen erheblichen Anteil daran mitgewirkt zu haben.

2.7 Kommandant im Gebirge

Mjr Mag. (FH) Thomas BAUMANN

Seit 2017 wird im Rahmen der Offiziersgrundausbildung an der Theresianischen Militärakademie der Lehrgang Kommandant im Gebirge durchgeführt.

2017 begann der erste Studiengang an der TherMilAk gemäß der neuen Truppenoffiziersverordnung 2017. Parallel dazu erfolgte eine Änderung der Ausbildungsgänge der qualifizierten Gebirgsausbildung. Ein Ergebnis dieser Änderungen war die Implementierung eines neuen Lehrgangs für die Militärakademikerinnen und Militärakademiker während der Offiziersgrundausbildung – der Kommandant im Gebirge. Dieser Lehrgang ist Teil der Führungsausbildung und somit integraler Teil des Truppenoffizierslehrgangs. Auch, wenn es sich hierbei um keine Qualifikation der qualifizierten Gebirgsausbildung handelt, werden beim Lehrgang wesentliche Kompetenzen zum Einsatz und zum Führen im Gebirge vermittelt.

Unter anderem sind folgende Ausbildungsziele Teil des Lehrgangs:

- das Herstellen der Eigenbeweglichkeit (Abseilen, Begehen eines Seilgeländers),
- das Beziehen eines Verfügungsraumes im Gebirge mit Tragtierunterstützung,
- das Überleben im Hochgebirge und
- das Führen eines Zuges in den Verfahren zur Sicherstellung des Einsatzes.

Die Ausbildung gliedert sich in 2 Teillehrgänge, der Kommandant im Gebirge Winter sowie der Kommandant im Gebirge Sommer. Dabei wird jeweils auf die



spezifischen Herausforderungen der Jahreszeiten wie Lawinengefahr oder Kälte im Winter oder Sonneneinstrahlung und Hitze im Sommer eingegangen. Auch werden den Militärakademikern (m/w) die Besonderheiten der Einsatzführung im Gebirge vermittelt. Zur Sichtbarmachung der positiven Absolvierung wurde 2020 ein Verwendungsabzeichen in Stoff sowie ein Verwendungsabzeichen in Metall eingeführt. Bis dato haben rund 200 Militärakademikerinnen und Militärakademiker den Lehrgang positiv abgeschlossen und somit ihre Kompetenz im Bereich des Führens im Gebirge deutlich steigern können.

2.8 Schieß- und Lehrübung 2021

Mjr Mag. (FH) Thomas BAUMANN

Als Höhepunkte der Ausbildung im Akademikerbataillon wurde auch 2021 die Schieß- und Lehrübung (SLÜ) durchgeführt. Die Ausbildungsziele dieser Übung sind je nach Jahrgang unterschiedlich. Für den 2. Jahrgang steht das Thema Ausbildungs-, Leitungs- und Sicherheitsorganisation im Rahmen eines Scharfschießens im Vordergrund: *“Im Rahmen der Schieß- und Lehrübung kann der MAk die im Zuge der FüAusb erworbenen Gefechtstechniken im Rahmen von Übungen und Gefechtsschießen führen sowie Ausbildungs-, Leitungs- und Sicherheitsorganisation der Teileinheit unter Anleitung sicherstellen.“* Der erste Jahrgang führt im Rahmen der SLÜ die Ausbildungsziele der Führungsausbildung fort: *“Die MAk führen Grp und Zg taktisch (auch in der Waffengattung) im scharfen Schuss, verstehen verschiedene Möglichkeiten der Zieldarstellung und Trefferaufzeige im scharfen Schuss, führen im Rahmen der erweiterten Selbst- und Kameradenhilfe und kennen Personnel Recovery-Systeme und Abläufe.“* Ebenso konnten die Berufsoffiziersanwärter (m/w) der Kaderanwärterausbildung 2 ihre Fähigkeiten im Rahmen vertiefen: *„Der BOA kann sein Einzelschützenverhalten und die Waffenhandhabung verbessern, im Rahmen der KAusb2/Jg/BOA erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen eines Gefechtsschießens anwenden und die erweiterte SKH durchführen.“*



Die SLÜ wurde heuer am Truppenübungsplatz LIZUM/WALCHEN in Tirol durchgeführt. Hierbei mussten vielfältige Herausforderungen, im Besonderen natürlich das hochalpine Gelände, berücksichtigt werden. Nachdem das Akademikerbataillon im Rahmen eines Militärsonderzuges am ersten Übungstag nach Wattens verlegt



hatte, erfolgte unter Führung des Bataillonskommandanten der Fußmarsch auf den Truppenübungsplatz. Nach dem Beziehen der Unterkünfte und des Herstellens der Arbeitsbereitschaft wurden den Militärakademikern (m/w) und Berufsoffiziersanwärtern (m/w) in den nächsten Tagen die Ausbildungsthemen Schutz sowie Angriff vermittelt. Diese Ausbildung wurde von Donnerstag auf Freitag mit einer Übung zum Thema Schutz einer Enklave abgeschlossen. Hierbei waren im Besonderen die widrigen Witterungsverhältnisse eine Herausforderung für die Truppe.

Nach einem Ruhetag begann am Montag das Bataillonsgefechtsschießen. Mit Unterstützung durch mehrere Hubschrauber und Flächenflugzeuge konnte im dreitägigen Scharfschießen die Enklave „LIZUMER BODEN“ verteidigt und evakuiert werden. Unterstützt wurden die Kompanien dabei von einem schweren Granatwerferzug. Die beiden schießenden Kompanien, gestellt durch den Jahrgang A und Jahrgang C, hatten hierbei die Herausforderung des Bewegens im hochalpinen Gelände zusätzlich zu meistern. Nach Beendigung des Scharfschießens und der Nachbereitung am Donnerstag verlegte das Akademikerbataillon am Freitag im Militärsonderzug wieder zurück nach Wiener Neustadt.

Insgesamt nahmen an der SLÜ 21 über 500 Soldatinnen und Soldaten, 5 Hubschrauber und 2 Flächenflugzeuge teil. Die vom Akademikerbataillon geplante und durchgeführte SLÜ 21 war somit eine der größten Übungen und wohl das größte Scharfschießen des ÖBH 2021.

2.9 Mobbing

ObstdbmjD HR MMag. Dr. Alexander KASTNER

Mobbing ist in der zivilen Organisations- und Arbeitspsychologie seit Jahren ein Begriff. Es wird darunter das systematische, über einen längeren Zeitraum andauernde psychische „Fertigmachen“ von Menschen verstanden.

Unter Mobbing wird in erster Linie ein Phänomen verstanden, dass unter hierarchisch gleichgestellten Personen vorkommt (horizontale Ebene). Bossing ist Mobbing von der oder dem Vorgesetzten zum/zur Untergebenen (vertikale Ebene). Staffing ist Mobbing von den Untergebenen zur/zum Vorgesetzten (vertikale Ebene).

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person(engruppe), die sich in der Minderheit befindet, gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft oder über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Betroffenen und Verursachern kennzeichnen (Kolodej 1999, 2005).

Nach Leymann gibt es 5 Bereiche von Mobbinghandlungen, mindestens eine Handlung über ein halbes Jahr einmal pro Woche: Angriffe auf der kommunikativen Ebene, Angriffe auf die sozialen Beziehungen, Angriffe auf das soziale Ansehen, Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation und Angriffe auf die Gesundheit.

Das Mobbingverlaufsmodell (Leymann 1995) wird in 5 Phasen gegliedert:

- Phase 1: Konflikte, einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten (es gibt keine Konfliktkultur, um die Konflikte zu lösen).
- Phase 2: Übergang zu Mobbing und Psychoterror (gezielte Schikanen beginnen).
- Phase 3: Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personalverwaltung (Eskalationsdynamik – der involvierte Personenkreis wird größer).
- Phase 4: Stigmatisierende Diagnosen (Ärzte, Psychiater, Psychologen).
- Phase 5: Ausschluss aus der Arbeitswelt (z.B. Abschieben und Kaltstellen, Versetzung, Frührente, Abfindung, langfristige Krankschreibung, Einlieferung in eine Anstalt).

Mobbingursachen können sein: Gesellschaftliche Ursachen (rascher Strukturwandel, rezessive Wirtschaftslage und diskriminierende Normen und Werte), organisatorische/betriebliche Ursachen (z.B. Abbau von Mitarbeitern, schlechte Kommunikationsstrukturen, mangelnde Streitkultur etc.) oder individuelle Ursachen (z.B. Antipathien, Neid etc.).

Mobbing ist stark von gruppenspezifischen Prozessen geprägt wie Gruppennormen oder De-Individualisierung. Es gibt Personengruppen mit einem höheren Mobbingrisiko in bestimmten Kontexten wie Frauen, Menschen mit Behinderungen, homosexuelle Männer und Frauen, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Neueinsteiger. Mobbing gilt als Eskalation eines ungelösten Konflikts.

Konflikte sind alltägliche Erscheinungen unseres (Arbeits-) Lebens. Eine offene Konfliktaustragung kann Konflikteskalation und Mobbing verhindern. Konflikte und Mobbing sind in den gleichen Ursachen begründet, aber nicht jeder Streit oder jede Unstimmigkeit ist Mobbing. Mobbing ist nicht der Konflikt selbst, sondern dessen Eskalation. Der Sprung von einem Konflikt zum Mobbing liegt in der Personifizierung des Konflikts, es geht nicht mehr um Sachinhalte, sondern die Person selbst wird angegriffen. Das Ziel ist die Ausgrenzung der Person, es kommt zu einem Machtungleichgewicht.

Mobbing verursacht enormen Stress. Physische Auswirkungen wie Magen- und Darmbeschwerden, Kopfschmerzen, Rückenschmerzen etc. Weiters psychische Auswirkungen wie Konzentrations- und Gedächtnisstörungen, Selbstzweifel, Ängste, Depression etc.

Warnsignale für Mobbing sind häufige Krankenstände/Arztbesuche, hohe Fluktuation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Häufung von Beschwerden, niedrige Arbeitsmotivation/innere Kündigung, geringe Beteiligung an sozialen Aktivitäten, isolierte Mitarbeiter, Intrigen als Konfliktlöser, schlechtes Betriebsklima, mangelnde Information, Absinken der Leistung.

Was kann nun gegen Mobbing getan werden?

- Klarstellen, dass Mobbing unerwünscht ist und mit Sanktionen verbunden ist.
- Über Mobbing aufklären und sensibilisieren.
- Für ein Klima sorgen, das die gegenseitige Unterstützung wertschätzt und Leistungen anerkennt.
- Zuständigkeiten klar regeln und Entscheidungsprozesse/Ziele transparent machen.
- Betroffene ansprechen, Besprechungen abhalten, Konflikte offenlegen/ein Problembewusstsein schaffen und nach Lösungen suchen.
- Handlungsbereitschaft signalisieren.
- Sich an Anlaufstellen wenden.

Betroffene Personen sollen Probleme offen ansprechen und nicht abwarten, weiters sich ein soziales Netz schaffen und sich Verbündete suchen, um nicht in Isolation zu geraten. Die Personalvertretung einschalten, eine Mobbing- und Rechtsberatung aufsuchen, ein Mobbingtagebuch führen.

Auf die Sensibilisierung der Thematik Mobbing wird im BMLV großer Wert gelegt. Grundsätzlich sind mit Masse in den Dienststellen Mobbingbeauftragte eingeteilt, Ausnahmen bestätigen die Regel.

Der Verfasser selbst ist eingeteilter Anti-Mobbingbeauftragter an der TherMilAk und zeichnet auch für das jährliche Antimobbingseminar am Institut 2/TherMilAk verantwortlich.

Das Thema Mobbing geht uns alle an, schauen wir nicht weg, sondern unterstützen wir uns gegenseitig, um Mobbinghandlungen erst gar nicht aufkommen zu lassen!

Offiziersausbildung

.ZUKUNFTS dialog

2.10 QUALITÄTSSICHERUNG: „3. Zukunftsdialog – Offiziersausbildung“

Obstlt Mag. (FH) Michael MOSER

Das Bundesministerium für Landesverteidigung ist der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen zur Ausbildung militärischer Führungskräfte für das Österreichische Bundesheer. Das implementierte Qualitätsmanagementsystem soll die Erwartungen und Anforderungen des Bedarfsträgers sowie der Interessensgruppen an die ausgebildeten Offizierinnen und Offiziere sicherstellen. Die regelmäßige selbstkritische Reflexion und offene Kommunikation über das „Was“ und „Wie“ mit allen im Qualifizierungsprozess involvierten Dienststellen sowie den Bedarfsträgern wird für Verbesserungen genutzt.

Am 24. Juni 2021 wurde daher der „3. Zukunftsdialog – Offiziersausbildung“ durchgeführt. Der Zweck dieses Dialogs, in diesem Jahr ausschließlich mit Vertretern der Waffen- und Fachschulen, war die Optimierung der eingesetzten Qualitätssicherungselemente. Die Grundlage für den Diskurs bildeten die gewonnenen Erfahrungen bei der waffengattungsspezifischen Ausbildung im Rahmen der „Studienordnung 2017“. Im Vorjahr wurden erstmals entsprechend dieser Richtlinie ausgebildete Offiziere (m/w) ausgemustert. Die gewonnenen Erfahrungen wurden daher im Teilnehmerkreis diskutiert und erforderliche Adaptierungen bzw. die Synchronisation der implementierten Qualitätssicherungsmaßnahmen während sowie nach Absolvierung der Ausbildung vereinbart.

Die Weiterentwicklung des Studienangebotes muss unter Berücksichtigung der Veränderungen im Berufsfeld sowie des gesellschaftlichen Bedarfes erfolgen. Der „Zukunftsdialog – Offiziersausbildung“ ist eine Qualitätssicherungsmaßnahme und der Ausgangspunkt für mögliche Verbesserungen. Darüber hinaus trägt dieser Dialog zum Erreichen unserer Vision, eine europaweit anerkannte Institution zur Heranbildung militärischer Führungskräfte zu werden, bei und ist der Ansporn bzw. Motor für unser weiteres Handeln.

*„Das Wichtigste ist es, nicht zu stagnieren, sondern sich immer wieder zu verbessern!“
(Marc-André ter Stegen)*

2.11 Einbau einer Bilderwand-Anlage

Obstlt Mag. (FH) Michael MOSER

Das Referat Dokumentation & Bibliothek ist unter anderem für die Verwaltung der Gemälde - Sammlung der Theresianischen Militärakademie verantwortlich. Den größten Teil des Bestands bilden 365 Porträts von Offizieren, Persönlichkeiten oder Würdenträgern, welche den zukünftigen Absolventinnen und Absolventen als Vorbilder gelten sollen. Der Rest sind Bilder, welche Ereignisse der österreichischen bzw. europäischen Geschichte zeigen.

Derzeit umfasst die Gemälde - Sammlung 393 Objekte, welche einer periodischen Pflege- sowie Restauriermaßnahme zu unterziehen sind. Eine sehr herausfordernde Aufgabe nachdem der Großteil dieser Kunstwerke, von den Angehörigen der Theresianischen Militärakademie kaum mehr wahrgenommen, permanent ausgestellt und somit der Öffentlichkeit präsentiert werden. Die Gemälde statten unser historisches Bauwerk mit dicken Mauern, welche als natürlicher Klimaspeicher wirken, entsprechend dekorativ aus. Dieses im Vergleich zu Museen aber „unkontrollierbare“ Ambiente, mit vereinzelt Feuchteschäden, direkter Sonnenbestrahlung, unkontrollierter Heizung und zusätzlichen Gefährdungen durch den laufenden Ausbildungsbetrieb, Bau- und Instandsetzungsmaßnahmen sowie Veranstaltungen verursachen leider auch Schäden, welche zusätzliche Gemälderestaurierungen erforderlich machen.

Aufgrund erforderlicher Baumaßnahmen nach der Wiedereröffnung der Burg, wie zum Beispiel der Einbau der Brandschutztüren, kann ein Teil der Kunstwerke aufgrund der Größe nicht mehr oder nur mit sehr hohem Aufwand zu Pflege- und Restauriermaßnahmen abgenommen und in entsprechende Werkstätten verbracht werden. Aus diesem Grund sind die Verhältnismäßigkeit des Schadens und der Aufwand bzw. das Risiko für die Wiederherstellung bzw. Restaurierung sorgfältig zu prüfen und muss dann ggf. ohne Gefahr für das Objekt vor Ort erfolgen. Der überwiegende Teil der Gemälde kann aber mit überschaubarem Aufwand und Risiko in die Ateliers des dafür verantwortlichen Heeresgeschichtlichen Museums verbracht werden.

Im Herbst 2020 wurde im Kellergeschoss des Ost-Traktes dem Referat Dokumentation & Bibliothek der Raum der ehemaligen Poststelle der Betriebsstaffel zugewiesen, anschließend eine Bilderwand - Anlage geplant und realisiert. Das System verfügt über neun verfahrbare und beidseitig belastbare Bilderwände, welche insgesamt über eine Gesamtkapazität von 240m² verfügen. Damit verfügt die Theresianische Militärakademie nun über eine bisher nicht gegebene Zwischenlagerungsmöglichkeit für die periodischen Pflege- sowie leider auch immer wieder notwendige Beurteilung von Schäden sowie der

erforderlichen Restauriermaßnahmen für das unwiederbringliche und daher unbedingt zu erhaltende Erbe bzw. Kulturgut unserer Institution.



2.12 Bachelorarbeiten Jahrgang „Dragonerregiment Herzog von Lothringen Nr. 7“

FI Inspⁱⁿ Maria MEITZ

ALBRECHT Christoph – Das militärische Nachrichtenwesen Österreichs in der Zweiten Republik mit Bezug auf das Abwehramt und dessen Aufgabe im Rahmen der Force Protection

AMMER Lucas – Einsatz der Drohne im modernen Gefechtsfeld

BUBER Bernd – Kaderpräsentation Pionierkräfte im ÖBH am Beispiel der Pionierkampfunterstützungskompanie (PiKUKp) des Pionierbataillons 3 (PiB3)

CACHÉE Sebastian – Lethal Autonomous Weapon Systems

EL-MIA Hosam – Ausgewählte Einsatz- und Führungsgrundsätze des ÖBH am Beispiel der alliierten Landung in der Normandie am 6. Juni 1944 im Vergleich der Landeabschnitte OMAHA und SWORD

DÜRNSCHMID Katharina – Auswirkungen von Stress auf das Führungsverhalten von Offizieren und Offizierinnen im Auslandseinsatz

ENZINGER Rene – Kameradschaft im Österreichischen Bundesheer und die soziale Wichtigkeit von Gruppenzugehörigkeit

FERTALA Andreas – Neue Herausforderungen für das Österreichische Bundesheer: Die Flüchtlingskrise und deren Konsequenzen für Österreichs Sicherheit.

FLEISCHHACKER Michael – Einschränkungen am Truppenübungsplatz Allentsteig

GASSEBNER Felix – Der derzeitige internationale Einsatz von teilautonomen Aufklärungs- und Waffensystemen in Verbänden der Landstreitkräfte

GLITTENBERG Peter – Technische Einsatzbereitschaft von ABC-Spezialgerät

GRASCHER Roman – Militärische Vorgehensweisen im Ostukraine Konflikt 2014 – 2015

GRUBER Christof – Alpine Hochgebirgsbeweglichkeit im Wandel der Zeit in Bezug auf Material und Ausrüstung

GRUCHMANN-BERNAU Clemens M. – Gebirgskampf im Wandel der Zeit

GRÜNWALD Paul – Warum kann der Konflikt um Israel aufgrund der geographischen Lage Israels nicht enden?

HAAS Alexander – Neurowissenschaftliche Ableitungen zur Prävention und Behandlung PTBS gefährdeter Soldaten

HAINBERGER Ingolf, BA – Die Militärpolizei in Deutschland, Österreich und der Schweiz

HANNA Dawid – Terroristische Bedrohungsszenarien in Europa und mögliche Abwehrstrategien

HARTBERGER Martin – Persönlichkeitsentwicklung während der Truppenoffiziersausbildung zur Erfüllung des Sollprofils für Militäarakademikerinnen und Militäarakademiker

HIRSCH Johannes – Bedeutung und Verwendung von „Fahnen“ an der Theresianischen Militäarakademie

HOFFMANN Christoph – Der Einsatz operativer und taktischer psychologischer Operationen des Österreichischen Bundesheeres am Beispiel des sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes Migration 2015

HUBER Sibylle – Die Auswirkungen der Gesundheit auf die körperliche Leistungsfähigkeit von Grundwehrdienern während der Ausbildung

JACOBS Sebastian, BSc MSc – Der Einfluss von Geoinformationen bei der Planung von Einsätzen

JARNIG Gernot – Psychische Leistungssteigerung von Berufssoldatinnen und Berufssoldaten

KERN Alexander – Zivil-militärische Zusammenarbeit im Rahmen eines Blackouts

KESIC Alen – Das Prinzip der zentralen Führung und dezentralen Durchführung am Beispiel der United States Air Force

KLUG Alexander – Mögliche Effekte des Einsatzes von Spezialeinsatzkräften im Rahmen einer Schutzoperation vor dem Hintergrund hybrider Bedrohungen

KÖLBL Matthias – Vom Wesen und Wirken der Informationskräfte im Informationsumfeld bei hybriden Bedrohungen

KREUZWIRTH Lisa – Internationale Katastrophenhilfe der UNO und EU und der Beitrag des Österreichischen Bundesheeres

LEITNER Pascal-Fabian – Die Personalauswahl, eine Möglichkeit der Primärprävention zur Verhinderung der Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS)

LUFTESTEINER Wolfgang, BSc – Konzept zur Implementierung einer American Football Mannschaft an der Theresianischen Militärakademie

MITTERMAIR Jakob – Einsatzmöglichkeiten des Fused Deposition Modeling 3D-Drucks in der Pioniertruppe

MONTAG Michael – Die gesellschaftliche Bedeutung und Verwendung der Wiener Flaktürme im Zweiten Weltkrieg und heute.

NEUNER Georg – Die einzigartige Vorbildwirkung von Erzherzog Karl von Österreich

OBERAIGNER Michael – Der Einfluss von Kommunikation auf die Beziehung zwischen Geiseln und Geiselnaherinnen bzw. Geiselnahern

PLUSKOVICH Stefan – Klettersport und seine Relevanz bei der Ausbildung eines Militärakademikers

POLT Stefan, BSc – Technische und militärische Fähigkeitsbereiche teilautonomer Systeme – derzeitiger Stand und Ausblick

PREIML Alexander – Soziale Netzwerke als Mittel moderner Kriegsführung – Einsatzmöglichkeiten und Potentiale von Social Media für Psychological

PREIML Andreas – Anwendungsmöglichkeiten der Blockchain-Technologie im Österreichischen Bundesheer

PUCHHAUS Fabian – Der Einfluss des Wettrüstens auf die Wehrtechnik

RAAB Christoph – Die Notwendigkeit einer effizienten Einsatzvorbereitung für Auslandseinsätze am Beispiel Libanon

RAPPOLD Jonathan – Die Einschränkungen für Milizübungen durch die Reduktion des Wehrbudgetanteiles und durch die Reduktion des achtmonatigen Grundwehrdienstes

REINSTADLER Markus – Tiroler Freiheitskampf und moderne Guerilla im Vergleich hinsichtlich Versorgung und Finanzierung

RESCH Marcel – Wertorientierung von Führungskräften im ÖBH

SALATOVIC Miron – Teilautonomie der Zukunft

SCARR Roswitha – Der Einsatz des UNAMIR Kontingent als Hilfsmission in Ruanda von 1993 bis 1994

SCHAFLINGER Iris – Körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Berufsoffiziersanwärter im Österreichischen Bundesheer

SCHALLING Nicolas – Die Moralphädagogik nach Immanuel Kant im Vergleich mit der anzustrebenden Haltung einer Offiziersanwärterin/eines Offiziersanwärters am Beispiel des Österreichischen Bundesheeres

SCHIEDER Michael, DI – Das Gefecht bei Ebelsberg 1809 – Untersuchung der Kampfhandlungen unter Berücksichtigung aktueller im Österreichischen Bundesheer gültigen Führungsgrundsätze und gefechtstechnischer Prinzipien

SCHMIDT Andreas – Ausgewählte Aspekte zum Aufbau des österreichischen Offizierskorps im Bundesheer der Zweiten Republik von 1953 bis 1958

SCHNEIDL Melanie – Herausforderungen der Theresianischen Militärakademie im Umgang mit ausländischen Studierenden

SCHWAB Simon – Flüchtlingskrise 2015 – Österreichisches Bundesheer im Einsatz und die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

SEKVARJ Julian – Die Schlacht von Mogadischu

STAUDINGER Maximilian – Die soziale Motivation der hochmittelalterlichen Gesellschaft als Deutungshorizont der Ersten Kreuzzuges

STEINER Lukas – Private Sicherheits- und Militärfirmen

SWIES Andrzej – Führungsgrundsatz Initiative am kriegsgeschichtlichen Beispiel „Suworows Feldzug über die Schweizer Alpen“

TINHOF Peter – Der Bedarf für eine überarbeitete Europäische Globale Strategie für die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik

TISCHLER Michael – Besonderheiten in der Führung von selbstständig eingesetzten Truppen

VUKOVIC Dominik – Der Verlauf der kroatischen Unabhängigkeit während des jugoslawischen Zerfalls unter besonderer Berücksichtigung der Operation „Oluja“

WASILTSCHENKO Sergej – Kampfführung im urbanen Umfeld anhand ausgewählter Beispiele russischer Streitkräfte

WEISS Rudolf – Unternehmen „Weserübung“ – die angewandten Führungsgrundsätze

WIESENBAUER Manuel – Der Kärntner Abwehrkampf und die Auswirkungen des Führungshandelns auf das untere Lavanttal

WOLFRAM Wolfram – Präventive Maßnahmen gegen psychisch traumatisierende Ereignisse in

In- und Auslandseinsätzen am Beispiel von militärischen Einsatzkräften

ZELLINGER Gerald – Erhöhung der Einsatzbereitschaft der Jagdkommandoscharfschützen für den Einsatz im Inland

2.13 Akademikerbataillon - Jahresrückblick des Kommandanten

Obst Gerhard FLEISCHMANN MSD

In personeller Hinsicht waren im abgelaufenen Jahr Beförderungen, Auszeichnungen und auch Zu- u. Abgänge im AkB zu verzeichnen.

- Vzlt FLATTSCHLER Günter Dienstverwendung (BHAK) seit 03 10 20
- Olt JENNEWEIN Sandro Zugang (Jg.C/AkB) mit 01 11 20
- Mjr BAUMANN Thomas Versetzung als S3 (Kdo/AkB) mit 01 12 20
- Wm HAJOS Philipp Zugang (Jg.C/AkB) mit 25 01 21
- Wm FRINT Benjamin Zugang (Jg.A/AkB) mit 01 03 21
- OSTv BÄUCHLER Bernd Beförderung zum Vzlt mit 01 07 21
- Vzlt PRETTENTHALER Anton Versetzung mit 01 08 21 zum Kdo TherMilAk
- Wm MAYER Moritz Dienstzuteilung (Jg.C/AkB) mit 02 08 21



Im Studienjahr 2020/2021 wurden im Detail folgende Ausbildungsabschnitte durchgeführt:

3. Jahrgang (Jg.B) „DRAGONERREGIMENT 7“

| | | |
|---------------------|--|------------------|
| 24 08 20 – 17 12 20 | 5. Semester FH-BaStg MilFü | TherMilAk |
| 11 01 21 – 24 09 21 | 6. Semester FH-BaStg MilFü; WaGtg-Ausb mit NBP, IBP, LV | TherMilAk/WaGtgS |
| 27 09 21 – 01 10 21 | Prüfung (Abschluss FH-BaStg MilFü) | TherMilAk |
| 27 09 21 – 01 10 21 | Taktische Reise | BRÜSSEL |
| 08 10 21 – 09 10 21 | Ausmusterung | TherMilAk |

2. Jahrgang (Jg.A) „Lenk von WOLFSBERG“

| | | |
|---------------------|---|--|
| 07 09 20 – 29 01 21 | 3. Semester FH-BaStg MilFü | TherMilAk |
| 01 02 21 – 05 02 21 | Kdt im Gebirge „Winter“ | TÜPI HOCHFILZEN |
| 08 02 21 – 19 02 21 | TrOLG/FüAusb/Teil4 | Rm WR. NEUSTADT/ ROHR IM GEBIRGE |
| 22 02 21 – 11 06 21 | 4. Semester FH-BaStg MilFü (u.a. Distance Learning a. G. COVID-19) | TherMilAk/ “Homeoffice“ |
| 14 06 21 – 02 07 21 | Urlaub | |
| 05 07 21 – 09 07 21 | Ordnungseinsatz (Teil des TrOLG/FüAusb5) | TÜPI BRUCKNEUDORF |
| 12 07 21 – 27 08 21 | TrOLG/FüAusb5 | TÜPI LIZUM/WALCHEN Rm WIENER NEUSTADT |
| 30 08 21 – 23 12 21 | 5. Semester FH-BaStg MilFü | TherMilAk |
| 04 10 21 – 09 10 21 | Ausmusterungswoche | TherMilAk |

1. Jahrgang (Jg.C) „General KÖRNER“

| | | |
|---------------------|---|-------------------------------------|
| 17 08 20 – 29 01 21 | 1. Semester FH-BaStg MilFü | TherMilAk |
| 01 02 21 – 12 02 21 | Kdt im Gebirge „Winter“ | TÜPI HOCHFILZEN |
| 15 02 21 – 02 06 21 | 2. Semester FH-BaStg MilFü (u.a. Distance Learning a. G. COVID-19) | TherMilAk/“Homeoffice“ |
| 26 04 21 – 21 05 21 | FüAusb 1 (Verteidigung) | Rm WR. NEUSTADT/ ALLENTSTEIG |
| 05 07 21 – 23 07 21 | FüAusb 2 (Angriff) | WR. NEUSTADT/ TÜPI LIZUM/WALCHEN |
| 26 07 21 – 06 08 21 | Urlaub | |
| 09 08 21 – 20 08 21 | Kdt im Gebirge „Sommer“ | TÜPI SEETALER ALPEN |
| 23 08 21 – 21 01 22 | 3. Semester FH-BaStg MilFü | TherMilAk |
| 20 09 21 – 01 10 21 | FüAusb3 (Verzögerung) | Rm WR. NEUSTADT |
| 04 10 21 – 09 10 21 | Ausmusterungswoche | TherMilAk |

KAAusb2/Jg/BOA (Jg. NOVA)

| | | |
|---------------------|----------------------|--------------------------------|
| 01 02 21 – 30 07 21 | KAAusb2/Jg/BOA | HTS/HUAK |
| 29 03 21 – 02 04 21 | Urlaub | |
| 14 06 21 – 23 08 21 | FüAusb/Teil1 | HTS/HUAK TÜPI LIZUM/WALCHEN |
| 26 07 21 – 30 07 21 | Abschlussprüfung | TherMilAk |
| 02 08 21 – 06 08 21 | Aufnahmeverfahren | TherMilAk |
| 09 08 21 – 20 08 21 | Urlaub | |
| 23 08 21 – 03 09 21 | Kf-Ausb | TherMilAk |
| 06 09 21 – 10 09 21 | Studieneingangswoche | TherMilAk |

| | | |
|---------------------|--|----------------------------|
| 13 09 21 – 21 01 22 | MFSchS (RKBK), 1.Semester FH-BaStg MilFü, | WR. NEUSTADT/ TherMilAk |
| 04 10 21 – 09 10 21 | Ausmusterungswoche | TherMilAk |

2.14 Gefechtstechnik und Erziehung

Obst Gerhard FLEISCHMANN MSD

„Gefechtstechnik und Erziehung“, ein Leitspruch, den der Kader des Akademikerbataillons seit 2008 der Ausbildung aller Jahrgänge voranstellt und mit allen Mitteln diesem gerecht zu werden versucht. Die Idee dieses Leitspruches ist allen verantwortlichen Offizieren des Bataillons im großen Ausmaß bewusst.

Nachdem das Akademikerbataillon seit dem Bestehen des ÖBH in der 2. Republik ein reiner Schulverband ist und dadurch in fast allen Belangen von den Ressourcen der Streitkräfte abhängig ist, und diese sind stark begrenzt, wird die Auftragerfüllung und Zielerreichung zur Heranbildung der Offiziersanwärter immer schwieriger.

Um den Begriff der Erziehung, und hier sprechen wir von der militärischen Erziehung, umzusetzen, müsste das Akademikerbataillon permanent Lehroffiziere in allen drei Jahrgängen zur Verfügung haben um diesem Auftrag gerecht zu sein. Tatsache aber ist, dass im Durchschnitt nur der Jahrgangskommandant an der Spitze seines Jahrganges steht und dies bei einer Anzahl von bis zu 100 Militärakademikern (m/w). Ungeachtet der Mangelwirtschaft sind die Verantwortlichen immer wieder bemüht, Großvorhaben (Bsp. mil Verlegungen mit Bataillonsgefechtsschießen, Vorführungsschießen am Übungsplatz und auch im freien Gelände) und vieles mehr zu planen und durchzuführen, um den zukünftigen Offizieren (m/w) die Möglichkeit zu zeigen was machbar und notwendig ist.

Der neue 1. Jahrgang (Jg.B), Kdt Hptm WENNINGER Julia BA MA, in der Gesamtstärke von 93 Militärakademikern, davon 11 weibliche, 5 Kadetten aus BOSNIEN HERZEGOWINA und erstmals eine Offiziersanwärterin aus MONTENEGRO sowie zwei zivilen Studierenden ist am 05 08 21 aufgestellt worden.

Nach der obligaten Fallschirmsprungausbildung und dem Erwerb der Heereslenkberechtigung B 2 starteten die „Neuen“ mit der Teilnahme am Sportfest

des Akademikerbataillons und dem gemeinsamen Vorüben für die Formierung des Ehrenbataillons für die Ausmusterungsfeierlichkeiten in das erste Wintersemester.

Der 2. Jahrgang „General KÖRNER“ (Jg.C), Kdt Obstlt BIRSAK David MA, hatte im Februar den Lehrgang Kdt im Gebirge (Winter) in der Dauer von zwei Wochen am Truppenübungsplatz HOCHFILZEN sowie die Ausbildung zum Kdt im Gebirge (Sommer) am Truppenübungsplatz SEETALER ALPE erfolgreich abgeschlossen. Die zeitlich neu ausgerichtete Führungsausbildung Teil 1 (Verteidigung) in der Dauer von vier Wochen endete mit einem eindrucksvollen Zuggefechtsschießen am Truppenübungsplatz ALLENTSTEIG. Die Führungsausbildung Teil 2 (Angriff) im Juli fand am Truppenübungsplatz WATTENER LIZUM/WALCHEN in der Dauer von drei Wochen statt. Der Abschluss der Zugkommandantenausbildung 2021 erfolgte mit der Führungsausbildung Teil 3 (Verzögerungskampf) im südlichen NIEDERÖSTERREICH.

Der 3. Jahrgang „Lenk von WOLFSBERG“ (Jg.A), Kdt Hptm Mag (FH) STADLER Christian, zurzeit im 5. Semester, hat die Führungsausbildung Teil 4 (Kampf gegen asymmetrischen Feind) unter winterlichen Bedingungen im Februar im Raum ROHRER SATTEL durchgeführt. Wie auch die Jahre zuvor endete diese Ausbildung mit einem Zuggefechtsschießen im freien Gelände, in diesem Fall auf eine feindliche Angriffsspitze auf der ROHRER Bundesstrasse. Als Vorbereitung für diese Ausbildung absolvierte der Jahrgang den Lehrgang Kdt im Gebirge am Truppenübungsplatz HOCHFILZEN. Im Juli und August erfolgte die Führungsausbildung Teil 5 (Schutz) im Bezirk WR. NEUSTADT. In einer der Ausbildungswochen war auch ein JgZg der Milizkompanie JgB 33 im Einsatz. Gott sei Dank, war es heuer möglich dieses Vorhaben „durchzuziehen“, konnte doch diese Ausbildung letztes Jahr aufgrund des Assistenzeinsatzes COVID-19 mit dem Jahrgang „DRAGONERREGIMENT 7 nicht stattfinden. Der Jahrgang „LENK von WOLFSBERG“ wird im 6. Semester seine Ausbildung an den verschiedenen Waffengattungs-/und Fachschulen des ÖBH erhalten, bevor er nach hoffentlich erfolgreicher Dienst- und Bachelorprüfung im Oktober 2022 an die Truppe übergeben wird.

Der Ausmusterungsjahrgang „DRAGONERREGIMENT 7“ (Jg.B), Kdt Hptm TABERNIG Roland BA MBA, hat seine Waffengattungs-/und Fachausbildung sowie die Berufspraktika bei den verschiedensten Dienststellen des ÖBH durchgeführt und wurde am 8. und 9. Oktober 2021 in würdiger Form von der ALMA MATER THERESIANA verabschiedet. Es wurden 59 Offiziere der Truppe übergeben.

2.15 Einbindung der Simulation „Combined Arms Tactical Trainer – Steel Beasts (CATT-SB) in die Führungsausbildung an der TherMilAk

Mjr Mag. (FH) Martin SEIDINGER

Seit der Einführung unterschiedlichster Simulationssysteme im Österreichischen Bundesheer, gibt es darüber zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten, Publikationen und Erfahrungsberichte sowie Erlässe, welche in den verschiedensten Medien abrufbar sind. Dennoch muss für jedes Ausbildungsvorhaben der Einsatz von verfügbaren und geeigneten Systemen hinsichtlich Ausbildungszeit und Didaktik, bzw. Lernzielerreichung für die „Main Training Audience“ beurteilt werden.

Die wesentlichen Faktoren Ausbildungszeit und Gruppenstärke:

Auf Grund der reglementierten Ausbildungszeit während der Führungstrainings, abgeleitet von den verfügbaren ECTS der Lehrveranstaltung, muss ein gangbarer Weg gefunden werden, das System CATT-SB bestmöglich zu implementieren. Betrachtet man die Stärken der Ausbildungsgruppen, welche mit maximal acht Auszubildenden begrenzt sind, erkennt man alsbald, dass die Verwendung der Simulation auf jenes angesprochene Zeitproblem trifft, welches es nicht zulässt, jedem einzelnen Militärakademiker und jeder einzelnen Militärakademikerin oder zivilen Studierenden eine simulierte Führungsaufgabe zur Kompetenzentwicklung zukommen zu lassen. Ein Lösungsansatz dahingehend besteht darin, das Simulationssystem zur „Schaffung von Bildern“ einzusetzen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass aus Ressourcenmangel Volltruppenübungen de facto nicht mehr oder nur mehr sehr eingeschränkt stattfinden können. Daraus resultiert, dass gewisse Eindrücke, welche dringend erforderlich sind, um das Vorstellungsvermögen während der Offiziersausbildung zu nutzen, schlichtweg fehlen. Das System CATT-SB bietet nun die Möglichkeit, dieses Fehlen an notwendigen Bildern durch eine computergenerierte Simulation teilweise zu kompensieren. Während des ersten Führungstrainings, welches sich mit der Einsatzart Verteidigung beschäftigt, ist es eines der prioritären Lernziele die vermutliche Absicht eines angreifenden kleinen Verbandes zu beurteilen.

Für den Beurteilungsschritt des gefechtstechnischen Führungsverfahrens, „Einfluss des Geländes auf die Einsatzführung der Konfliktpartei“, müssen die Auszubildenden eine Vorstellungskraft besitzen, welche Möglichkeiten angreifende kleine Verbände, dessen Einheiten und Teileinheiten im Gelände vorfinden, um die Einsatzführung anhand von Führungs- und Einsatzgrundsätzen zu ermöglichen. Diese Vorstellungskraft kann unter Zuhilfenahme des Systems CATT-SB nicht nur geschaffen, sondern auch analysiert und beurteilt werden, da der zu generierende Eindruck aus verschiedensten Blickwinkeln im dreidimensionalen Raum betrachtet werden kann. Zusammengefasst kann unter

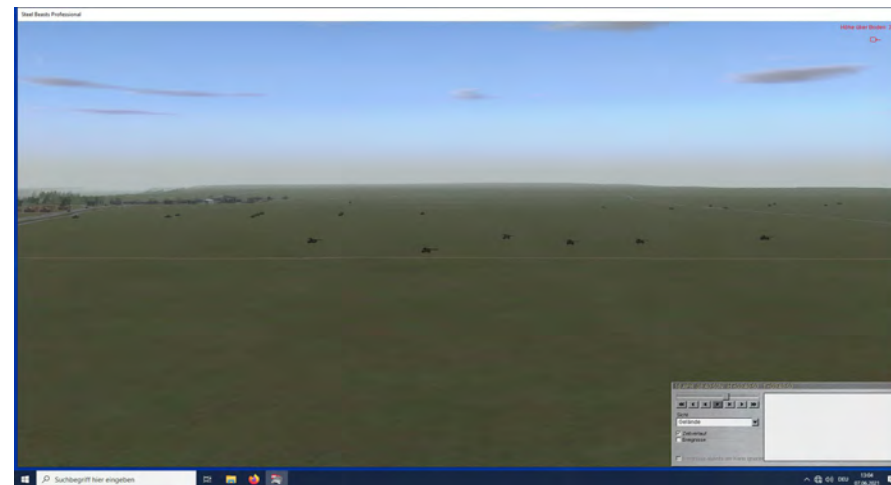


Bild 1: Entwickler, angreifender kleiner Verband

Zuhilfenahme dieses Simulationssystems ein sogenannter Lehrfilm angefertigt werden, welcher zeitsparend in das Führungstraining integriert werden kann.

Ein weiterer Aspekt ist die Möglichkeit, eigene Kräfte im simulierten Raum darzustellen und somit Einsatzgrundsätze zu verbildlichen. Kombiniert man nun die Darstellung des Angriffsverfahrens der Konfliktpartei mit dem Einsatz der eigenen, zur Verteidigung eingesetzten Kräfte, im Zuge eines vorprogrammierten Ablaufes der Simulation, ergibt sich nun jene Chance, dass sich das entwickelnde Gefecht in seiner Gesamtheit darstellen lässt. Eine weitere Option, welche CATT-SB bietet ist jene, zwischen dem dreidimensional generierten Gefecht und der zweidimensionalen Kartenansicht, ergänzt mit taktischen Zeichen, zu wechseln. Somit ergibt sich ergänzend die Option der Erfolgskontrolle den eigenen, beurteilten Entschluss in die Lehre einfließen zu lassen und somit die Frage zu beantworten: Hält das eigene Verteidigungsdispositiv dem Angreifer stand?

Dieser angewandten Methode liegt zu Grunde, dass die Auszubildenden nicht aktiv in die Simulation eingebunden werden. Dadurch ergeben sich folgende Aspekte für das Führungstraining: Da die Anwendung von CATT-SB durch den Lehrveranstaltungsleiter im Vorfeld erstellt werden muss, ist keine Vorbereitungszeit mit den Ausbildungsgruppen erforderlich. Somit kann auch mit größeren Auditorien effizient die Erreichung des Ausbildungszieles unterstützt werden. Außerdem eignet es sich ebenfalls zur Schulung der Trainer im Vorfeld.

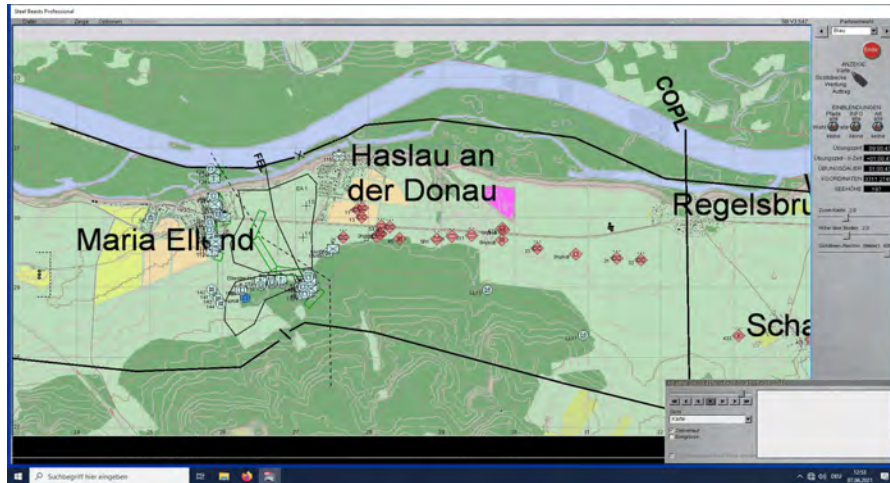


Bild 2: Ablauf des Gefechtes

Um das System CATT-SB zielgerichtet im Führungstraining zu verwenden, erzwingt es das Wissen über die Optionen jenes Systems. Vergleicht man CATT-SB mit einem kommerziell erhältlichen Flugsimulator, so kann man auch hier die Frage stellen, für welchen Zweck dieser eingesetzt werden soll. Möchte man bloß ein Flugzeug betrachten, welches sich am Flug von einem Flughafen zum anderen befindet, oder möchte man selbst als Pilot oder Pilotin agieren? Entscheidet man sich für Letzteres, so bedarf es des Wissens der Navigation und der Avionik, um realitätsnah agieren zu können. So verhält es sich vergleichbar mit CATT-SB. Auch hier muss die Gesamtheit der Möglichkeiten des Systems dem Lehrveranstaltungsleiter bekannt sein, um es didaktisch korrekt einsetzen zu können und um die Effektivität des lehrunterstützenden Instrumentes zu erkennen.

Abschließend soll angemerkt werden, dass die Nutzung des CATT-SB auch zukünftig in ausgewählten Führungstrainings unter ständiger Evaluierung zur Anwendung kommen wird. Dennoch wird es auch in Zukunft Bereiche in der Ausbildung geben, welche nicht durch die Anwendung der Simulation ersetzt oder ergänzt werden können.

Wie viele, eingangs erwähnte Betrachtungen über die Anwendbarkeit der Simulationssysteme im Österreichischen Bundesheer, schließt nun auch diese mit folgendem Statement: Simulation kann niemals die praktische Gefechtsausbildung ersetzen!

2.16 GENERAL KÖRNER – Ein Jahrgang stellt sich vor

Mjr Mag. (FH) David BIRSAK

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir sind der Jahrgang GENERAL KÖRNER EDLER VON SIEGRINGEN. Wir sind 89 Fähnriche. Wir sind 80 Männer und neun Frauen, die das Ziel haben Offiziere zu werden.

An dieser Stelle steht jetzt immer die Schilderung, was wir als Fähnriche in unserem ersten Jahr an der Militärakademie erlebt haben. Nachdem dieser Teil immer aus denselben Erzählungen besteht, wollen wir Ihnen das heuer ersparen. Stattdessen werden wir versuchen Ihnen zu erklären, was uns als Jahrgang ausmacht.

General Dr. h.c. THEODOR KÖRNER, EDLER VON SIEGRINGEN wird von seinen Zeitgenossen als ehrlicher, aufrechter und integrier Mann mit Führungsqualitäten beschrieben. Auch wir wollen so sein. Darüber hinaus soll uns Theodor Körner aber auch aus anderen Gründen als Vorbild dienen.

Gewissenhaftigkeit und Fleiß:

THEODOR KÖRNER ging seit Beginn seiner militärischen Laufbahn mit Gewissenhaftigkeit und Fleiß an die ihm gestellten Aufgaben heran. Das drückt sich in seiner Ausmusterung als Jahrgangsbester, in der Aufnahme zur Generalstabsausbildung, in der Reformierung des Verbindungswesens der k.u.k. Armee und im Erfolg der Neuorganisation der Verteidigung am ISONZO während des Ersten Weltkrieges aus.

Als Offiziere haben wir stets unser Bestes zu geben. Mittelmäßigkeit ist der Feind des Guten und führt unweigerlich zu Gleichgültigkeit und Schlamperie. Uns muss klar sein, dass es unsere Soldaten (m/w) sind, die dafür büßen müssen, wenn wir nicht unser Bestes geben.

Hoher Anspruch an sich und seine Soldaten:

THEODOR KÖRNER stellte hohe Ansprüche an sich selbst und an seine Untergebenen. Er verlangte jedoch niemals etwas von ihnen, was er nicht selbst in der Lage zu leisten war. Trotz mancher Härten verlor er nie den Kontakt zu seinen Soldaten.



Das drückte sich auch während des Ersten Weltkriegs in seiner Verbundenheit zu den einfachen Soldaten aus.

Als Offiziere sind wir uns selbst und unseren Soldaten gegenüber verpflichtet, hohe Ansprüche zu stellen. Denn nur, wenn wir ständig nach Verbesserung und Weiterentwicklung streben, werden wir den Herausforderungen der Zukunft gewachsen sein! Dabei dürfen wir aber niemals das Gespür für unsere Soldaten verlieren, denn sonst werden wir sie, anstatt sie zu begeistern und mitzureißen, überfordern und frustrieren.

Persönlicher Mut:

THEODOR KÖRNER bewies sowohl im Frieden, als er als Pionieroffizier an der Spitze seiner Soldaten mehrere gefährliche Verklausungen löste und dadurch den Wiener Bezirk MEIDLING vor einer Überschwemmung bewahrte, als auch im Ersten Weltkrieg als Frontoffizier persönlichen Mut. Dafür sprechen auch seine zahlreichen Tapferkeitsauszeichnungen.

Als Offiziere ist es unsere ureigene Aufgabe, unsere Soldaten mutig und durch persönliches Beispiel durch Gefahren und Unbillen zu führen!

Bescheidenheit:

THEODOR KÖRNER blieb trotz all seiner Erfolge stets ein bescheidener Mensch. Nicht seine persönlichen Leistungen, sondern die dadurch erzielten Ergebnisse waren für ihn das Entscheidende. Seine Bescheidenheit drückt sich unter anderem dadurch aus, dass er von seinem Adelstitel nur selten Gebrauch machte. Auch als ihm der Maria-Theresien-Ritter-Orden verliehen werden sollte, lehnte er es aus Bescheidenheit ab, von sich aus Zeugen für seine Leistungen zu nennen.

Als Offiziere werden wir an unseren Taten gemessen. Diese Taten vollbringen wir jedoch nicht für unsere eigene Reputation oder zu unserem eigenen Vorteil, sondern zur Erreichung eines größeren Ziels! Das Führen unserer Soldaten ist unsere Aufgabe, aber uns muss bewusst sein, dass wir ohne ihre Leistungen die gesteckten Ziele nicht erreichen können.

Bereitschaft, sich ständig neues Wissen anzueignen und sich fortzubilden:

THEODOR KÖRNER war dafür bekannt, sich ständig neues Wissen und Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen. Es war ihm wichtig selbst bei den „einfachsten“ Arbeiten persönlich mit anzupacken. Einerseits, um seinen Soldaten ein Vorbild zu sein,

andererseits, um ein Gespür dafür zu entwickeln, was er seinen Soldaten abverlangen könne.

Als Offiziere müssen wir ständig bestrebt sein, unser Wissen und unsere Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern. Uns muss bewusst sein, dass von der Qualität unserer Führungsleistung in letzter Konsequenz die Gesundheit und das Leben unserer Soldaten abhängen!

Planerisches und organisatorisches Geschick:

THEODOR KÖRNER war ein geschickter und weitblickender Planer und Organisator. Das stellte er bereits vor dem Ersten Weltkrieg, als er das Verbindungswesen der k.u.k. Armee reformierte, und während des Krieges in seiner Funktion als Generalstabschef des XV. und VII. Armeekorps und der 1. Isonzo-Armee unter Beweis. Nach dem Krieg wurde Theodor Körner im Staatsamt für Heereswesen verwendet, wo er maßgeblich am Aufbau des Bundesheeres der Ersten Republik beteiligt war.

Als Offiziere werden auch wir ständig mit Planungs- und Organisationsaufgaben betraut. Uns muss klar sein, dass wir planerisch und organisatorisch nur dann einen weitreichenden Erfolg erzielen werden, wenn wir alle Fakten beurteilen, die richtigen Schlüsse ziehen und Dinge vor allem zu Ende denken.



Bemühen um das Wohl der österreichischen Bevölkerung:

THEODOR KÖRNER war der erste vom Volk gewählte Bundespräsident der Zweiten Republik. In dieser Funktion war er als Vermittler und Brückenbauer zwischen

Gegensätzen bekannt. Einerseits setzte er sich in Verhandlungen mit den damaligen Besatzungsmächten für die Wiedererlangung der Freiheit und Souveränität Österreichs ein, andererseits gelang es ihm durch seine Persönlichkeit auch zwischen innenpolitisch gegensätzlichen parteipolitischen Standpunkten zu vermitteln. Er verstand sein Amt als Dienst an der Republik Österreich und dem österreichischen Volk. In seine Amtszeit fielen auch die Unterzeichnung des Staatsvertrages und die Aufstellung des Bundesheeres der Zweiten Republik, dessen erster Oberbefehlshaber er war.

Als Offiziere des Österreichischen Bundesheeres geloben wir, der Republik Österreich und dem österreichischen Volk zu dienen!

Das ist es, was für uns hinter dem Namen GENERAL KÖRNER EDLER VON SIEGRINGEN steht. Das ist es, worauf wir stolz sind!

Und für all jene, die jetzt doch noch wissen wollen, worin unsere militärische Ausbildung im ersten Jahr bestand:

- 07 09 20 bis 18 09 20 Militärfallschirmspringen Basiskurs mit Schwergewicht Persönlichkeitsschulung am Militärflugplatz WR. NEUSTADT (inoffizielles SG: Ertragen von Angst),
- 01 02 21 bis 12 02 21 Ausbildung zum Kommandanten im Gebirge im Winter mit Schwergewicht Gebirgsbeweglichkeit am Truppenübungsplatz HOCHFILZEN (inoffizielles SG: Ertragen von Kälte und Ungewissheit),
- 26 04 21 bis 21 05 21 Truppenoffizierslehrgang / Führungsausbildung Verteidigung mit Schwergewicht Verteidigung im urbanen Gelände im Raum WR NEUSTADT und am Truppenübungsplatz ALLENTSTEIG (inoffizielles SG: Ertragen von Hunger und Schlafentzug),
- 05 07 21 bis 23 07 21 Truppenoffizierslehrgang / Führungsausbildung Angriff mit Schwergewicht Angriff aus der Bewegung im Raum WR. NEUSTADT und am Truppenübungsplatz LIZUM/WALCHEN (inoffizielles SG: Ertragen von Nässe und Belastung durch Höhenmeter),
- 09 08 21 bis 20 08 21 Ausbildung zum Kommandanten im Gebirge Sommer mit Schwergewicht Gebirgsbeweglichkeit am Truppenübungsplatz SEETALER ALPE (inoffizielles SG: erste kleine Schritte in Richtung alleinige Verantwortung für Auftragserfüllung und anvertraute Soldaten),
- 20 09 21 bis 01 10 21 Truppenoffizierslehrgang / Führungsausbildung Verzögerung mit Schwergewicht Verzögerungskampf im Raum WR. NEUSTADT

2.17 Der Jahrgang Freiherr LENK von WOLFSBERG

Hptm Mag. (FH) Christian STADLER

Studienjahr und Truppenoffiziersausbildung

Trotz der teilweisen Einschränkung durch die Corona-Pandemie kann der Jahrgang Philipp Jakob Freiherr LENK von WOLFSBERG stolz auf ein gelungenes Ausbildungsjahr zurückblicken.

Nach der Ausmusterung des Jahrganges HAUPTMANN NEUSSER im Herbst 2020 wurden im Studiengang die Einsatzarten Verzögerung sowie Schutz auf Ebene Kompanie und Bataillon bearbeitet und so die Voraussetzungen für die anstehenden Führungsausbildungen geschaffen. Im Februar verlegte der Jahrgang nach einer Woche in HOCHFILZEN und WIENER NEUSTADT in den Raum GUTENSTEIN – ROHR IM GEBIRGE. Auf der Führungsausbildung schlüpften die Militärakademiker und Militärakademikerinnen in die Rolle der Konfliktpartei und lernten, unterstützt durch Ausbilder des Jagdkommandos, Verfahren im Jagdkampf. Die Durchführung von Hinterhalten, Störaktionen und Überfällen sowie die Auftragserfüllung unter widrigen Bedingungen (Überleben in der Natur, Nahrungsentzug, behelfsmäßige Sanitätsausbildung) soll ein Verständnis für das Vorgehen eines asymmetrischen Gegners schaffen. Abgeschlossen wurde die Übung mit einem Scharfschießen im freien



Bild 1: Fährlich beim Anlegen eines Hinterhaltes während der Führungsausbildung 4

Gelände an der Gutensteiner Bundesstraße. Die Anlage eines Scharfschießens im freien Gelände stellt ebenfalls einen Ausbildungsschwerpunkt des vergangenen Studienjahres dar. Die Militärakademiker (m/w) waren im vierten Semester in der Planung und Durchführung des Scharfschießens im Rahmen der Schieß- und Lehrübung (SLÜ) am Truppenübungsplatz LIZUM/WALCHEN eingebunden. Für alle Beteiligten war diese Form der Anlage als Leitungsdienste im Zuge einer Übung im Rahmen einer Bataillonsgefechtsschießen wirkungsvoll und nachhaltig. Der Sommer wurde durch den Jahrgang mit dem Führungsausbildung Teil 5 abgeschlossen. Diese Führungsausbildung beschäftigte sich mit dem Thema Schutz national und international. Unterstützt durch Personal von den Streitkräften stellte die Ausbildung im Zugrahmen das vorläufige Ende der Führungsausbildung an der Theresianischen Militärakademie dar.

Internationales Semester, Waffengattungsauswahl

Im Verlauf des fünften Semesters konnte trotz der teilweise strengen Auflagen der Partnerakademien ein Studentenaustausch im Vertiefungsgebiet durchgeführt werden. Angehörige des Jahrganges Freiherr LENK von WOLFSBERG studieren aktuell in den USA, FRANKREICH, BELGIEN, DEUTSCHLAND, ITALIEN und LITAUEN. Zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz und zur Entfaltung der eigenen Persönlichkeit stellt dieser Austausch einen erheblichen Mehrwert für die Militärakademiker und Militärakademikerinnen dar und ist vor allem unter dem Gesichtspunkt der Internationalisierung im militärischen Bereich fixer Bestandteil der Ausbildung an der Theresianischen Militärakademie.



Bild 1: Ordnungseinsatz im Zuge der Führungsausbildung 5

Die Militärakademiker und Militärakademikerinnen werden im Herbst 2021 ihre Waffengattungen wählen und mit Anfang des Jahres 2022 an die Waffengattungs- und Fachschulen dienstzugeteilt und den Truppenoffizierslehrgang an den jeweiligen Schulen absolvieren. Die Wahl der Waffengattung und in weiterer Folge die bevorstehende Ausmusterung 2022 stellen die Weichen für den Dienst in der österreichischen Armee als Berufsoffizier und Berufsoffizierin. Natürlich stellen die nächsten Monate für jeden Soldaten und jede Soldatin des Jahrganges Freiherr LENK von WOLFSBERG eine Herausforderung dar, gilt es im letzten Jahr nochmals die Kräfte für die abschließenden Ausbildungsgänge sowie die positive Absolvierung der Bachelorprüfung zu bündeln.

2.18 Der Jahrgang „Dragonerregiment 7“

Hptm Mag. (FH) Roland TABERNIG

Die Waffenschulen und Rückblick der „Burgherren“

Das sechste und letzte Semester des Jahrganges Dragonerregiment 7 stand fast ausschließlich im Zeichen der Waffenschulen. Von den 63 Militärakademikerinnen und Militärakademikern (MAK) des Jahrganges konnten aufgrund von akademischen Anrechnungen einzelner Studieninhalte vier MAK im Frühjahr 2021 ihre Bachelorprüfung absolvieren und somit vorzeitig zur Truppe ausmustern.





Die verbliebenen 59 Fähnriche des Jahrganges teilten sich auf die nachfolgenden 15 Waffengattungen auf:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| – 2 x ABC-Abwehr | – 1 x Kampfpanzer |
| – 2 x Artillerie | – 2 x Luftraumüberwachungsdienst |
| – 4 x Aufklärung | – 2 x Militärpolizei |
| – 2 x Fliegerabwehr | – 2 x Panzergrenadier |
| – 1 x Flugsicherung | – 4 x Pionier |
| – 9 x Führungsunterstützung | – 8 x Technischer Dienst |
| – 1 x Jagdkommando | – 5 x Versorgung |
| – 14 x Jäger | |

Die Rückmeldung der Kommandanten der Waffengattungsausbildung war durchwegs positiv. Die Mehrheit der MAk des Jahrganges „DR 7“ konnten durch menschliches Gespür, Innovation, Mitarbeit, Motivation, Fachexpertise und Führungsqualitäten bleibenden Eindruck bei den jeweiligen Lehrgangskommandanten hinterlassen.

Das Internationale Berufspraktikum (IBP), welches im Zuge der Waffengattungsausbildung stattfindet, war für die MAk „Dragonerregiment 7“ an 34 Standorten im europäischen Raum geplant. Aufgrund COVID-19 konnte das IBP in Italien und Finnland nicht durchgeführt werden, wodurch letztlich 31 Standorte für die Ausbildung überblieben.



Nach fünf Semestern an der TherMilAk, fünf Führungsausbildungen in den Einsatzarten, einem erweiterten Semester an den Waffenschulen mustern 59 „Dragoner“ zur Truppe aus.

Dies zum Anlass nehmend erlaubt sich der scheidende „Burgherrenjahrgang“ einen kurzen Rückblick:

- **2018:** Durch die Anhebung der Altersbeschränkung zur Zulassung an die TherMilAk profitierte der Jahrgang Dragonerregiment 7 von einer hohen Anzahl an MAk mit Vorerfahrung, was sich in weiterer Folge sehr positiv auf das Jahrgangsgefüge auswirkte.
- **2019:** Im Zuge der Führungsausbildung Teil 3 „Verteidigung“ wurde die Ortskampfanlage STEINBACH zu einer uneinnehmbaren Festung ausgebaut.
- **2020:** Der Jahrgang war beim Burgball federführend beteiligt, der einen wunderschönen Eindruck hinterließ.
- **2020:** Die Führungsausbildung Teil 5 „Schutz“ wurde beim Jahrgang Dragonerregiment 7 nicht wie curricular vorgesehen als Ausbildung absolviert, sondern die Dragoner wurden im Rahmen von sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsätzen zur Eindämmung von COVID-19 österreichweit in Form von dringend benötigten Kommandantenfunktionen eingesetzt.



Der Jahrgang Dragonerregiment 7 verabschiedet sich von der Theresianischen Militärakademie mit seinem Regimentspruch:

„Der Brüder Stolz, der Feinde Schreck!“

2.19 Die Ausmusterung 2021

Hptm Mag. (FH) Roland TABERNIG

Die Ausmusterung 2021 startete mit der „Taktischen Reise“ des Jahrganges Dragonerregiment Nummer 7 nach BRÜSSEL und stand unter dem vorgegebenen Motto:

„Kriege gehören ins Museum, wir wollen in die Zukunft blicken.“

Abgesehen von der 32-stündigen Busfahrt von WR NEUSTADT nach BRÜSSEL und retour, war es ein interessantes Programm, das von der Militärvertretung Österreichs, über das EU-Parlament und Parlamentarium, bis hin zur Besichtigung Waterloo bleibenden Eindruck bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern hinterließ.

Die Ausmusterungswoche war COVID-bedingt eingeschränkt und fand nur im geschlossenen Rahmen statt. Das Programm der ausmusternden Leutnante im Vorfeld des eigentlichen Festaktes war dennoch sehr umfangreich. Neben dem Formaldienst im organisatorischen Sinne, folgten interessante Vorträge, der Besuch der Frau Bundesministerin, der Jahrgangsabend, das Sportfest, Fototermine und das Vorüber für den Festakt.

Am Freitag den 08.10.21 erfolgte mit den Angehörigen des Jahrganges „Dragonerregiment Nr. 7“ in einer gemeinsamen akademischen und militärischen Feier die Verleihung des akademischen Grades „Bachelor of Arts in Military Leadership“ sowie die Beförderung zum Leutnant.



Sponsion und Beförderung

In einem würdigen Festakt am Abend am Maria-Theresien-Platz mit Zapfenstreich gelobten die neuen Leutnante dem österreichischen Staat ihre Treue als Berufsoffiziere (m/w) und verabschiedeten sich von der letztlich vierjährigen Ausbildung an der TherMilAk von der Garnison WR NEUSTADT und ihrer Bevölkerung mit einem großen Feuerwerk.

Am Samstag 09.10.21 sprachen die neuen Berufs- und Milizoffiziere (m/w), heuer leider ohne Beisein des Herrn Bundespräsidenten, die Gelöbnisformel.



Kerbenschlagen & Treuegelöbnis



Kerbenschlagen & Treuegelöbnis



Kerbenschlagen & Treuegelöbnis

Insgesamt war dieser Tag geprägt von einigen inhaltlichen Neuerungen. So startete der Festakt mit einer dynamischen Waffenschau vor den Augen der Fest- und Ehrengäste und der ausmusternden Offiziere. Erst im Anschluss marschierte die Akademiefahne, der Fahnenblock des ÖBH, das Ehrenbataillon und die Truppe ein. Neu war auch die Überreichung von Offizierssäbel an sechs ausmusternde Milizoffiziere (m/w).

Insgesamt war die Ausmusterung wieder ein den Umständen entsprechend großes Ereignis, das im traditionellen Rahmen die neuen Leutnante würdig der Truppe übergab.



3 Institut für Offiziersweiterbildung



3.1 Jahresrückblick des Leiters

ObstdG Mag. Dr. Peter HOFER

„Ich will mein altes Leben zurück!“, diesen Satz hörte ich in den vergangenen Monaten sehr oft, die Wahrheit ist – es muss ganz klar ausgesprochen werden – sein altes Leben findet man im Geschichtsbuch! Wir müssen Herausforderungen jeder Art als Chance erkennen, unser Handeln zu überdenken und an die neuen und vor allem die erwartbaren Gegebenheiten anzupassen. Es ist irrig, davon auszugehen, dass es nach einer globalen Herausforderung so weitergehen kann wie zuvor.

Hand aufs Herz:

- Wie viele Besprechungen könnten auch weiterhin online stattfinden?
- Welche Dienstreise ist zwingend erforderlich?
- Wie viele Lehrveranstaltungen haben wir für die Durchführung online optimiert?
- Entsprechen unsere Hörsäle den Anforderungen moderner hybrider Lehre?
- Nutzen wir die Möglichkeiten der Extended Reality in entsprechendem Umfang?
- Ist Home-Office in unserer Wahrnehmung ein integraler Bestandteil des Arbeitslebens geworden oder glauben wir immer noch, dass Mitarbeiter außerhalb ihrer Kanzlei nicht arbeitswillig sind?
- Haben wir die Bedürfnisse der modernen Stabsarbeit im Blick und unsere Ausbildung daran angepasst?
- Haben wir in der Weiterbildung die Herausforderungen künftiger Einsätze im Blick?

Die Wahrheit ist, dass wir nicht alle Fragen mit einem eindeutigen JA beantworten können, und anscheinend ist es uns insgesamt nicht gelungen, nachhaltige Entwicklungsschritte einzuleiten. Seitens des Instituts für Offiziersweiterbildung wurden jedenfalls einige Initiativen gesetzt, um diese Herausforderungen anzugehen:

- Bildung zweier Forschungsschwerpunkte „Digitales Hauptquartier“ und „Einsätze unter Tage“ unter Bildung höchstmöglicher Synergien durch Einbettung in ein übergreifendes NIKE Forschungs- und Entwicklungsprogramm
- Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmenspartnern im Rahmen vielfältiger Forschungs- und Entwicklungsprojekte

- Durchführung von Lehrveranstaltungen unter Nutzung von SITOS 6 und MOODLE
- Planung einer neuartigen, immersiven Lernumgebung unter Nutzung aller Möglichkeiten der Extended Reality (LECTURE ROOM 21)
- Erarbeitung eines Universitätskurses „Führung und Leadership in Digitaler Transformation“ mit der Technischen Universität Graz
- Bildung eines Netzwerkes von Milizexperten zur Unterstützung in Forschung und Lehre
- Aufrechterhaltung und Ausbau der internationalen Kontakte
- Optimierung des Lehrveranstaltungsangebotes zur besseren Unterstützung von Berufs- und Milizoffizieren sowie Zivilbediensteten in der Erfüllung ihrer Aufgaben
- Erhöhung der Sichtbarkeit der Militärakademie und des Bundesheeres durch Intensivierung der zivil-militärischen Zusammenarbeit in Lehre und Forschung

Den Angehörigen des Instituts für Offiziersweiterbildung ist es ein großes Anliegen, diese Initiativen in Lehre und Forschung zur Wirkung zu bringen. Dafür setzen wir auf die Unterstützung unserer Vorgesetzten und unseres zivil-militärischen Netzwerkes. Wir unternehmen jedenfalls alles, um Lehre auf Höhe der Zeit anzubieten und zukunftsorientierte Forschung zu betreiben.

3.2 Embracive Extended Staff Training Flexibles Stabstraining im Lecture Room 21

ObstdG Mag. Dr. Peter HOFER

ObstdbmjD Mag. (FH) Dr. Thomas ROTHBART

Obst Christian WOLF MSc MSD MA

Herkömmliches Stabstraining

Das Institut für Offiziersweiterbildung an der Theresianischen Militärakademie ist die Stätte lebensbegleitenden Lernens für alle Berufs- und Milizoffiziere des Österreichischen Bundesheeres. Die Weiterbildung von Offizieren zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Krisen- und Einsatzstäben zählt dabei zu den Hauptaufgaben des Instituts. Das Militärlexikon definiert einen Stab als eine Personengruppe zur Beratung und Unterstützung von Kommandanten bei der Durchführung ihrer Führungsaufgaben. Herkömmliche Stabstrainings sind grundsätzlich auf den Ort der Anwendung – also den sogenannten Gefechtsstand (militärisch) oder die Einsatzleitung

(zivil) – ausgerichtet, da die Abläufe in einer möglichst realen Anwendungsumgebung trainiert werden sollen. Wie läuft nun so ein Stabstraining ab? Zunächst wird der Gefechtsstand beziehungsweise die Einsatzleitung aufgebaut, die Stabsfunktionen zugeordnet und in Folge die Arbeitsbereitschaft hergestellt. Danach beginnt mit der Phase der Lagefeststellung das „Eintauchen“ in die Welt eines Szenarios und die einzelnen Schritte der Stabsarbeit werden, je nach Ausbildungsstufe und Erfahrung der Teilnehmer, mit mehr oder weniger Zeitdruck bearbeitet. Das Planungsverfahren folgt dabei einem kontinuierlichen Kreislauf von Beurteilungsschritten (Abb. 1) um in kurzer Zeit eine realisierbare Lösung zu finden. So sollte beispielsweise der Stab einer Brigade innerhalb von 150 Minuten zu einem entscheidungsreifen Entschlussvorschlag für den Einsatz von mehreren tausend Soldaten unter Berücksichtigung vielfältigster Einflussparameter kommen. Die Fähigkeit zur raschen Datenintegration und Visualisierung durch Interaktion mit einer Vielzahl von Akteuren im Rahmen der zivil-militärischen Zusammenarbeit entwickelt sich dabei zusehends zu einem zentralen Unterstützungsprozess.

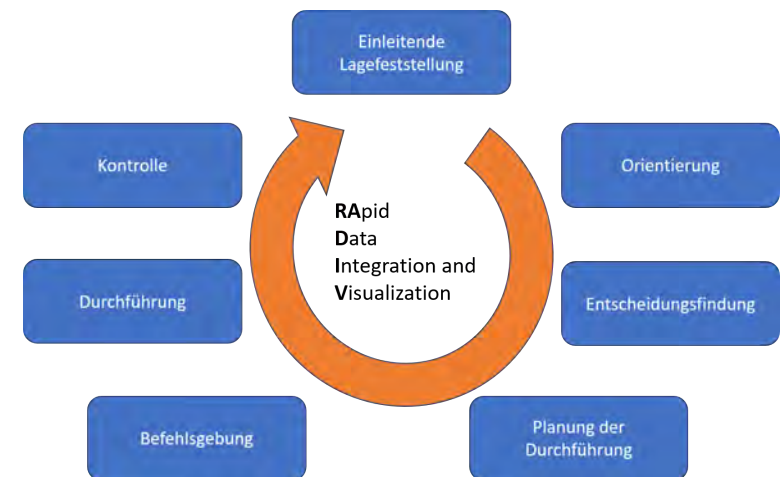


Abbildung 1: Die immer gleichbleibende Sequenz von Bearbeitungsschritten ermöglicht gleichbleibende Qualität auch unter hohem Zeitdruck.

Herausforderungen COVID und genereller Anpassungsbedarf

Die Monate der COVID-bedingten Einschränkungen haben in nahezu jedem Bereich des privaten und öffentlichen Lebens erhebliche Verwerfungen mit sich gebracht. Gerade im Bildungssektor kam es zu mitunter drastischen Veränderungen bisher als selbstverständlich angesehener Abläufe und Prozesse. Diese Herausforderungen haben aber auch als Katalysator gewirkt und die Weiterentwicklung der Fernlehre erheblich beschleunigt. Dabei stellen kollaborationsintensive Prozesse mit hohen Interaktionsanforderungen die Ausbildungsmethodik vor besondere Herausforderungen. Vielfältige Systeme unterschiedlicher Anbieter unterstützen Stäbe bei der Führung von Einsatzkräften auch über große Entfernungen. Diese Anwendungen erfordern zuverlässig abgesicherte Datenverarbeitungs- und Kommunikationssysteme, oftmals in globalen Dimensionen. Auch die Einbindung von sogenannten Reachback-Elementen (also Teilen des Stabes oder Expertengruppen) ist bereits möglich. An den jeweiligen Standorten arbeiten diese Gruppen von Personen jedoch physisch gemeinsam an einem Produkt. Was passiert aber, wenn die einzelnen Stabsmitglieder – wenn auch nur phasenweise – voneinander isoliert zusammenarbeiten müssen? Diese Herausforderung war auch in der Ausbildung ab dem ersten Lockdown zu lösen und gibt gleichzeitig Einblicke in die Zukunft der Stabsarbeit.



Abbildung 2: Die Arbeit an der Kartentafel ist die berkömmliche Methode im Stabstraining (Foto: ÖBH/Rene Auer).

Im Gegensatz zu den auf Realeinsätze optimierten Hard- und Softwarelösungen müssen die Trainingsapplikationen nicht alle oben genannten Anforderungen erfüllen. Sie sind auf die optimale Interaktion zwischen Lehrendem und Lernendem auszurichten. Für das Stabstraining war die Einbindung technischer Unterstützung bisher nicht erforderlich – die Inhalte konnten an der Karte mittels Folien-Overlays und Folienstiften sehr gut bearbeitet werden. Diese analoge Methode ist seit vielen Jahrzehnten bewährt, praxistauglich, zeiteffizient, orts- und ressourcenunabhängig.

Der Zwang zur Verlegung ins distance learning brachte aber die Herausforderung mit sich, Einbußen in der Qualität der Lehre möglichst gering zu halten. Für die reine Wissensvermittlung (Vorlesung) ist das keine Schwierigkeit, auch Teamarbeit und Diskussion sind mit den verfügbaren Plattformen bereits umsetzbar. Eine Lernumgebung „Stabsdienst“ musste allerdings erst entwickelt werden. Die grafische Beurteilung der Lage in einem Stab ist ein kollaborationsintensiver Prozess, und die einzelnen Stabsmitglieder und Zentralen müssen zum effizienten Zusammenwirken gebracht werden, zumal die einzelnen Produkte voneinander abhängig sind. Die Lernumgebung muss leicht und intuitiv handhabbar, in kurzer Zeit erlernbar sowie günstig in Beschaffung und Betrieb sein. Die Theresianische Militärakademie hatte schon gute Erfahrungen mit Fernlehre, diese beschränkten sich aber auf die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten, die von den einzelnen Studierenden allein zu erwerben waren. Als Beispiel kann hier die Beurteilung der Lage im sogenannten Kommandantenverfahren genannt werden. Die virtuelle Lernumgebung „Stabsdienst“ musste entwickelt werden und umfasst ein Bündel von Applikationen, mit denen die Zusammenarbeit im Team trainiert werden kann (Abb. 3). Dabei ist es besonders wichtig, dass die Funktionalitäten der verschiedenen Applikationen redundant bereitgestellt werden können.

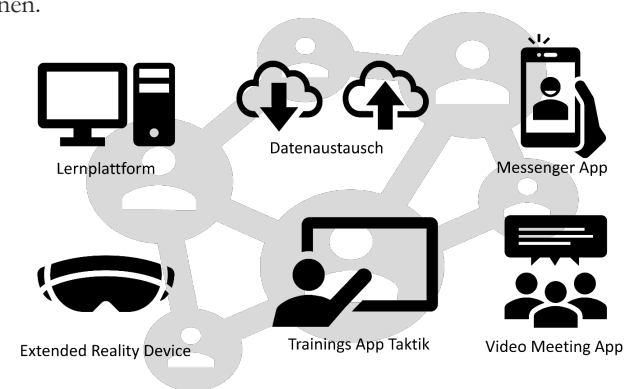


Abbildung 3: Die Lernumgebung „Stabsdienst“ kombiniert unterschiedliche Applikationen zur Zusammenarbeit Home to Home.

Ablauf Stabstraining und verwendete Tools

Das Embracive Extended Staff Training basiert auf dem Embracive Leadership Model, welches sich mit der wirkungsvollen Zusammenarbeit interdisziplinärer Stäbe in volatilen Situationen beschäftigt. Im „Integrierten StabsAusbildungsZentrum“ (ISAZ) können blended und immersive learning in einem interdisziplinären und kreativen Prozess kombiniert und in unterschiedlichen Varianten hinsichtlich Art der Anwendung, Dauer und Intensität durchgeführt werden. Dadurch kann sowohl dem Bedarf der Studenten, je nach Ausbildungsstand als auch organisatorischen Herausforderungen, sehr flexibel entsprochen werden. Einsatztypische Aspekte wie Zeitdruck, rasch wechselnde Lagen, Informationsflut, Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und das Verständnis für den Einsatz der eigenen Kräfte zur Bewältigung von Herausforderungen können in der Lehrveranstaltung nach Bedarf akzentuiert werden. Die Integration von Extended Reality Devices erlaubt jederzeit das Gelände virtuell zu betreten, um so den Entscheidungsfindungsprozess zu optimieren.



Abbildung 4: Die Virtual Reality erlaubt durch totale Immersion eine Einsicht ins Gelände in der Ego-Perspektive (ÖBH/Hammler).

So wird das Stabstraining um Eindrücke im gesamten Realitäts- / Virtualitätskontinuum der Mixed Reality zwischen Realität und Virtualität angereichert und gewinnt eine völlig neue Dimension. In letzter Konsequenz kann sogar eine Geländebesprechung virtuell stattfinden, wenn es auf Grund äußerer Umstände (Entfernung, Wetter) nicht anders möglich ist.

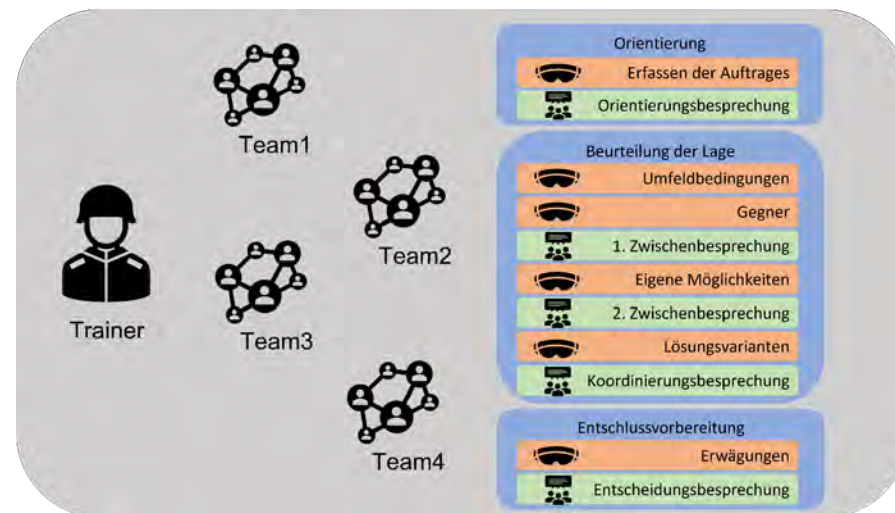


Abbildung 5: Der Prozess der Entscheidungsfindung wird durch die Schulungsapplikationen unterstützt.

Um ein Maximum an Flexibilität zu ermöglichen, mussten die verwendeten Applikationen die dezentrale Stabsarbeit unterstützen, so dass die einzelnen Stabsmitglieder die erforderlichen Produkte selbstständig vorbereiten konnten. Zunächst wurden auf einer Lernplattform die Unterrichtsinhalte sowie vertiefendes Material zum Selbststudium bereitgestellt, integrierte Tools für das Kursmanagement, die Vortragsdurchführung, Zielüberprüfungen sowie die Evaluierung haben diese Applikation zur zentralen Plattform gemacht. Zur Unterstützung des grafischen Planungsverfahrens als zentraler Methode wurde eine taktische Schulungsapplikation verwendet, in der die Teammitglieder entsprechend ihrer Einteilung unabhängig voneinander arbeiten konnten. Die Bearbeitungsschritte konnten auf einzelnen Layern durch das verwendete Datenformat sehr einfach und in gleichbleibender Qualität mit geringer Datenmenge ausgetauscht werden – im Vergleich zur Übertragung von Screen Shots während der ersten Versuche digitaler Stabsausbildung ein maßgebender Fortschritt.

Für den gesicherten Datenaustausch zwischen den einzelnen Teammitgliedern wurde eine verschlüsselte Cloud-Lösung verwendet. Die Möglichkeit des raschen und gesicherten Datenaustausches hat die Kollaboration Home to Home wesentlich erleichtert, vor allem in der raschen Vorbereitung von Präsentationen für die einzelnen Besprechungen. In der Virtual Reality erfolgten die Überprüfung, Bearbeitungen und weitere Optimierung unter dem Eindruck der Ego-Perspektive. Die dafür entwickelte Applikation erlaubt auch die Integration von Geländeteilen, welche dem Einblick

normalerweise entzogen sind (Straßen- und Eisenbahntunnels, U-Bahn-Netz oder die Kanalisation, etc.) – für das urbane Einsatzumfeld ein wesentlicher Gewinn. Die Videomeetings konnten von den LehrgangsteilnehmerInnen selbstständig durchgeführt werden und der Messenger erlaubte eine rasche und redundante Kommunikation auch in der Bewegung. So war ein rascher Wechsel zwischen Fernlehre, Präsenzphasen und Geländebesprechungen möglich.

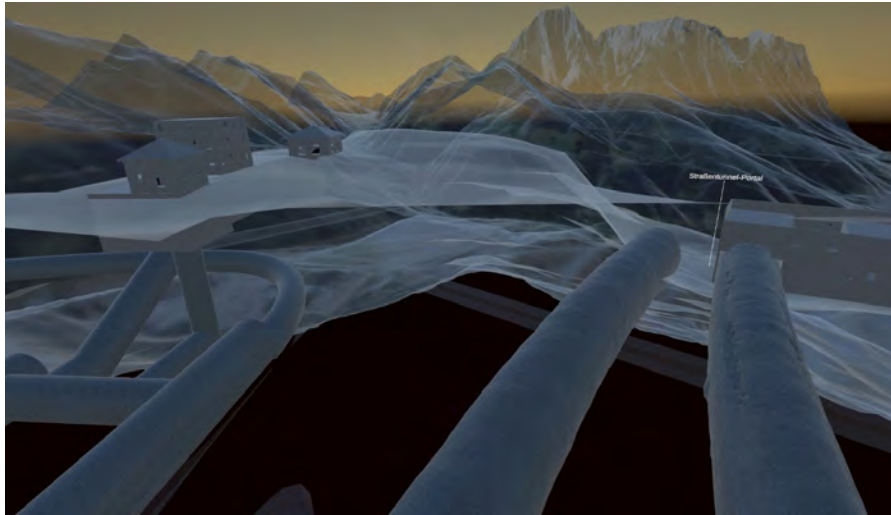


Abbildung 6: Die dreidimensionale Darstellung aller Bewegungsebenen des urbanen Umfeldes schafft die Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung von Einsätzen (Forschungsgruppe NIKE).

Fazit Trainer und Studierende

Kürzer werdende Reaktionszeiten bei Anlassfällen sowie eine systembedingte Auflockerung (z.B. in Matrix-Organisationen oder im Homeoffice) erfordern künftig hochdynamische Modelle zur distant collaboration – ein Aspekt, der auch in der Ausbildung seinen Niederschlag finden muss.

Das Experiment, einen Prozess mit hohen Interaktionserfordernissen in die Fernlehre zu verlagern, kann als sehr gelungen bezeichnet werden. Die Anwendung des Embrasive Leadership Models hat dabei sehr unterstützt, da die Durchführung eines Embrasive Extended Staff Trainings weit über gängige Prinzipien des blended learning und auch des immersive learning im eigenen Erfahrungsumfeld hinausgeht und zivil-militärische Erfahrungen bietet.



Abbildung 7: Der Laser-Scan kann ein sehr realistisches Planungsumfeld in der Virtual Reality schaffen (Forschungsgruppe NIKE).



Abbildung 8: Die Geländebesprechung festigt die virtuellen Eindrücke (ÖBH/Auer).



Abbildung 9: Die Verwendung von Hologramm-Darstellungen erlaubt die Gestaltung realistischer Trainingsumgebungen (REALSIM).



Abbildung 10: Das Real-Training mit Duellsimulation mit Truppe ist die Krönung der Ausbildung und basiert auf erfolgreicher Stabsarbeit (ÖBH/Peruzzi).

So handelt es sich nicht nur um den Wechsel zwischen Präsenz- und Onlinebetrieb oder die Gestaltung einer virtuellen Lernumgebung, sondern ermöglicht eine kreative interdisziplinäre Kollaboration mit allen relevanten Akteuren im gesamten Kontinuum der Mixed Reality. Die Lernumgebungen sind vielfältig anpassbar und können bei jedem Durchgang unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen individuell neu und anders gestaltet werden. So wie im distant working regelmäßige Bildschirm-pausen die Leistungsfähigkeit aufrechterhalten, ist auch in der Ausbildung der Wechsel zwischen den Lernumgebungen im gesamten Realitäts-/Virtualitätskontinuum anzustreben. So kann die Ausbildung sehr abwechslungsreich, interessant und für verteilte Teams ebenso zielorientiert gestaltet werden. Virtual Reality versetzt den Studierenden von seinem aktuellen Aufenthaltsort allein oder mit anderen Teilnehmern direkt in das virtuelle Schulungsgelände. Durch die Möglichkeit der Interaktion mit anderen Lehrgangsteilnehmern kann die Bearbeitung so medienbruchfrei fortgesetzt werden. Augmented Reality ermöglicht das gemeinsame Erarbeiten von Aspekten an holografischen Darstellungen aber auch moderierte Geländebegehungen an definierten Besprechungspunkten mit aufgezeichneter Moderation und Darstellung der Inhalte durch Projektion ins Gelände. Die Kognitionswissenschaften stellen fest, dass Lernen eine Aktivität des Lernenden und nicht des Lehrenden ist. Eine komplexe, differenzierte und methodenreiche Lernumgebung aktiviert die kognitiven Fähigkeiten des Gehirns. Der Lehrer konstruiert eine kognitiv interessante, zumutbare Lernumgebung zur Schaffung von lebensdienlich brauchbaren und realitätsnahen Lernsituationen. Die Lernsituation, die im Embrasive Extended Staff Training konstruiert wird, ermöglicht eine vielfältige Wahrnehmung durch unterschiedlichste Kanäle (Sinne) und kann nun vom Lernenden – intrasubjektiv – verstärkt als viabel, neuwertig, und relevant bewertet werden. Dieses Training bietet auch ideale Möglichkeiten für berufsbegleitendes Lernen. Es ist beliebig für jeden Teilnehmerkreis skalierbar und adressiert besonders gut die Bedürfnisse von LehrgangsteilnehmerInnen, die über große Distanzen (in unserem Fall weltweit) ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Bislang war es nötig, sie in den Hörsälen des Instituts zu unterrichten, jetzt sind diese die „Knowledge Base“ – gleichsam die Basisstationen für die Lehre.

Ausblick

Das Embrasive Extended Staff Training gibt für Studierende und Organisationsentwickler wertvolle Hinweise auf die künftige Ausgestaltung jeglicher Planungsprozesse im Einsatzbetrieb und unterstreicht die Rolle der Lehre als kostengünstiger Motor in Forschung und Entwicklung.

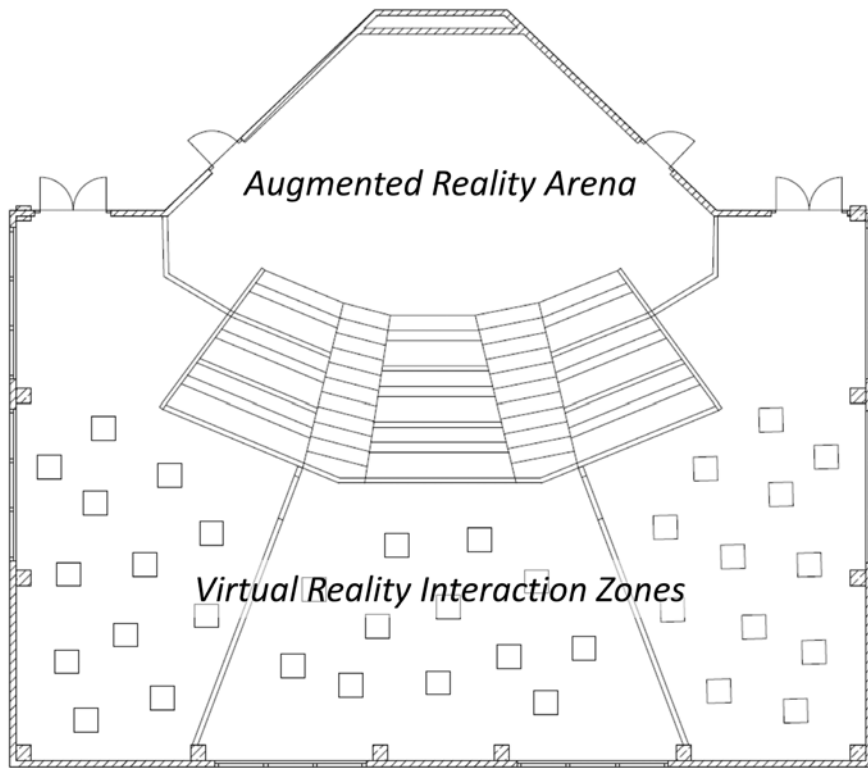


Abbildung 11: Der Lecture Room 21 ist die künftige „Knowledge Base“ des Embracive Extended Staff Trainings und nutzt die ganze Bandbreite von Extended Reality Anwendungen (Grafik: Aktiv Ladenbau).

Im nächsten Schritt werden die Applikationen im Rahmen des Forschungsprojektes „Lecture Room 21“ (Abb. 5) weiterentwickelt. In diesem werden 36 Studierende in Extended Reality Interaction Zones und einer Augmented Reality Arena Stabsdienst erlernen und trainieren können. Durch die kontinuierliche Zusammenarbeit mit den Forschungspartnern des Instituts können in der Entwicklung der Applikationen die Bedürfnisse des Lehrbetriebes in Zukunft noch besser berücksichtigt werden. Das ist von großer Bedeutung, da die Akzeptanz seitens der Führung, der TrainerInnen und Studierenden eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Schulungsmaßnahmen ist.

Durch umfangreiche Erfahrungen in der zivil-militärischen Zusammenarbeit und laufende Interaktion mit unseren Milizsoldaten, die in ihrem zivilen Hauptberuf stark engagiert sind, gelten die hier dargestellten Erkenntnisse auch für sämtliche

außermilitärische Bereiche – überall dort, wo eine Online-Zusammenarbeit erforderlich ist und die Inhalte gut visualisierbar sind. Dazu zählen der Einsatz in der Schulung für das Krisen- und Katastrophenmanagement genauso, wie Überlegungen zur Erweiterung von Geschäftsfeldern.

Die Erfahrungen der letzten Monate haben gezeigt, dass ein Training ohne Anwesenheitspflicht in Zukunft stärker nachgefragt werden wird. Die zeitgerechte Vorbereitung darauf ist die aktuell größte Herausforderung an die Lehr- und Schulorganisation.

Ein erheblicher Teil der Online-Kollaboration wird nach der Pandemie bleiben und auch der Druck zur Intensivierung der Fernlehre wird steigen, zumal Vorteile wie Zeitersparnis, Reduktion von Reisebewegungen und stark fokussierte Bearbeitungen offensichtlich sind.



Abbildung 12: Der „Extended“ Trainings Modus ermöglicht Distant Collaboration in Shared Spaces (Foto: ÖBH/Gerhard Hammler)

Zusammenfassung

Die Arbeit an der Kartentafel ist die herkömmliche Methode im Stabstraining. Bedingt durch die Einschränkungen der COVID-Pandemie mussten bewährte Trainingsansätze von einem Tag auf den anderen überdacht werden. Die Interaktion und Zusammenarbeit im Lehrsaal wird auch in Zukunft – vor allem in der Anlernstufe – ihre Bedeutung behalten, aber die rasche Entwicklung und Testung der Lernumgebung „Stabsdienst“ ermöglicht nunmehr völlig neue und flexible Ansätze im angewandten Stabstraining und hat die Entwicklung des „Lecture Room 21“ erheblich beschleunigt. Aus einem Testlauf in der Krise ist so das Konzept des Embracive Extended Staff Trainings im „Integrierten StabsAusbildungsZentrum“ (ISAZ) entstanden, in dem interdisziplinäre Stäbe in rasch wechselnden und flexiblen Lernumgebungen auf ihre schwierige Aufgabe vorbereitet werden können. Für die Bewältigung der vielfältigen Einsatzaufgaben des Österreichischen Bundesheeres stellt diese Mischung aus virtueller und realer Lernumgebung jedenfalls einen sehr vielversprechenden Ansatz dar.

Erfahrungen

- Die Entwicklung des Embracive Extended Staff Trainings erfolgte auf Grundlage des Embracive Leadership Models.
- Im Rahmen von zwei Führungs- und Stabslehrgängen am Institut für Offiziersweiterbildung der wurde das Konzept erprobt und evaluiert.
- Durch die Einbettung des Forschungsprojekts „Lecture Room 21“ in das NIKE Entwicklungsprogramm sind vielfältige Synergien mit anderen Projekten möglich.
- Die größte Herausforderung liegt aktuell darin, die traditionellen Vorstellungen von der Lehre der Stabsarbeit an der Karte zu überwinden und auch digitale Trainingsansätze zu integrieren.
- Digitales Training fordert das Lehrpersonal nicht nur in der Vorbereitung, sondern auch in der Durchführung in hohem Maße und spart kein Lehrpersonal.
- Die Online-Zusammenarbeit erfordert einfach nutzbare und redundante Applikationen mit gutem und kurzfristig verfügbarem Support.
- Ein gesicherter und leistungsfähiger Datenaustausch ermöglicht eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Studierenden und erlaubt dem Lehrenden eine laufende Kontrolle der Produkte.
- Die Applikationen müssen durch die Studierenden allein und im Rahmen von Arbeitsgruppen selbst bedient werden können, so dass kein Eingriff durch den Lehrenden erforderlich ist.
- Die permanente Interaktion zwischen Lehrenden und Studierenden mit- und untereinander ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Online-Zusammenarbeit.

Auswahl der Rückmeldungen der Teilnehmer

„Gut waren die Übergänge analog – digital.“
„...Lernen / Arbeiten mit vielen verschiedenen Medien...“
„Ich denke dieses Format hat Zukunft...“
„Die Umsetzung auf Grund der Altersstruktur im Kurs von digital auf OLDSkool und vice versa stellte keine Herausforderung dar.“
„Ich finde es absolut zweckmäßig und zukunftsweisend, Lagen digital und mit modernen Medien zu bearbeiten. Diese Art des Arbeitens sollte beispielgebend für andere Institutionen sein.“

Endnotes

- 1 Reisner, Markus / Hofmann, Gerald / Blochberger, Robert: Tick in the Box. In: Truppendienst, 59. Jhg., 2020, 3, S. 224-228. Online verfügbar unter <https://www.truppendienst.com/themen/beitraege/artikel/tick-in-the-box/#page-1> [abgerufen am 5. Mai 2021]
- 2 Hofer, Peter: Embracive Leadership – Kompass für erfolgreiche Führung in einem paradoxen Umfeld. In: zfo, 90. Jhg., 2021, 5 (zur Veröffentlichung als „zfo-Toolkit“ angenommen)
- 3 Extended Reality bezeichnet die unterschiedlichen Technologien, die im Mixed Reality Kontinuum zur Anwendung kommen.
- 4 Dörner, Ralf / Broll, Wolfgang / Grimm, Paul / Jung, Bernhard (Hrsg.): Virtual und Augmented Reality (VR/AR). Grundlagen und Methoden der Virtuellen und Augmentierten Realität. Berlin, Heidelberg, 2019, S. 22-23
- 5 Siebert, Horst: Lernmotivation und Bildungsbeteiligung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bielefeld, 2006, S. 82-91.
- 6 <https://www.milak.at/nike> [abgerufen am 16. 05. 2021]

3.3 Die Wirkung der Anleitung einer Outdoor-Intervention auf die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung des zu trainierenden Systems

Mjr Mag. (FH) Dr. Alexander GSTREIN

Schlagworte

Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung, Outdoor-Training, direktive Instruktion, coachende Instruktion, Risiko und Sicherheit bei Outdoor-Trainings, Zero Accident

Keywords

Collective self-efficacy, outdoor-training, directive instruction, coaching instruction, risk and safety in outdoor-training, zero accident

Abstract

Mittels Feldexperiment an rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde erforscht werden, ob es Zusammenhänge zwischen der Art der Anleitung einer Outdoor-Aufgabenstellung (direktiv vs. coachend) und der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung einer nicht strukturierten Trainingsgruppe gibt. Dafür wurden zwanzig willkürlich zusammengestellten Trainingsgruppen für einen Halbtage durch ein Trainerteam begleitet und zu drei Messzeitpunkten (prä, post, follow-up) mittels Onlinefragebogen via Smartphone befragt. Das Messinstrument wurde, basierend auf eine Skala zur kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung von Trippel (2012, S. 87), durch den Autor selbst zusammengestellt. Es konnte kein Zusammenhang der Anleitungart und der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung nachgewiesen werden. Bei der Selbsteinschätzung bezüglich der Performance und der benötigten Zeit für die Erfüllung der Aufgabenstellung gab es signifikante Unterschiede zwischen den direktiv bzw. coachend angeleiteten Trainingsgruppen.

Einleitung

Der Formulierung der Anleitung bei Outdoor-Interventionen kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie stellt einen möglichst „passenden Rahmen“ für das Handeln

und in weiterer Folge für die Entwicklung des zu trainierenden Systems (z.B. einer Gruppe) dar. Daher wurde erforscht, ob (bzw. wie) sich der Inhalt der Anleitung einer Aufgabenstellung auf das Handeln und Empfinden der Gruppe auswirkt. Psychische und affektive Zustände stehen beispielsweise in enger Wechselwirkung mit der wahrgenommenen Selbstwirksamkeitserwartung von Personen. (Lau & Plessner, 2016, S. 51). Selbstwirksamkeitserwartung kann dabei nicht nur auf der Ebene Person, sondern auch auf der Ebene Gruppe, sprich mittels kollektiver Selbstwirksamkeitserwartung, erforscht werden. (Schmitz & Schwarzer, 2002, S. 195)

Wie sehr die jeweilige Art der Anleitung allerdings tatsächlich Einfluss auf die Trainingsgruppe haben kann, war bis dato nicht expliziter Forschungsgegenstand. Ewert & Davidson (2017, S. 4-5) führen dies in ihrem Buch sogar ausdrücklich als Forschungslücke an. Untersucht wurde dies am Beispiel zweier unterschiedlich formulierter Anleitungen welche durch Trainerteams bei einer Low-Event Outdoor-Aufgabenstellung mit der Bezeichnung „Beam“ gegeben wurden. Die Trainingsgruppen waren nicht strukturierte Gruppen, welche in dieser Konstellation, ausschließlich für die Dauer des Feldexperimentes gebildet wurden. Bei der Outdoor-Aufgabenstellung Beam besteht aus Sicht des Autors im Vergleich zu anderen Aufgaben im Low- und High-Eventbereich ein geringes objektives Risiko, allerdings sehr wohl ein teilweise hohes subjektives Gefährdungspotenzial.

Die Hälfte der Gruppen erhielt Anleitungen mit (möglichst) vollständigen (vgl. Zero Accident; Walter Siebert, 2003, S. 56-63) und sehr konkreten Sicherheitshinweisen (direktive Instruktion). Die andere Hälfte an Gruppen wurde mit einem für die Sicherheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertretbaren Minimum an selbstorientierten Sicherheitshinweisen (coachende Instruktion) angeleitet.

Die beiden Anleitungen hierfür wurden vom Autor selbst, auf Basis der oben kurz angeführten theoretischen Konzepte, erstellt und mittels schriftlicher Interviews mit mehreren Lehrtrainerinnen und -trainern der Initiative Outdoor Aktivitäten (IOA) geschärft.

Ziel dieser Studie ist es, Aufschlüsse über die Zusammenhänge zwischen der Anleitung einer Outdoor-Aufgabenstellung und der Wirkung auf das zu trainierende System zu erlangen.

Dies sollte an der sozialen Kognitionstheorie (Bandura, 2011) und Theorie über die Selbstwirksamkeitserwartung nach Bandura (Bandura, 1997), bzw. der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung und den jeweiligen erhobenen Daten ableitbar sein.

Theorie

Selbstwirksamkeitserwartung ist die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Situationen aufgrund eigener Kompetenz und auch gegen Widerstände bewältigen zu können. Die Aufgaben sind hierbei so, dass es sowohl Anstrengung als auch Ausdauer bedarf, sie positiv zu bewältigen. Bandura führt in der sozial-kognitiven Theorie im Wesentlichen die Konsequenzerwartung und die Selbstwirksamkeitserwartung (= Kompetenzerwartung) als Faktoren an, welche die subjektive Überzeugung ausmacht, welche wiederum kognitiv, motivationale, emotionale und aktionale Prozesse steuert. (Schwarzer, R. & Jerusalem, 2002, S. 35 f)

Die Konsequenzerwartung bedeutet hierbei, dass es einen Zusammenhang zwischen dem gewünschten Ergebnis und dem zu beschreitenden Weg gibt. Um gewisse Resultate zu erhalten, werden bestimmte Verhaltensweisen notwendig/sinnvoll sein.

Die Kompetenzerwartung bzw. Selbstwirksamkeitserwartung hingegen stellt die Frage an die jeweilige Person, ob sie sich selbst in der Lage sieht, die beabsichtigte Handlung auszuführen.

Eng verbunden mit der Selbstwirksamkeitserwartung ist die Selbstregulation. Die Frage hierbei lautet: Ist eine Person in der Lage, sich selbst so zu beschränken, dass ihr Ziel auch trotz mancher Unwägbarkeiten für sie (und andere) klar erkennbar/messbar bleibt? Dafür verantwortlich zeichnen vier Regulationsprinzipien:

- Widerstandskompetenz (resistance self-efficacy) um Versuchungen der Ablenkung zu widerstehen,
- Entwicklung von Strategien und Arbeitstechniken (action self-efficacy) um möglichst effektiv und eventuell auch effizient handeln zu können,
- Vermeiden von Rückfällen (coping self-efficacy) und
- Rückkehr zur eigentlichen Aufgabenstellung (recovery self-efficacy) nach einem kurzfristigen Abweichen davon.

Diese Prinzipien stehen in keinerlei Zusammenhang mit den inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person. Mit anderen Worten: die Selbstwirksamkeitserwartung ist ein eigenständiger Beitrag zu einem Ergebnis einer Handlung und nicht Ausdruck der intellektuellen Fähigkeit einer Person.

Bandura (1997) selbst legt ebenfalls Wert auf die Unterscheidung von self-efficacy und self-esteem. Geht es bei der Selbstwirksamkeitserwartung um eine Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, so befasst sich das Selbstwertgefühl mit einer Einschätzung

des Selbstwertes einer Person an sich. So kann die Selbstwirksamkeitserwartung Rückschlüsse auf die Ziele die sich eine Person steckt und die Erfolgswahrscheinlichkeit geben. (Bandura, 1997, S. 11)

Selbstwirksamkeitserwartungen können grob in zwei Dimensionen mit zwei grundsätzlichen Ausprägungen unterteilt werden. (Schwarzer, R. & Jerusalem, 2002, S. 39-42)

- Allgemein-individuelle Selbstwirksamkeitserwartungen
- Allgemein-kollektive Selbstwirksamkeitserwartungen
- Spezifisch-individuelle Selbstwirksamkeitserwartungen
- Spezifisch-kollektive Selbstwirksamkeitserwartungen

Für diese Forschung primär relevant war das Feld der allgemein-kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung, da es sich um die Überzeugung/Einstellung der Gruppe handelt (nicht näher ausformulierte), zukünftige Aufgabenstellungen positiv bewältigen zu können.

Die Selbstwirksamkeitserwartung im Allgemeinen kann laut Bandura (1997) durch vier Quellen beeinflusst werden, die bezüglich ihrer Wirksamkeit in folgender Rangreihenfolge abgebildet werden.

1. Enactive Mastery Experience: Handlungsergebnisse in Form eigener Erfolge bzw. Misserfolge üben den größten Einfluss auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Personen aus. (Bandura, 1997, S. 80-86)
2. Vicarious Experience: Am zweit wirksamsten sind stellvertretende Erfahrungen durch Beobachtung und Nachahmung von Verhaltensmodellen. (Bandura, 1997, S. 86-101)
3. Verbal Persuasion: Dahinter sind sprachliche Überzeugungen zu nennen. Hier gibt es noch die Unterteilung in Fremdbewertung (Zuspruch von Dritten) und Selbstinstruktion (Selbstgespräch). (Bandura, 1997, S. 101-106)
4. Physiological and Affective States: Am wenigsten wirken sich laut Bandura die Wahrnehmung der eigenen Gefühlsregungen und affektiver Zustände in Situationen aus. (Bandura, 1997, S. 106-113)

Sämtliche in 2.1 festgehaltenen Ausführungen gelten im gleichen oder ähnlichen Maße auch für die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung. So wie sich eine Person,

wie oben kurz beschrieben, durch Reize entwickelt, gilt dies auch für Gruppen, Familien oder andere soziale Konstrukte. Dabei stehen subjektive und kollektive Selbstwirksamkeitserwartung in einem Zusammenhang. Wie genau, ist nur teilweise bekannt und ist zudem von verschiedenen Faktoren abhängig, auf welche hier nicht näher eingegangen wird. Für Bandura steht fest, dass der Mensch nicht als isoliertes Einzelwesen zu betrachten, sondern das jeweilige Umfeld mit einzubeziehen ist. Die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung spielt hierbei ebenfalls eine Rolle. Konkret geht es um den in diesem Kollektiv geteilten Glauben an die gemeinsamen Fähigkeiten und Fertigkeiten sich zu organisieren und als Gruppe zu handeln. Bandura geht sogar so weit, dass er postuliert, dass eine Gruppe umso mehr erreichen kann, umso stärker ausgeprägt der Glaube an die eigenen Fähigkeiten ist. (Bandura, 1997, S. 480) Er geht davon aus, dass es einen Unterschied macht, ob es sich bei der jeweiligen Gruppe um eine strukturierte, oder aber um eine nicht strukturierte Gruppe handelt. (Bandura, 1997, S. 477 f)

Des Weiteren unterscheidet Bandura bei der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung zwischen Gruppen, bei denen sich der Erfolg aus unterschiedlichen Teilleistungen zusammensetzt und jenen Gruppen, bei denen der Erfolg durch die Summe von gleichen Teilleistungen erzielt wird. Als Beispiel seien die Leistung einer Fußballmannschaft oder aber die Teamwertung bei einem Skispringen angeführt. So führen beim Fußball ein fehlerlos agierender Tormann, das präzise Zuspiel eines Mittelfeldspielers zur Sturmspitze und deren erfolgreicher Schuss auf das Tor, zum Erfolg. Beim Team-Skispringen ist es die Summe der jeweiligen Sprünge, sprich der gleichen Aufgabenstellung, erbracht durch verschiedene Sportler.

Um bei dem oben genannten Beispiel zu bleiben, hat die Gruppengröße ebenfalls Auswirkungen auf die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung. Während sich bei der Fußballmannschaft elf Personen koordinieren müssen, so sind es beim Team-Skispringen nur vier Personen.

In zeitlicher Hinsicht ist die Fußballmannschaft parallel gefordert, die Leistung zu erbringen, beim Team-Skispringen rufen die Springer ihre Leistung sequenziell, einer nach dem anderen ab. Der Skispringer ist somit in der Ausübung des Sprunges per se nicht abhängig von seinen Teamkollegen, kein Springer kann den anderen aktiv bei dessen Sprung unterstützen. Der Stürmer ist sehr wohl angewiesen auf das präzise Zuspiel seines Mittelfeldspielers und kann gegebenenfalls durch einen Sprint ein weniger gelungenes Zuspiel unmittelbar retten. Bandura spricht hier von einer hohen systemischen Interdependenz. (Bandura, 1997, S. 480)

Methode

Geforscht wurde mit der empirisch quantitativen Methode eines Feldexperimentes mit begleitender Längsschnittstudie mittels Onlinefragebogen. (Häder, 2019, S. 117 ff)

Gemessen wurde zu drei Messzeitpunkten im Prä-Post-Follow-up-Design. (Döring & Bortz, 2016, S. 193) Messzeitpunkt 1 und Messzeitpunkt 2 erfolgten in einem Abstand von ca. fünfzehn Minuten zu einander und Messzeitpunkt 2 und 3 in einem Abstand von etwas mehr als einer Stunde. Insgesamt lagen somit zwischen erster und letzter Messung knapp 90 Minuten.

Die Stichprobe (Within-Subject-Design) blieb dabei unverändert. (Charness, Gneezy & Kuhn, 2012, S. 2 ff)

Als qualitative Aspekte wurden problemzentrierte schriftliche Interviews nach Witzel zur Anwendung gebracht. (Diekmann, 1995, S. 450 f)

Für die Messung der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartungen wurden Skalen von Gibson, (1999, 2003), Bandura (1997, 2000), Baker (2001), Hardin et. al. (2007), Mulvey & Klein (1989) und Schwarzer & Schmitz (1999) auf ihre Eignung für die gegenständliche Arbeit hin beurteilt.

Zur Anwendung kam eine vom Autor selbst angepasste und pregetestete Abwandlung der Items von Trippel (2012, S. 87).

Stichprobe

Insgesamt nahmen an der Studie 208 Personen teil. Davon zogen jedoch zehn Personen ihre Freiwilligkeit nach Ende der Unterweisung in die Studie zurück und weitere zehn Personen mussten aufgrund körperlicher Gebrechen auf eine Teilnahme verzichten. So ergab sich eine Stichprobe von $n = 188$.

Mit 74,2% waren fast dreiviertel aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer 25 Jahre alt oder jünger. 86,5% aller teilnehmenden Personen stellte dabei das Österreichische Bundesheer (Studentinnen und Studenten des FH-Bachelorstudienganges Militärische Führung der Theresianischen Militärakademie) und lediglich 13,3% kamen von zivilen Institutionen. Dadurch ergab sich ein deutlicher Überhang an männlichen Probanden (89,9%).

Das Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag im Mittel bei ($M = 25.89$) Jahren, die Standardabweichung betrug ($SD = 8.19$ Jahre, $Min = 18$, $Max = 60$), der Median lag bei ($x_{med} = 23.00$) Jahren. 79,8% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren dem Bildungsstand Abitur/Matura zuzuordnen.

Genau jeweils 50% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung in Beziehungen. 11,7% gaben an, Kinder zu haben. Weder der Beziehungsstatus, das Geschlecht, noch ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Kinder haben, hatte Auswirkungen auf die Werte der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung.

Ergebnisse

Ergebnisse zu Hypothese 1

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung von direktiv angeleiteten Gruppen, kann rein aus der deskriptiven Statistik nicht verifiziert werden.

In der deskriptiven Statistik in Tabelle 1 wird ersichtlich, dass sich die Mittelwerte der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung bei beiden Anweisungsarten nur geringfügig unterscheiden, unabhängig des jeweiligen MZP. Die Standardabweichung ist dabei in allen Fällen ähnlich gering. Auffallend ist der durchgängig und ebenfalls Anweisung unabhängige sehr hohe Mittelwert der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung. Die Entwicklung der kollektiven Selbstwirksamkeit über die drei MZP ist in Abbildung 3 beschrieben.

Die einfaktorielle Varianzanalyse in Tabelle 2 der beiden Anleitungsarten ergab bei keinem der drei MZP einen signifikanten Unterschied der Anweisungsarten bezüglich der Selbstwirksamkeitserwartung. Der empirische F-Wert der ANOVA liegt mit 2.293 deutlich unter jenem erwarteten F-Wert (6.760) gemäß F-Verteilung für $p = .99$.

Tabelle 1

Deskriptive Statistik der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung zu den drei MZP

| | Anweisungsart | Min | Max | M | SD | N |
|-------|----------------|------|------|-------|-------|-----|
| M1_SW | 1 ^a | 3.50 | 6.00 | 5.394 | 0.584 | 92 |
| | 2 ^b | 3.50 | 6.00 | 5.265 | 0.578 | 96 |
| | Gesamt | 3.50 | 6.00 | 5.328 | 0.583 | 188 |
| M2_SW | 1 ^a | 3.75 | 6.00 | 5.396 | 0.638 | 92 |
| | 2 ^b | 3.50 | 6.00 | 5.248 | 0.636 | 96 |
| | Gesamt | 3.50 | 6.00 | 5.321 | 0.640 | 188 |
| M3_SW | 1 ^a | 3.38 | 6.00 | 5.614 | 0.570 | 92 |
| | 2 ^b | 3.50 | 6.00 | 5.606 | 0.587 | 96 |
| | Gesamt | 3.38 | 6.00 | 5.610 | 0.578 | 188 |

^a Anweisungsart direktiv, ^b Anweisungsart coachend.

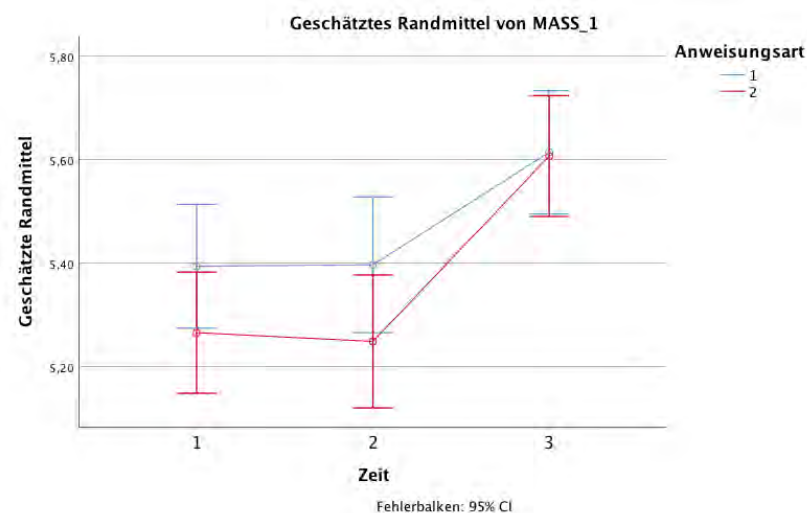


Abbildung 1: Veränderung der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung über die MZP teilt nach Anweisungsart

Tabelle 2

Einfaktorielle Varianzanalyse der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung zu den drei MZP

| | | Quadrat- summe | df | Mittel der Quadrate | F | p |
|-------|-------------------|-------------------|-----|------------------------|-------|-------|
| M1_SW | Zwischen den Grp | 0.774 | 1 | 0.774 | 2.293 | 0.132 |
| | Innerhalb der Grp | 62.818 | 186 | 0.338 | | |
| | Gesamt | 63.593 | 187 | | | |
| M2_SW | Zwischen den Grp | 1.03 | 1 | 1.03 | 2.533 | 0.113 |
| | Innerhalb der Grp | 75.597 | 186 | 0.406 | | |
| | Gesamt | 76.627 | 187 | | | |
| M3_SW | Zwischen den Grp | 0.003 | 1 | 0.003 | 0.008 | 0.931 |
| | Innerhalb der Grp | 62.488 | 186 | 0.336 | | |
| | Gesamt | 62.491 | 187 | | | |

ANOVA, analysis of variance

Auch bei der Ausgabe nach Gruppen aufgeteilt unterschieden sich die Mittelwerte zu den drei MZP nur unwesentlich voneinander.

Die multivariate Analyse konnte keine weiteren Effekte der Anweisungsart hervorbringen. Der Test der Innersubjekte hatte Sphärizität mit einem F-Wert von 37.630. Das bedeutet allerdings nur eine Unterscheidbarkeit hinsichtlich der benötigten Zeit. Die Interaktionshypothese mit dem Faktor Anweisung wies mit einem F-Wert von 2.028 keine Sphärizität auf. Die Interpretation des Greenhaus-Geisser-Wertes ergab keine Signifikanz (.134).

Somit bleibt festzuhalten, dass kein Unterschied in der kollektiven Selbstwirksamkeit von Gruppen besteht, welcher auf die Art und Weise der Anleitung zurückzuführen ist

Ergebnisse zu Hypothese 2

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Aufgabenerfüllung von direktiv angeleiteten Gruppen, konnte nicht verifiziert werden.

Dafür wurden zwei Items näher betrachtet. Zum einen die Zeit zur Erfüllung der Outdoor-Aufgabenstellung und zum anderen die Selbsteinschätzung durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Nach Anleitungsarten aufgeteilt, mittels deskriptiver Statistiken analysiert, zeigte sich ein Mittelwertunterschied nach welchem die direktiv angeleiteten Gruppen schneller die Outdoor-Aufgabenstellung erfüllten (2.52) als die coachend angeleiteten Gruppen (2.89). Dabei entsprachen die Werte 1 = 0-5 Minuten, 2 = 5:01-10 Minuten, 3 = 10:01-15 Minuten, 4 = 15:01-20 Minuten, 5 = 20:01-25 Minuten, 6 = über 30 Minuten. Diese Werte waren jedoch nicht signifikant. Der Levene-Test zeigte bei der Prüfung auf Varianzhomogenität eine Signifikanz von (.000).

Tabelle 3

Lagemaße und Streuung der Selbsteinschätzung zur Aufgabenerfüllung und der Zeit für die Aufgabenerfüllung getrennt nach Anweisungsart.

| | | Min | Max | M | SD | N |
|------------------------------|-----------------------------|-----|-----|------|-------|----|
| Anweisungsart 1 ^a | Zeit für Aufgabenerfüllung | 4 | 6 | 5.93 | 0.289 | 92 |
| | Zeit für Aufgabenerfüllung | 2 | 3 | 2.52 | 0.502 | 92 |
| | Gültige Werte (Listenweise) | | | | | 92 |
| Anweisungsart 2 ^b | Zeit für Aufgabenerfüllung | 4 | 6 | 5.82 | 0.435 | 96 |
| | Zeit für Aufgabenerfüllung | 1 | 4 | 2.89 | 0.972 | 96 |
| | Gültige Werte (Listenweise) | | | | | 96 |

^a Anweisungsart direktiv, ^b Anweisungsart coachend.

Weder bei der Selbsteinschätzung, der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie gut sie die Outdoor-Aufgabenstellung erfüllt haben (von 1 = stimme gar nicht zu bis 6 = stimme voll zu), noch bei der Einschätzung durch das Beobachtungspersonal konnten signifikante Unterschiede zwischen den beiden Anleitungsarten festgestellt werden. Zwar waren in beiden Fällen die Varianzen inhomogen, jedoch nicht signifikant.

Ein direkter Zusammenhang zwischen der benötigten Zeit zur Aufgabenerfüllung und der Selbst- oder Fremdeinschätzung konnte nach Pearson (± 121) nicht nachgewiesen werden.

Tabelle 4 zeigt die Zusammenhänge zwischen der jeweiligen Anleitungart und den entsprechenden Items bezüglich Aufgabenerfüllung.

Tabelle 4

Einfaktorische Varianzanalyse zu Zusammenhang Anleitungart und Aufgabenerfüllung

| | | Quadratsumme | df | Mittel der Quadrate | F | p |
|---|-------------------|--------------|-----|---------------------|--------|-------|
| Aufgabe erfüllt Selbsteinschätzung | Zwischen den Grp | 0.588 | 1 | 0,588 | 4.272 | 0.40 |
| | Innerhalb der Grp | 25.598 | 186 | 0.138 | | |
| | Gesamt | 26.186 | 187 | | | |
| Aufgabe erfüllt Beobachtereinschätzung | Zwischen den Grp | 0.250 | 1 | 0.25 | 1.631 | 0.203 |
| | Innerhalb der Grp | 28.490 | 186 | 0.153 | | |
| | Gesamt | 28.739 | 187 | | | |
| Anzahl der Versuche | Zwischen den Grp | 0.211 | 1 | 0.211 | 0.636 | 0.426 |
| | Innerhalb der Grp | 61.746 | 186 | 0.332 | | |
| | Gesamt | 61.957 | 187 | | | |
| Zeit für Aufgabenerfüllung | Zwischen den Grp | 6.213 | 1 | 6.213 | 10.255 | 0.002 |
| | Innerhalb der Grp | 112.696 | 186 | 0.606 | | |
| | Gesamt | 118.91 | 187 | | | |

ANOVA

Ergebnisse zu Hypothese 3

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Wahrnehmung der Sicherheitsaufgaben der Gruppenmitglieder zu direktiv angeleiteten Gruppen, wurde falsifiziert.

Mit einer Signifikanz von (.851) bestand kein Zusammenhang zwischen der Art der Anleitung und der beobachteten Sicherheit. Vergleich man die Mittelwerte nach Anleitungart getrennt, so war der Wert der direktiv angeleiteten Gruppen mit

($M = 3.67$) höher als jener der coachend angeleiteten Gruppen ($M = 3.27$). Insgesamt wurde die Sicherheit bei allen teilnehmenden Gruppen auf der sechsstufigen Skala (1 = sehr sicher bis 6 = sehr unsicher) unterdurchschnittlich viel Aufmerksamkeit beigemessen. Auffallend ist jedoch, dass bei dem Vergleich der Häufigkeiten sehr wohl Unterschiede in der Verteilung der Antworten erkennbar sind. So wird bei direktiv angeleiteten Gruppen der Wert 6 (= sehr unsicher) 37 Mal (40,2%) angegeben, bei coachend angeleiteten Gruppen gerade einmal zwölf Mal (12,5%). Die Werte in der Mitte der Skala (3 und 4) kommen bei direktiv angeleiteten Gruppen acht Mal (8,7%) vor, bei den coachend angeleiteten Gruppen gibt es hingegen einen starken Trend zur Mitte (3 und 4) mit 52 Nennungen (54,1%). Die Histogramme getrennt nach Anweisungsart sind in Abbildung 2 und 3 zu finden.

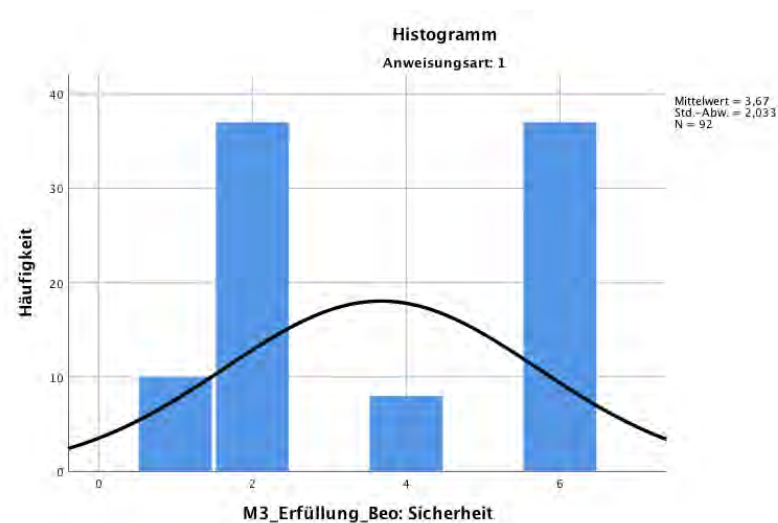


Abbildung 2: Verteilung der beobachteten Sicherheit bei direktiv angeleiteten Gruppen
x-Achse: sechsstufige Skala (1 = sehr sicher bis 6 = sehr unsicher)

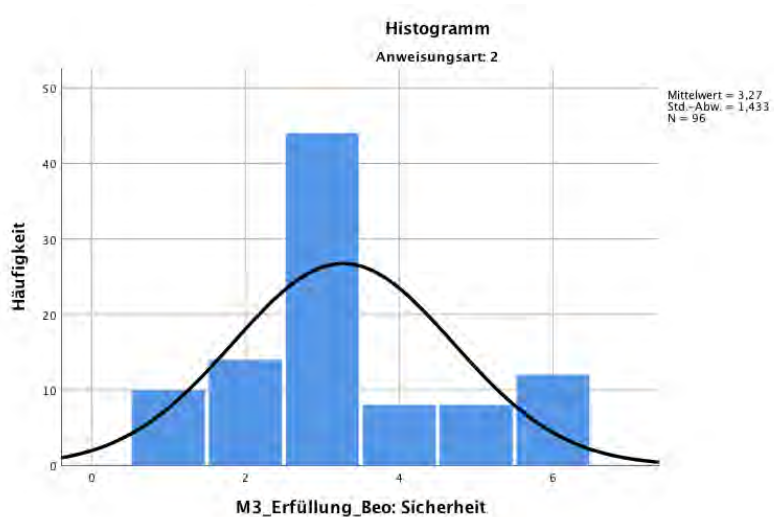


Abbildung 3: Verteilung der beobachteten Sicherheit bei direktiv angeleiteten Gruppen
x-Achse: sechsstufige Skala (1 = sehr sicher bis 6 = sehr unsicher)

Lediglich 11,2% aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, dass der Zweck der Outdoor-Aufgabenstellung in der Sicherheit zu finden sei. Insgesamt wurde Sicherheit auf den vierten von fünf Rängen geratet. Einzig „Spaß“ als Zweck wurde noch niedriger bewertet.

Ergebnisse zu Hypothese 4

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Befindlichkeit von direktiv angeleiteten Gruppen, musste verworfen werden. Keiner der sechs abgefragten Stimmungsvariablen (energieelos/voller Energie, gestresst/entspannt, lustlos/hochmotiviert, ruhig/nervös, besorgt/sorgenfrei, begeistert/gelangweilt) ergab einen signifikanten Zusammenhang mit der jeweiligen Anleitungstyp.

Unterschiedliche Werte konnten jedoch zwischen zivilen und militärischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern erhoben werden. Hier gab es einen Zusammenhang von der jeweiligen Institution (zivil/militärisch), welcher die teilnehmenden Personen angehörten und den Items, die auf das Stresslevel reflektierten (gestresst/entspannt (.003), ruhig/nervös (.000)).

In Tabelle 4 sind die deskriptiven Statistiken abgebildet und in Tabelle 5 werden die Ergebnisse der relevanten einfaktorischen Varianzanalyse dargestellt.

Tabelle 5

Relevante Befindlichkeitsitems getrennt nach teilnehmenden Institutionen

| | | Min | Max | M | SD | N |
|---------|----------------------------------|-----|-----|------|-------|-----|
| Zivil | M3_Stimmung: gestresst/entspannt | 3 | 6 | 4.72 | 0.843 | 25 |
| | M3_Stimmung: ruhig/nervös | 1 | 6 | 2.52 | 1.194 | 25 |
| | Gültige Werte (Listenweise) | | | | | 25 |
| Militär | M3_Stimmung: gestresst/entspannt | 2 | 6 | 5.29 | 0.888 | 163 |
| | M3_Stimmung: ruhig/nervös | 1 | 5 | 1.63 | 0.801 | 163 |
| | Gültige Werte (Listenweise) | | | | | 163 |

Tabelle 6

Einfaktorielle Varianzanalyse zu Institution und Befindlichkeit

| | | Quadratsumme | df | Mittel der Quadrate | F | p |
|----------------------------|-------------------|--------------|-----|---------------------|-------|-------|
| energieelos/voller Energie | Zwischen den Grp | 0.405 | 1 | 0.405 | 0.992 | 0.321 |
| | Innerhalb der Grp | 75.951 | 186 | 0.408 | | |
| | Gesamt | 76.356 | 187 | | | |
| gestresst/entspannt | Zwischen den Grp | 7.153 | 1 | 7.153 | 9.182 | 0.003 |
| | Innerhalb der Grp | 144.905 | 186 | 0.779 | | |
| | Gesamt | 152.059 | 187 | | | |
| lustlos/hochmotiviert | Zwischen den Grp | 0.852 | 1 | 0.852 | 1.416 | 0.236 |
| | Innerhalb der Grp | 111.956 | 186 | 0.602 | | |
| | Gesamt | 112.809 | 187 | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|---------|-----|--------|--------|-------|
| ruhig/ nervös | Zwischen den Grp | 17.096 | 1 | 17.096 | 23.017 | 0.000 |
| | Innerhalb der Grp | 138.154 | 186 | 0.743 | | |
| | Gesamt | 155.25 | 187 | | | |
| besorgt/ sorgenfrei | Zwischen den Grp | 1.467 | 1 | 1.467 | 2.562 | 0.111 |
| | Innerhalb der Grp | 106.491 | 186 | 0.573 | | |
| | Gesamt | 107.957 | 187 | | | |
| begeistert/ gelangweilt | Zwischen den Grp | 0.099 | 1 | 0.099 | 0.102 | 0.750 |
| | Innerhalb der Grp | 180.258 | 186 | 0.969 | | |
| | Gesamt | 180.356 | 187 | | | |

ANOVA

Der Mittelwertvergleich der Institutionen, aufgeteilt auf Gruppen gerechnet, zeigte folgendes Ergebnis (1 = gestresst bis 6 = entspannt): Mit (4.72) waren die zivilen Teilnehmerinnen und Teilnehmer signifikant gestresster bei der Outdoor-Aufgabenstellung als die militärischen mit einem Mittelwert von (5.29). Beim Item ruhig (= 1) / nervös (= 6) waren ebenfalls die zivilen Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit (2.52) nervöser als ihre militärischen Gruppenmitglieder (1.63).

Ergebnisse zu Hypothese 5

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich dem Outdoor-Training zugestandenem Zweck nach von direktiv angeleiteten Gruppen, konnte nicht verifiziert werden.

Es konnte kein Zusammenhang zwischen der jeweiligen Art der Anleitung und dem Zweck der Outdoor-Aufgabenstellung festgestellt werden. Sehr wohl gab es Unterschiede bezüglich des Zweckes, wenn die Stichprobe in zivile und militärische Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschieden wurde.

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer sahen den Zweck in der reinen Erfüllung der Aufgabe. Die Militärs unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sahen zu 51,1% die Aufgabenerfüllung als primären Zweck der Outdoor-Aufgabenstellung an. Die zivilen Teilnehmerinnen und Teilnehmer reichten die Aufgabenerfüllung an den dritten von fünf Rängen, lediglich 24% gaben der Aufgabenerfüllung oberste Priorität. Für diese Gruppe der zivilen Teilnehmerinnen und Teilnehmer lag der Hauptzweck ex aequo mit jeweils (2.52) darin, die eigenen Handlungsmöglichkeiten in Teams zu entdecken bzw. darin, zu sehen, welche Handlungsmuster Teams haben.

Tabelle 7

Symmetrische Maße zu Aufgabenstellung und Institution

| | | Wert | Asymptotischer Standardfehler ^a | Näherungsweise t ^b | Näherungsweise Signifikanz |
|-------------------------------|-----------------------|--------|--|-------------------------------|----------------------------|
| Nominal- bzgl. Nominalmaß | Phi | 0.438 | | | 0 |
| | Cramer-V | 0.438 | | | 0 |
| | Kontingenzkoeffizient | 0.401 | 187 | | 0 |
| Intervall- bzgl. Intervallmaß | Pearson-R | -0.293 | 0.081 | -4.18 | 0.000 ^c |
| Ordinal- bzgl. Ordinalmaß | Korr. nach Spearman | -0.271 | 0.074 | -3.835 | 0.000 ^c |
| Anzahl der gültigen Fälle | | 188 | | | |

^a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen, ^b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet, ^c Basierend auf normaler Näherung

Eine starke Korrelation zwischen der Institution und der Aufgabenerfüllung mit einem Phi von (.438), einem Cramer-V von .438 und einem Kontingenzkoeffizienten von größer .040 konnte nachgewiesen werden. Dies bedeutet, dass ein starker Zusammenhang zwischen dem institutionellen Hintergrund der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und dem Antwortverhalten des Items betreffend den Zweck des Outdoor-Trainings gegeben ist. Details sind Tabelle 6 zu entnehmen.

Ergebnisse zu Hypothese 6

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Wahrnehmung des subjektiv empfundenen Erfüllungsgrad zum objektiviert gemessenen Erfüllungsgrad von direktiv angeleiteten Gruppen, musste verworfen werden.

Weder die ANOVA noch die nach Gruppen getrennten deskriptiven Verfahren ließen Unterschiede zwischen den direktiv bzw. coachend angeleiteten Gruppen erkennen.

Überprüfung der vermuteten Moderatorvariablen

Wetter

Mit einer Signifikanz von (0.003) zu MZP1 und (.010) zu MZP3 konnte bei der Prä- und der Follow-Up-Messung ein Zusammenhang zwischen der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung und dem subjektiven Empfinden des Wetters festgestellt werden (siehe Tabelle 7), nicht jedoch beim MZP2.

Tabelle 8

Zusammenhang zwischen kollektiver Selbstwirksamkeitserwartung und subjektiv empfundenem Wetter

| | | Quadrat- summe | df | Mittel der Quadrate | F | p |
|-------|-------------------|-------------------|-----|------------------------|-------|-------|
| M1_SW | Zwischen den Grp | 4.525 | 3 | 1.508 | 4.698 | 0.003 |
| | Innerhalb der Grp | 59.068 | 184 | 0.321 | | |
| | Gesamt | 63.593 | 187 | | | |
| M2_SW | Zwischen den Grp | 2.467 | 3 | 0.822 | 2.04 | 0.110 |
| | Innerhalb der Grp | 74.160 | 184 | 0.403 | | |
| | Gesamt | 76.627 | 187 | | | |
| M3_SW | Zwischen den Grp | 3.718 | 3 | 1.239 | 3.88 | 0.010 |
| | Innerhalb der Grp | 58.773 | 184 | 0.319 | | |
| | Gesamt | 62.491 | 187 | | | |

ANOVA

Es bestand jedoch kein Zusammenhang zwischen dem tatsächlich beobachteten Wetter (an allen Forschungstagen sonnig, trocken, ca. 25 Grad Celsius) und der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung.

Tragen einer FFP-3-Maske

Das ständige Tragen der FFP-3-Maske wirkte sich zu keinem Zeitpunkt auf die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung (Signifikanzniveau MZP1 (.077), MZP2 (.251), MZP3 (.115)) aus.

Gruppengröße

Gemäß Forschungsdesign war eine Gruppengröße von neun bis elf Personen pro Trainingsgruppe (TrGrp) geplant. Aus organisatorischen Gründen (kurzfristige Absagen, Rücktritt von der Teilnahme an der Studie) variierte die tatsächliche Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern zwischen sieben und zwölf Personen pro TrGrp (siehe Abbildung 7). Dreizehn der zwanzig TrGrp lagen im geplanten Spektrum, sieben TrGrp wichen davon ab.

Ein Zusammenhang der Gruppengröße mit der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung konnte zu keinem der drei MZP (MZP1 (.984), MZP2 (.650), MZP3 (.655)) festgestellt werden.

Trainerteam

Die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung stand in keinem signifikanten Zusammenhang mit den jeweiligen Trainerteams. Weder die ANOVA noch die nach Gruppen getrennten deskriptiven Verfahren brachten Unterschiede zwischen den direktiv bzw. coachend angeleiteten Gruppen zum Vorschein.

Biologisches Geschlecht

Das biologische Geschlecht spielte in Bezug auf die kollektive Selbstwirksamkeitserwartung keine Rolle, weder beim Ausgangswert noch bei der Entwicklung der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung.

Aufstellungsort

Mit ($p = .044$) bestand ein Zusammenhang zwischen Aufstellungsort und der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung zum MZP1.

Institution

Ob es sich bei der jeweiligen Teilnehmerin oder beim jeweiligen Teilnehmer um eine Person aus dem zivilen oder militärischen Umfeld handelte, wirkte sich bezüglich der kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung ebenfalls nicht aus.

Was zu erkennen war, war, dass sowohl bei den zivilen ($M = 5.145$) als auch bei den militärischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern (5.356) ein hoher Ausgangswert an kollektiver Selbstwirksamkeitserwartung gemessen wurde, der sich zum MZP2 minimal auf ($M = 5.120$) und ($M = 5.352$) absenkte und zum MZP3 nochmals über das jeweilige Ausgangsniveau auf ($M = 5.460$) und ($M = 5.633$) anstieg.

In anderen Fragen war die Unterscheidung in zivile und militärische Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufschlussreich. So z.B. in Bezug auf den Zweck der Aufgabenstellung, dem Fokus und dem Empfinden.

Lineare Regression

Da die einzelnen Items kaum Signifikanzen aufwiesen, wurde abschließend versucht, mittels linearer Regression, die kumulative Wirkung der einzelnen Items auf die drei Messzeitpunkte zu erörtern.

Als einzigen signifikant konstanten Faktor über alle MZP konnte das biologische Geschlecht ermittelt werden (MZP1 $p = .022$; MZP2 $p = .032$; MZP3 $p = .038$). Dabei erzielten Frauen in der Regression höhere Werte als Männer.

Diskussion der Ergebnisse

Diskussion Hypothese 1

Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in ihrer kollektiven Selbstwirksamkeitserwartung von direktiv angeleiteten Gruppen.

Dass diese Hypothese klar verworfen werden muss, kann mehrere Gründe haben. Entweder war die Annahme des Autors schlichtweg falsch, oder aber das Setting, die Methode bzw. das beforschte Feld waren für die Erforschung der Fragestellung unzureichend geeignet.

- Ad Setting: Das Kreismodell der IOA zielt darauf ab, die jeweilige Intervention auf die jeweilige Situation und Gruppe usw. abzustimmen. (IOA, 2018, S. 7 f) Das war bei diesem Setting nicht der Fall.

- Ad Methode: Der Onlinefragebogen hätte am Ende des MZP3 um eine Fragestellung betreffend der Anweisungsart ergänzt werden können. Neben dem Einsatz der quantitativen Methodik hätte auch eine Verschränkung mit einem knappen qualitativen Ansatz Erkenntnisse in diese Richtung bringen können.
- Ad beforschtes Feld: Wie bereits oben ausführlich erörtert, war die Veränderung der Zusammensetzung der Stichprobe durch die Verschiebung der Forschungswoche um ein halbes Jahr nachteilig. Einige Aspekte der Ergebnisse weisen Unterschiede hinsichtlich der Institution der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf. So muss davon ausgegangen werden, dass bei einer deutlich heterogeneren Stichprobe auch andere Ergebnisse zu erwarten gewesen wären.

Diskussion Hypothese 2

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Aufgabenerfüllung von direktiv angeleiteten Gruppen, konnte nicht verifiziert werden. Lediglich die Dauer zur Aufgabenerfüllung unterschied die beiden Anleitungsarten, dies allerdings nicht signifikant.

Dass die direktiv angeleiteten Gruppen die Outdoor-Aufgabenstellung (wenn auch nicht signifikant, aber) schneller bewältigten, erklärt sich der Autor damit, dass das jeweilige Trainerteam dem zu trainierenden System Denkarbeit abnahm, indem etliche möglicherweise auftretende Fälle die Sicherheit betreffend, bereits mit den Sicherheitshinweisen konkret durchbesprochen wurden. Die Zeit zur Aufgabenerfüllung begann erst nach den jeweiligen Sicherheitshinweisen zu laufen.

Diskussion Hypothese 3

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Wahrnehmung der Sicherheitsaufgaben zu direktiv angeleiteten Gruppen, wurde falsifiziert.

Betrachtet man die (nicht signifikanten) Unterschiede in der Verteilung der Häufigkeit geteilt nach Anleitungsart (wie in Abbildung 3 und 4 ausgeworfen) können zweierlei Ursachen genannt werden. Zum einen kann es sich um tatsächlich beobachtetes, unterschiedliches Verhalten handeln. Zum anderen kann dies an den Beobachtungen der Beobachtungspersonen liegen. Bei der Aufsicht durch den Forschungsleiter während der Durchführung des Feldexperimentes mussten bereits leichte Mängel der Beobachtungspersonen erkannt und behoben werden.

Insgesamt spielt Sicherheit eine eher untergeordnete Rolle, unabhängig von der Anleitungsart. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Stichprobe zu einem hohen Anteil aus Militärs bestand, welche von Haus aus ein anderes Empfinden von Gefahr, Risiko und Sicherheit aufweisen dürften, als die durchschnittliche Bevölkerung.

Diskussion Hypothese 4

Auch die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Befindlichkeit von direktiv angeleiteten Gruppen, muss verworfen werden.

Dass die Befindlichkeit bei dem erforschten Setting keine Zusammenhänge mit der Anleitungsart ergibt, erklärt sich der Autor, wie bereits oben beschrieben, mit der wahrscheinlich geringen Passung von Anleitungsart zu Situation, Trainerteam und Trainingsgruppe, sprich der „Missachtung“ des Kreismodelles. Auch hier liegt die Vermutung nahe, dass mit einem leicht anderen Setting und/oder der Methode der Beobachtung (wie oben beschrieben), diese Hypothese treffsicherer hätte beantwortet werden können.

Die festgestellten Unterschiede zwischen zivilen und militärischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Items bezüglich des Stresslevels verwundern nicht weiter. Der Beruf der Soldatin und des Soldaten verlangt ein bewusstes Handeln in die Gefahr hinein. Dies wird auch dementsprechend trainiert, sowohl physisch als auch psychisch. Auch das Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mag eine Rolle gespielt haben.

Die Militärs waren mit einem Median von 22 verhältnismäßig jünger als die zivilen Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Median von 38 Jahren.

Diskussion Hypothese 5

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich dem Outdoor-Training zugestandenem Zweck nach von direktiv angeleiteten Gruppen, konnte nicht verifiziert werden.

Die Überlegung des Autors für diese Hypothese war, dass eine coachende Anleitungsart vermehrt das breite Denken anregt und daher die eigene Entwicklung und das Erkennen von Handlungsmustern von Gruppen als Zweck der Bewältigung der Outdoor-Aufgabenstellung angesehen wird.

Tatsächlich wurden jedoch auch bei dieser Hypothese eher Unterschiede zwischen den zivilen und militärischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ersichtlich. Dass der Zweck der Outdoor-Aufgabenstellung für Zivilisten genau darin lag, worin ihn der Autor bei den coachend angeleiteten Trainingsgruppen gesehen hätte, kann darin vermutet werden, dass die eigene Entwicklung und das Lernen von und in Gruppen eine wesentliche Motivation zur Teilnahme an der Forschung waren. Wie oben beschrieben, zog keine Zivilperson ihre Freiwilligkeit vor Ort zurück.

Die Militärs hingegen dürften die Teilnahme eher als ein „Abarbeiten“ eines Auftrages empfunden haben, ohne sich mit der Möglichkeit eines anderen Zwecks auseinandergesetzt zu haben.

Diskussion Hypothese 6

Die Hypothese: Coachend angeleitete Gruppen unterscheiden sich in der Wahrnehmung des subjektiv empfundenen Erfüllungsgrad zum objektiv gemessenen Erfüllungsgrad von instruiert angeleiteten Gruppen, konnte nicht verifiziert werden. Dies bedeutet, dass bei sämtlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Selbstbild mit dem Fremdbild übereinstimmte.

Folgeforschung

Wie verhält sich die Fragestellung bei heterogeneren Trainingsgruppen? Der Autor nimmt an, dass Gruppen mit einem höheren zivilen Anteil an Teilnehmerinnen und Teilnehmer andere Ergebnisse zu Tage fördern. Diese Überlegung stützt er hauptsächlich auf die Unterschiede zwischen Militärs und Zivilisten bezüglich der Ergebnisse des erhobenen Zwecks und der Befindlichkeit. Ist das Denken nicht von vornherein stark von der bloßen Erfüllung einer Aufgabe geprägt, so bietet dies mehr Spielraum für andere Überlegungen.

Wie geeignet war die Outdoor-Aufgabenstellung Beam für die Erforschung der Fragestellung? Die militärischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren von den Aufbauten sichtlich wenig gestresst, die zivilen hingegen mehr. Daher dürfte die Aufgabenstellung für heterogenere Gruppen durchaus fordernd genug sein.

Sind die Ergebnisse vergleichbar mit anderen Militärakademien in Europa? Der Autor geht davon aus, dass auch andere Offiziersausbildungsstätten durchaus ähnliche

Ergebnisse zu Tage fördern dürften. Eigenschaften wie Mut, Zielorientiertheit und Proaktivität sind Eigenschaften, die für Soldatinnen und Soldaten unabhängig einer bestimmten nationalen Zugehörigkeit gelten. Dennoch werden die Einschätzungen von Risiko und Gefahr einer Outdoor-Aufgabenstellung zwischen Streitkräften die permanent in Kriegeinsätzen stehen und jenen die kaum Verluste durch Kampfhandlungen zu beklagen haben, differieren.

Conclusio

Ziel dieser Studie war es, Erkenntnisse und praktischen Nutzen bezüglich der Anleitung von Sicherheitshinweisen für Outdoor-Trainerinnen und -Trainer zu schaffen. Dieses Ziel wurde nur teilweise erfüllt. Der Autor geht nach wie vor davon aus, dass die jeweilige Anleitungsmethode (in diesem Fall coachend vs. direktiv) einen Unterschied beim zu trainierenden System macht, dies allerdings in diesem Setting nur unzulänglich erforscht werden konnte. Einerseits müssen das Setting und die Methode nochmals hinterfragt werden und andererseits die Zusammensetzung der Stichprobe. Die Reichweite dieser Studie ist daher stark auf das militärische Umfeld begrenzt. Ein Umlagen der Ergebnisse auf zivile Kontexte schließt der Autor nahezu aus. Eine neuerliche Forschung mit deutlich heterogeneren, zivilen Gruppen und angepasstem Design könnte interessante Erkenntnisse bringen.

Quellen

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman and Company.
- Charness, G., Gneezy, U. & Kuhn, M. A. (2012). Experimental methods: Between-subject and within-subject design. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 81(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.08.009>
- Diekmann, A. (1995). Empirische sozialforschung. In *Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (Vol. 18).
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. In S. Pöschl-Günther & Springer-Verlag (Eds.),

Forschungsmethoden und Evaluation (5. vollstä.). Retrieved from <https://ubdata.univie.ac.at/AC11196947>

- Ewert, A. & Davidson, C. (2017). *Behavior and Group management in outdoor adventure education: Theory, research and practice*. Routledge.
- Häder, M. (2019). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung* (4th ed. 20). Retrieved from <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26986-9>
- IOA. (2018). Skriptum zum Modul M2 Theorie handlungsorientierter Lernkonzepte.
- Lau, A. & Plessner, H. (2016). *Sozialpsychologie und Sport: Ein Lehrbuch in 12 Lektionen* (Vol. 10). Meyer & Meyer Verlag.
- Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Selbstwirksamkeit. *Zeitschrift Für Pädagogik; Beiheft*, 44, 28–53.
- Schwarzer, R. & Schmitz, G. S. (1999). Kollektive Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern: Eine Längsschnittstudie in zehn Bundesländern. *Zeitschrift Für Sozialpsychologie*, 30(4), 262–274.
- Siebert, W. & Gatt, S. (1998). *Zero accident: Qualitätsstandards für erlebnisorientierte Wirtschaftstrainings; Sonderdruck aus F. Hartmut Paffrath Zu neuen Ufern, Dokumentation des internationalen Kongresses Erleben und Lernen*. Sandmann.
- Trippel, C. (2012). *Selbstwirksamkeit von selbststeuernden Teams und ihren unmittelbaren Vorgesetzten: Zusammenhänge mit Konflikten, Zusammenarbeit, Führung und Leistung*. Universität Mannheim.



Theresianische Militärakademie
Entwicklungsabteilung
Team Teilautonome Systeme im Einsatz



TRUPPENDIENST
MAGAZIN DES ÖSTERREICHISCHEN BUNDESHEERES

TEILAUTONOME SYSTEME

IM EINSATZ BEIM ÖSTERREICHISCHEN BUNDESHEER

01

EINSATZBEREICHE
Als Fähigkeitserweiterung des Bundesheeres im Bereich Luftaufklärung, Identifizierung, Einsatz zur Aufklärung, Überwachung, Zielobjektanforderung oder Konvoi-Abklärung

02

EINSATZBEREICHE
Beschaffung von benötigten Informationen und Daten (Bilder von Zielobjekten und Zielgeräten), Einsatz zur Selbstsicherung und zum Eigenschutz

03

EINSATZBEREICHE
Ferngesteuerter Roboter zur Erkundung von Objekten und Räumen im letztlichen Bereich, Beseitigung von improvisierten Spreng- und Brandvorrichtungen (IG)

04

EINSATZBEREICHE
Einsatz bei Einsatz- und Explosionsgefahr, in Gegenwart von radioaktiver Strahlung, hohen Schadstoffkonzentrationen sowie bei Staubstürmen etc. Dadurch keine Gefährdung von Einsatzpersonal. Integrierte Problem- und Detektion von NBC-Kampff- und Gefahrsstoffen. Wahl der Einsatzartik mittels dieser Messgeräte und der vorhandenen Kameras inklusive Wärmebildkamera

05

EINSATZBEREICHE
Vielseitiges, kompaktes, hochbewegliches, ferngesteuertes (bis 1.000 m) und mit verschiedenen Werkzeugen (Minenflieger, Akumuschle, Roboterarm, Draht- und Schneidzange, Staplerlinker) aus- und einbaubare Kletterfahrzeug zur Zerstörung von Anti-Personenminen (APM) und anderen Kampfmitteln

06

EINSATZBEREICHE
Luftverbaare, allradgetriebener und fernlenkbarer Geländegänger mit hoher Geländegängigkeit, kann aus sicherer Deckung bedient werden, besonders für Einsatz in Not- und Krisensituationen geeignet

07

EINSATZBEREICHE
Das System EL200 ist in der Lage einen zugewiesenen Schutzflieger (z.B. ein Feldlager) im Auslandseinsatz, eine mit Erdverankerung etc.) zuverlässig und ohne dem Einsatz von kinetischer Energie zu überwachen und vor dem ungewollten Eindringen von Drohnen zu schützen.

08

EINSATZBEREICHE
Ziel der elektronischen Kampfführung zur Drohnenabwehr ist die Detektion, Identifizierung und Abwehr von Drohnen mithilfe von elektromagnetischer Energie. Hierfür stehen neben hochfrequenten Antennen ultraschallsichere Strömungssysteme zur Verfügung.



AUFLÄREN - SCHÜTZEN - DURCHLEITEN
TEILAUTONOME SYSTEME IM ÖBH





UNSER HEER

WIR SCHÜTZEN ÖSTERREICH.

bundesheer.at

TRUPPENDIENST 4/2020, Beilage

Druck: Print Alliance HW Produktions GmbH

Grafik: Entwicklungsabteilung/TherMIK

4 Entwicklungsabteilung



4.1 Jahresrückblick des Leiters

ObstDg Dr. Markus REISNER PhD

Das Team der EA konnte auch 2021 – neuerlich COVID19 zum Trotz – einige wesentliche Erfolge erreichen. Dabei wurden sukzessive die vom Leiter festgelegten Zwischenziele und Endziele der einzelnen Projekte umgesetzt. Das Zusammenspiel zwischen Simulation, Fernlehre und Forschung inkl. der Einbindung externer Experten sowie der Miliz machte es möglich eine Reihe von Erfolgen zu erzielen. In Folge sind einige ausgewählte herausragende Teilprojekte angeführt:

Projekt Gefechtsbild „Modern Warfare“

Es wurden eine Reihe von Unterrichten (inkl. Simulation) zu den Themen „Ukraine 2014“, „teilautonome Systeme in der Kriegsführung“, „Hybrid Warfare“, „Künstliche Intelligenz“ erstellt und in laufenden internen und externen Veranstaltungen vorgetragen. Unter anderem gelang es auch ein *Mini Unmanned Ground Vehicle (Autonomous Robotic Maze System, ARMS)* Mithilfe der HTL Wiener Neustadt und einem Rekruten der EA zu bauen und als Schulungsobjekt verfügbar zu machen. In diesem Projekt-/Themenfeld wurden auch zwei konkrete Forschungsprojekte betrieben. Einmal zum Thema „Zukünftige teilautonomisierte Kampfverbände und deren Auswirkungen auf Gefechtstechnik und Taktik von Landstreitkräften“, sowie eine Erprobung von Mikrodrohnensystemen (siehe dazu Detailbericht).

Projekt Covidbuster

Vom Team der EA wurde eine Simulation (Tabletop) zur Darstellung des Staatlichen Krisen- und Katastrophen Managements (SKKM) während der Corona-Krise unter Einbindung von externen Experten und der Miliz erstellt (siehe dazu Detailbericht).

Projekt Ludendo Discere

Vom Team der EA wurde einer Simulation (Tabletop) zur Darstellung der Komplexität von ethischen Entscheidungen und moralischen Handlungen für die Ebene der angehenden zukünftigen jungen Führungskräfte des ÖBH erstellt. Dabei wurde Anlehnung an ein in der Deutschen Bundeswehr eingeführtes System genommen. Die Simulation befindet sich zur Zeit in der Endentwicklung.

Projekt Blackout

Es wurden ein Blackout-Folder (zur breitenwirksamen Verteilung), ein Blackout-Leitfaden (für das Kader der TherMilAk) sowie ein Konzept (als Beispiel einer militärischen Handlungsoption im Falle eines Blackouts in einer Schutz- und Hilfezone) erstellt. Zusätzlich wurde mit der praktischen Umsetzung von konkreten Blackout Maßnahmen an der TherMilAk (im Sinne einer autarken Sicherheitsinsel) begonnen. Extern wurde die Beratung eines ausgewählten Betriebes (in Vorbereitung einer Veranstaltung mit Frau Bundesminister Klaudia Tanner im 1./2. Quartal 2022), sowie bei der Erstellung eines Storyboards (i. Z. mit der Agentur CAYENNE) für die Veranstaltung („Blackout-Herzschlag-Event unserer Republik“) durchgeführt. Des Weiteren wurde ein Seminar für die Industriellenvereinigung Wien/NÖ (inklusive Simulation) im Oktober 2021 geplant.

Projekt Tag der Lehre

Die während der COVID19 Krise gemachten Erfahrungen wurden Institutsübergreifend unter Leitung der Entwicklungsabteilung diskutiert. Ziel war es dabei dem Lehrpersonal die Möglichkeit des Austausches zu geben. Zusätzlich sollte der Zweck des „aktiven Lernens voneinander“ erfüllt werden. Schließlich sollen die gemachten Erfahrungen in eine Reihe von Verbesserungen in der digitalen Lehre einfließen.

Projekte Infrastruktur

Das Team EA wurde seiner Flexibilität gerecht und unterstützte bzw. führte selbstständig eine Reihe von Infrastrukturprojekten durch. Dazu zählten unter anderem die Aufstellung des „Pro Meritis“, die Implementierung einer „Aula Internationale Einsätze“, das Parkleitsystem sowie die Planungen für eine mögliche Folgenutzung der Reitsportanlage. Auch der Ökologisierung soll in Zukunft mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Das Jahr 2021 war für das Team der EA ein Jahr der Herausforderungen, aber auch eine Zeit vollster Leistungsbereitschaft (laufende Assistenzsätze, über 37 Einzelprojekte, Auslandseinsätze). Wenn immer wir gebraucht wurden standen wir bereit und unterstützten intern/extern wo es möglich war. Dies inkludierte auch die Unterstützung oder Durchführung laufender Veranstaltungen (z. B. „Forschungsmarktag“). Durch Kaderausflüge (Burg Lockenhaus, Rothschildschloss Reichenau, Rax-Wanderung) wurde auch der Kameradschaft Rechnung getragen. Die EA konnte 2021 zeigen was in ihr steckt: Viel Innovation, Flexibilität, Teamgeist und die Bereitschaft – wo immer machbar – aus dem Unmöglichen das Mögliche zumachen.

4.2 COVID-Buster-Wargaming an der TherMilAk

ObstdG Mag. Dr. Markus REISNER PhD

Die EA stellte nach der ersten Corona-Welle Überlegungen zur Entwicklung eines COVID-19-Planspieles an. Ziel sollte es sein des SKKM sichtbar und verständlich darzustellen, um angehenden zivilen und militärischen Entscheidungsträgern die komplexen Wirkmechanismen rasch und verständlich zu vermitteln. Die EA stellte zu diesem Zweck ein buntes Team an Experten zusammen. Darunter einschlägige Simulationsexperten, Milizsoldaten mit Wirtschafts-/Technikhintergrund und auch Rekruten. Ziel war es „out of the box“ an die Sache heranzugehen.

Einerseits stellt eine Pandemielage völlig neue Anforderungen an militärische Fähigkeiten, andererseits besteht die größte Herausforderung wohl darin, die verschiedenen Akteure effizient zum Zusammenwirken zu bringen. Als Zielgruppen wurden aber nicht nur das Militär festgelegt, sondern auch andere Behörden, die Wirtschaft und zivile Organisationen. Bei der Konzeptentwicklung kam es insbesondere darauf an, jene Kernfaktoren zu identifizieren, die eine Pandemielage beeinflussen. Spieltechnisch musste abstrahiert werden, um das System in einer vertretbaren Zeit meistern zu können.

Die Simulation umfasst zwölf Spielrunden und repräsentiert zwölf Monate des gesamtstaatlichen Krisenmanagements. Der Spielmechanismus berücksichtigt eine wellenartige Lageentwicklung mit hohen Steigerungsraten von Infektionen und Phasen der Lockerung durch erfolgreiche Eindämmungsmaßnahmen. Bei zunehmenden Infektionsraten ist mit Versorgungsengpässen bzw. Einschränkungen der Auftragserfüllung zu rechnen. Eine länger andauernde Pandemie mit gesamtstaatlichen Restriktionen könnte durchaus zu wirtschaftlichen Turbulenzen bzw. sozialen Unruhen führen. Trotz der Pandemie dreht sich die Welt auch in der Simulation weiter. Andere Herausforderungen bzw. Gefahren wie Elementarereignisse, Massenmigration oder Terrorszenarien, die Einsatzkräfte binden, sind deshalb ebenfalls enthalten.

Das primäre Ziel der Teilnehmer ist es, die Handlungsfähigkeit des Staates bzw. der Akteure zu erhalten und die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie einzudämmen. Der Erfolg wird durch „Regierungspunkte“ gemessen. Diese werden bei erfolgreichen Maßnahmen der Akteure gewonnen bzw. gehen bei falschen Entscheidungen verloren („Good“ bzw. „Bad Governance“). Für alle Spieler gibt es einen gemeinsamen Regierungspunkte-Score.

Im 1. Quartal 2021 wurde der Prototyp Frau Bundesminister Klaudia Tanner vorgestellt.

Dabei wurden auch erste Erfahrungen präsentiert. So ist überaus interessant, dass auch in der Simulation schließlich nur ein Lockdown eine erste Kontrolle des Infektionsgeschehens mögliche machte, bzw. Impfungen erst im elften Monat begonnen werden konnten. Für die Teilnehmer der ersten Pretests bedeutet es einen enormen Wissenszuwachs zu verstehen, dass nur die gesamtstaatliche Koordination einer Vielzahl von Maßnahmen erste eine komplexe Pandemielage beherrschbar machen.

4.3 Mikrodrohnen

ObstdG Mag. Dr. Markus REISNER PhD

Eine laufende genaue Beobachtung des Gefechtsfeldes seit 2001 zeigt, dass teilautonome Systeme als wesentliches Mittel der Kriegsführung mittlerweile in allen Konflikten eingesetzt werden. In den Gebieten wo aktuelle Auseinandersetzungen gewaltsam ausgefochten werden, wird ein nachhaltiger und umfassender Wandel in der Kriegsführung immer deutlicher. So nimmt die Bedeutung – und dies zum Teil in einem entscheidenden Umfang – von unbemannten Aufklärungs- und Waffensystemen in allen Domänen der Kriegsführung zu. Bei diesen Entwicklungen sticht vor allem der Einsatz von Drohnen unterschiedlichster Typen hervor

Die aktuellen Konflikträume stellen ein sehr erfolgreiches Testgelände für die Technologieerprobung von unbemannten Systemen dar. Die Kriegsführung mittels Drohnen gehört mittlerweile zum festen Bestandteil jedes Konfliktraums. Nicht nur potenten „State Actors“, also z. B. den USA, Israel, Großbritannien und Frankreich vorbehalten, sondern zunehmend auch angewandt von „Non State Actors“. Die rasanten technischen Entwicklungen der folgenden Jahre führten bis zum heutigen Zeitpunkt dazu, dass Mini-Drohnsysteme bald für jedermann erreichbar und nutzbar wurden.

Diese neuen Möglichkeiten bleiben Terrororganisationen nicht verborgen. Drohnen eignen sich bereits jetzt in einem hohen Maße als Waffenträger, sei es durch das Mitführen von Luft-Boden-Waffen oder durch eine Beladung mit Sprengstoff. Drohnen könnten aber auch für den Einsatz von chemischen oder biologischen Waffen verwendet werden. Würde ein derartiger Einsatz gar in Schwarmform erfolgen, könnte dies katastrophale Auswirkungen haben.

Um die Einführung von Mikrodrohnen aber auch um deren Abwehr mittels Antidrohnsystemen im ÖBH voranzutreiben, konnte die EA an Frau Bundesminister Klaudia Tanner den aktuellen Sachstand um Thema vortragen. Daraus resultierend wurde

die EA beauftragt zusammen mit der Direktion Fähigkeiten und Grundsatzplanung eine Erprobung von Mikrodrohnen im Hinblick auf eine mögliche Beschaffung durchzuführen. Es wurde ein Forschungsprojekt gestartet, welches der Erprobung von ausgewählten Mikrodrohnen dient. In insgesamt zehn Phasen und zwanzig Szenarien wurde auf der Seetaler Alpe, in der Buckligen Welt, Wiener Neustadt Umgebung und Bruck Neudorf eine Erprobung mit vielversprechenden Ergebnissen durchgeführt.

4.4 Referat I

Leiter Obst Kurt RADNER MSD

Gesamtnutzungskonzept Akademiepark

Das Gesamtnutzungskonzept Akademiepark wurde 2020 fertiggestellt und vorgelegt. Damit wurden die Grundlagen für die Nutzung und Weiterentwicklung des Parks geschaffen. Um dieses Konzept mit Leben zu erfüllen wurde für die Besucher ein Leitsystem konzipiert. Dieses Leitsystem soll einerseits den Besuchern eine Orientierungshilfe und Informationsmedium über den historischen Park sein, aber andererseits auch eine Verhaltensanleitung (Stichwort Einhaltung der Benützungordnung) für den Besuch des Parks darstellen. Um für diese Kommunikation mit Besuchern einen modernen zeitgemäßen Ansatz zu schaffen, wurde in Kooperation mit der Fachhochschule Wiener Neustadt, Institut Marketing & Sales, ein diesbezügliches Kommunikationskonzept erarbeitet und floss in die grafische Umsetzung durch eine Grafikerin mit ein. Der Entwurf sieht eine Kombination aus Lerchenholz und bedruckten Stahlblechen in Anthrazit vor. Die Fertigstellung wurde für die Ausmusterung 2021 projektiert.

Reitsportanlage

Die Reitsportanlage TherMilAk stellt einen historischen Teil der Burg sowie des dazugehörigen MilAk-Parks dar. In dieser Form ist sie neben der Winterreitschule der Hofburg eine der wenigen noch erhaltenen historischen Reitanlage Österreichs. Sie aufzulassen wäre ein unwiederbringlicher bauhistorischer Verlust.

Militärhistorisch war sie Basis der Kavallerieoffiziersausbildung und daraus entwickelnd Sportstätte für den Vielseitigkeitssport (Military). Auch aus diesem Blickwinkel ist diese Anlage in Österreich einzigartig und reüssierte 2017 als Austragungsstätte des Nationencups im international Spitzensport. Daraus drängt sich eine Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Pferdesportverband nahezu auf.

Die militärische Reitausbildung an der TherMilAk wurde 2016 eingestellt. Die Reitanlagen stehen seit der Beendigung der Nutzung durch das BMI (seit 3/2020) dem BMLV wieder uneingeschränkt zur Verfügung.

Durch EA/Ref1 wurde in der Folge ein Konzept zur weiteren Nutzung der Reitanlage erarbeitet und dem BMLV zur Genehmigung vorgelegt.

In Anlehnung an das deutsche Modell „Warendorf“ soll darin die Anlage einerseits für den Spitzensport und andererseits für ein Reitsportangebot an die Kadettinnen und Kadetten sowie Militärakademikerinnen und Militärakademiker genutzt werden.

Durch die im Konzept vorgesehene Doppelnutzung durch Leistungssport und Schulbetrieb ist eine Auslastung der Anlage und des Betriebselementes mit einem überschaubaren Budgeteinsatz gegeben.

4.5 Referat II

Leiter Obst Johannes SEDLACZEK MSD

Der Referatsleiter hat von Oktober 2020 bis Juni 2021 einen Auslandseinsatz absolviert. Mit seiner Rückkehr hat er wieder „sein“ Projekt „Blackout“ übernommen, gebremst durch seine Einteilung als Trainer beim laufenden Führungs- und Stabslehrgang.

4.6 Referat IV

Leiter Obst Manfred SCHLAPSCHI MBA

Ausbildung 4.0 und Digitale Transformation der Militärhochschule

Im Berichtszeitraum wurde das Projekt „Digitalisierung der Ausbildung – Ausbildung 4.0“ bearbeitet. Das Projekt hatte die Möglichkeiten zur Optimierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung mit digitalen Medien zum Thema. Als Ergebnis entstehen Arbeitsblätter – factsheets – zu aktuellen Inhalten der Didaktik und Methodik. Dabei werden auf wenigen Seiten Themen wie Fernausbildung, Mobile Learning, Inverted Classroom, Aneignungsdidaktik, MOOCs, Problem Based Learning usw. beschrieben. Zweck ist es, auf Innovationen beim Lernen und Lehren aufmerksam zu machen und eine Grundlage für weitere Bearbeitungen zur Verfügung zu stellen.

Die „Ausbildung 4.0“ ist nahtlos im Projekt „Digitale Transformation der Militärhochschule“ unter Leitung der Landesverteidigungsakademie aufgegangen. Dieses Projekt soll durch eine umfassende digitale Transformation einen zukunftsorientierten, anerkannten und nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Bundesheeres im Bereich der Bildung und Wissenschaften ermöglichen. Im Vordergrund steht die fähigkeitsorientierte digitale Transformation der Lehre, Forschung, Beratung und von Unterstützungsleistungen im Rahmen der Militärhochschule.

Die „Digitale Transformation“ ist zum Europäischen Aufbauplan – Next Generation EU eingemeldet und ein innovativer Beitrag zum Bundesheer-Prozess „Unser Heer“. Damit soll auch ein Anschluss des Bundesheeres an die laufende digitale Transformation der Bildungslandschaft – national und international – sowie der öffentlichen Verwaltung sichergestellt werden.

4.7 Referat V Computerunterstützte Ausbildung

Leiter Obst Gerald HOFFMANN MSD MBA

Als Produktionszentrum für digitale Lernmedien des Österreichischen Bundesheeres konnte das Referat im Jahr 2021 einen entscheidenden Beitrag zur Digitalisierung der Ausbildung im Bereich der Einsatzvorbereitung für Auslandseinsätze leisten. Für das Modul 02 der unmittelbaren Einsatzvorbereitung wurden 14 digitale Belehrungen umgesetzt, welche rund vier Tage Präsenzunterricht ersetzen und das Lernen für die Benutzer individueller bzw. angenehmer gestalten. Zur administrativen Vereinfachung wird die Absolvierung automatisiert im PERSIS gespeichert.

Darüber hinaus wurden neun Lernprogramme, zehn online Tests und ein online Seminar „Selbst-, Ziel- und Zeitmanagement“ produziert. Darunter Lernprogramme wie

- Erste Hilfe Auffrischung,
- Kryptologie,
- Gleichstellung im Einsatz,
- COVID 19 – die Pandemie,
- Brandschutz im ÖBH,
- Anti-Mobbing im ÖBH,
- und SERE – Ausbildung Level A.

Alle Lernmedien sind über die Lernplattform des ÖBH „SITOS“ für rund 38.500 Benutzer verfügbar. Dieses Lernmanagementsystem kann und soll zur Unterstützung jeglicher Ausbildung verwendet werden.



So konnte auch die Ausbildung an der TherMilAk während des zweiten und dritten „Lockdowns“ entsprechend unterstützt werden. Ebenso findet man alle Vorschriften des ÖBH und viele Lehrbehelfe / Skripten der verschiedenen Bildungseinrichtungen des Bundesheeres auf der Plattform. Diese Medien können zur Vorbereitung, Begleitung und zum Nachschlagen, vor, während und nach Ausbildungsabschnitten, von allen Bediensteten des Bundesheeres, inklusive der Miliz, online –sowohl Intra- als auch Internet – genutzt werden.

Weiters durften wir in Zusammenarbeit mit dem BMLV heuer die Fachtagung der t@f (trinationale Arbeitsgruppe Fernausbildung – Deutschland, Österreich und Schweiz) als Gastgeberland mit-organisieren und durchführen.

Trinationale Arbeitsgruppe Fernausbildung



Abschließend möchte ich an alle in der Lehre Stehenden appellieren, über das Stammportal des Bundesheeres (<https://stammportal.bmlv.gv.at/>) in die Lernplattform einzusteigen und das dortige Angebot zu nutzen.



4.8 Referat VI Simulation

Leiter Obst Reinhard PIEBER MSD

Allgemeines

Der Ausbildungsbetrieb im Studienjahr 2020/2021 stellte das Referat VI Simulation aufgrund der Corona-Krise vor große Herausforderungen: der Ausbildungsbetrieb konnte nicht planmäßig durchgeführt werden.

Seit mehr als 20 Jahren verfügt das Österreichische Bundesheer über Simulationssysteme in der Ausbildung. Simulationssysteme bieten eine Fülle an Einsatzmöglichkeiten für alle Führungsebenen.



*Abbildung 1: Der Kommandant des Jägerbataillons 25 auf der beweglichen Befehlsstelle
Bildquelle: TherMilAk/SimZ*

Mit dieser Ausbildungsmethode ist es möglich, Defizite in der Entscheidungsfindung zu kompensieren. Erworbene Fähigkeiten können weiterentwickelt und gefestigt sowie die verfügbare Zeit für die praktische Ausbildung und Übungen besser genutzt werden.

Somit kann diese Ausbildungsmethode als effizientes und motivierendes Ausbildungstool gesehen werden.

Das Simulationszentrum der Militärakademie betreibt zwei unterschiedliche Simulationssysteme:

- Führungssimulator (FüSim),
- Combined Arms Tactical Trainer (CATT).



Abbildung 2: FüSim Übung der 7. Jägerbrigade
Bildquelle: TherMilAk/SimZ

Mit diesen beiden Systemen wird sowohl in der Offiziersausbildung als auch in der Offiziersweiterbildung die Führungsausbildung und Stabsausbildung unterstützt.

Die beiden Simulationssysteme stehen aber auch allen anderen Verbänden des Bundesheeres (ÖBH) zur Verfügung.

Im Rahmen der zivil-militärischen Zusammenarbeit oder von Kooperationsprogrammen trainieren auch zivile Stellen wie beispielsweise Polizei und Bezirkshauptmannschaften unter der Leitung des jeweiligen Militärkommandos mit ihren Mitarbeitern.

Leistungsbilanz -Übersicht

- Das Bundesministerium für Inneres (BMI) nutzte zum achten Mal den FüSim nicht wie geplant im Dezember 2020, sondern aufgrund der Corona-Pandemie erst im Juli 2021, um die Übung „Power Play“ und „Westside“ mit dem Bachelor-Studiengang „Polizeiliche Führung“ durchzuführen.
- Erstmals nutzte das Militärkommando Salzburg für ihr Milizbataillon den Führungssimulator, um die Führungstätigkeit in den Einsatzaufgaben zu intensivieren. Es hat sich dabei gezeigt, dass das Training am FüSim auch für Milizsoldaten viele Möglichkeiten bietet, um etwaige Defizite in der Entscheidungsfindung von Gefechtsaufgaben zu beheben.
- Die 7. Jägerbrigade nutzte erstmalig den FüSim in Wr Neustadt mit dem Jägerbataillon 25 um mit der Lage „Downtown“ eine Stabilisierungsoperation durchzuführen.
- Der Jahrgang „Dragoneregiment 7“ erhielt einerseits eine Einweisung in den Führungssimulator andererseits eine verkürzte Bedienerausbildung, um die Übung „Türkensturz“ durchführen zu können.
- Das Pionierbataillon 3 in Melk nutzte den FüSim im extramuralen Betrieb um ihre Kompaniekommandanten in der Pionierunterstützung für ein zur Verteidigung eingesetztes Jägerbataillon zu trainieren.
- Drei Bedienerausbildungen am FüSim für die Streitkräfte (SK) konnten trotz der Corona Pandemie durchgeführt werden, um den Kader durch entsprechende Trainingseinheiten in der Bedienung des FüSim einsatzbereit zu halten. Diese Möglichkeit nutzte auch das Panzergrenadierbataillon 35 als Vorbereitung für eine Brigadeübung im Bereich der Logistik.
- Weiteres nutzte das Institut 2 mit den Lehrgangsteilnehmern den CATT zweimal für die Übungen „Road Block“, „Föllig“ und „Strenuus“. Bei diesen Übungen werden die Teilnehmer in der Führung eines infanteristischen- und mechanisierten Verbandes, von der Beurteilung bis zur Befehlsgebung, ausgebildet.
- Erstmals nutzte das Jägerbataillon 17 den CATT, um ihre Kompaniekommandanten in der Einsatzart Angriff im Rahmen des Bataillons zu trainieren.



Abbildung 3: CATT - Combined Arms Tactical Trainer
Bildquelle: TherMilAk/SimZ



Abbildung 4: CATT - Combined Arms Tactical Trainer
Bildquelle: TherMilAk/SimZ

4.9 Grundlagen

Obstlt Richard FISCHER M.A.

Kernaufgabe des Grundlagenbereichs ist die Recherche, Aufbereitung und Bereitstellung bzw. Zustellung von Informationen zur Unterstützung der Führung, Forschung & Entwicklung und der Lehre. Diese Aktivitäten finden in festgelegten Themenbereichen statt. Im Berichtszeitraum widmete sich das Referat Grundlagen folgenden Bereichen:

- Konfliktbilder
- Emergente Technologien
- Covid-19

Konfliktbilder

Im Zusammenhang mit dem Themenbereich „Konfliktbilder“ wurden schwergewichtsmäßig die Auseinandersetzung zwischen Armenien und Azerbaidschan mitverfolgt und dokumentiert. Einblicke und Erkenntnisse, hier vor allem der Einsatz von Drohnen, lieferten Input für die Studie „Einsatz von teilautonomen Kampfverbänden“. Weitere Konfliktherde im Nahen Osten (Israel-Gaza) und am afrikanischen Kontinent (Mali, Nigeria, etc.) wurden im Berichtszeitraum beobachtet und dokumentiert. Je Konfliktbild gilt das Interesse speziell dem Einsatz moderner Technologie und dem Aufspüren von Trends.

Emergente Technologien

Im Bereich „Emergente Technologien“ widmete sich das Referat Grundlagen der Früherkennung von technologischen Trends und möglicher Einsatzmöglichkeiten im militärischen Bereich. Das Schwergewicht lag im Berichtszeitraum auf folgenden Bereichen:

- „Drohnen und Drohnenabwehr“
- „Künstliche Intelligenz (KI) und Robotik“

Beide Themengebiete stehen bis dato unter laufender Beobachtung und liefern Grundlagen für das Thema „Gefechtsbild der Zukunft“.

Covid-19

Im Bereich von Covid-19 wurden laufend die Entwicklung der Situation, wesentliche Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen dokumentiert. Basierend auf diesen wurden einerseits der Flyer „Covid-Maßnahmen EA“ gestaltet, andererseits fanden die Beobachtungen auch Niederschlag im Projekt „Covid-Buster“.

Weitere Aktivitäten

Im Zeitraum von dritten bis vierten November fand das Online-Seminar zur „Wiener Strategiekonferenz 2020“ der Landesverteidigungsakademie statt. Beide Tage der Konferenz wurden durch den Grundlagenbereich, unter Nutzung moderner Medien, dokumentiert.

In weiterer Folge wurden die Vorträge transkribiert, zusammengefasst und gemeinsam mit der Redaktion „Österreichische Militärische Zeitschrift“ (ÖMZ) redigiert. Die finale Fassung ist in der Ausgabe 3/2021 der ÖMZ zu finden.

Wissensdatenbank

Signifikant für die Aktivitäten des Grundlagenbereichs war und ist die Abstützung auf moderne Medien und die Nutzung offener Quellen. Im Berichtszeitraum wurde unter Nutzung der freien Software „Zotero“ eine Wissensdatenbank aufgebaut, welche die oben angeführten Themenbereiche abbildet. Diese ist im Zusammenhang mit dem organisationalen Wissensmanagement der TherMilAk zu sehen und offeriert dem Nutzer beschlagwortete Links und Metadaten.

Der abgebildete QR-Code leitet Sie auf den Bereich „Emergente Technologien“ weiter. Wir wünschen viel Erkenntnisgewinn beim Lesen der Inhalte.



4.10 Referat III - Forschung und Entwicklung an der Theresianischen Militärakademie

*Leiter Referat III, Obst Michael SCHWENDENWEIN, M.A. MBA, MSD
Projektoffizier, Obst Mag. Rudolf JAKSCH*

4.10.1 Allgemeines:

Für die Generierung von Wissen für die Bildungsvorhaben der TherMilAk kann grundsätzlich das gesamte Spektrum der Militärwissenschaften als Umfeld für F&E-Aktivitäten angenommen werden. Das eigene Leistungsvermögen zur Bedarfsdeckung ist grundsätzlich abhängig von organisatorisch verfügbaren Ressourcen und der zeitlichen Verfügbarkeit des Lehr- und Forschungspersonals.

Das Referat III ist einerseits zuständig für die Steuerung und Koordinierung des Forschungs- und Entwicklungsmanagements an der TherMilAk und andererseits erfolgen Planungsarbeiten mit der Abteilung Forschung- und Rüstungspolitik des BMLV, wobei Zielsetzungen mit einer entsprechenden Umsetzung von Forschungsprojekten in Einklang gebracht werden.

Für die Weiterentwicklung der Forschung und Entwicklung innerhalb der MHS stellen Forschungsaktivitäten eine wesentliche Rolle dar, um den Anforderungen im Berufsvollzug gerecht zu werden.

Das ÖBH im Nationales Sicherheitsforschungsprogramm KIRAS

Vom 15.10.2020 bis 05.02.2021 erfolgte die 15. Ausschreibung (im Wettbewerbsverfahren) des Forschungsförderprogrammes KIRAS mit einem Budget von 8 Mio €.

Im Rahmen von KIRAS wurden insgesamt 33 kooperative F&E Projekte (Förderquote max. 85%) und 14 F&E Dienstleistungen (Studien, Förderquote 100%) eingereicht. Das BMLV/ÖBH hat sich an 16 kooperativen F&E Projekten und einer Dienstleistung beteiligt. Die externen Projektverantwortlichen werden von der Forschungsfördergesellschaft (FFG) im Juli gesondert informiert.

In der Linie der „Kooperativen F&E-Projekte“ wurden neun Projekte zur Förderung empfohlen.

Weitere Informationen unter <https://www.kiras.at/>

4.10.2 Leistungsbilanz der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit

Im Berichtszeitraum konnte trotz der CORONA-Pandemie das Lehr- und Forschungspersonal der Theresianischen Militärakademie mit externen Bildungseinrichtungen, unter strengen COVID Auflagen, die jährlich Forschungskonferenz durchführen. Bei dieser Gelegenheit konnten die Hauptberuflich Lehrenden Projektleiter und Projektleiterinnen den Forschungsstand der laufenden sowie abgeschlossenen Forschungsprojekten präsentieren und mussten sich kritische Fragen durch das Auditorium stellen. Somit können die Projektleiter diverse erarbeitete Ergebnisse evaluieren und gegebenenfalls den Umständen anpassen!

Abgeschlossene F&E Projekte

| F&E-Projekt | OrgEt |
|---|-------|
| Mentale Stärke der Berufsoffiziersanwärterinnen und Berufsoffiziersanwärter am FH-BaStg MilFü in verschiedenen Handlungssituationen im Rahmen der Grundausbildung | Inst1 |
| Ausbildung 4.0 – Möglichkeiten zur Optimierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung mit digitalen Medien | EA |
| Zukünftige teilautonomisierte Kampfverbände und deren Auswirkungen auf Gefechtstechnik und Taktik von Landstreitkräften | EA |

Laufende F&E Projekte

| F&E-Projekt | OrgEt |
|---|---------|
| Die „Belt and Road Initiative“ der VR China und deren sicherheitspolitische Implikationen unter den geänderten geopolitischen Verhältnissen unter Einfluss der COVID-Pandemie | Inst |
| Grundlagen der Taktik anhand kriegsgeschichtlicher Beispiele | Inst1 |
| Ludendo-Discere - Ethik spielend lernen | EA |
| Nachhaltige Interdisziplinäre Zusammenarbeit in Komplexen Einsätzen (NIKE) | Inst2 |
| Auswirkung verbaler Anleitungen von Kommandanten auf das Empfinden derer Untergebener. Erhebungen anhand der Selbstwirksamkeitserwartung | Inst2 |
| Erfolgsfaktor Führung 2 -Erprobung und Implementierung von digital generierten und mittels Mixed Reality dargestellten Szenarien. | Inst1 |
| Ambitionen zur Weiterentwicklung der russischen Militärstrategie und operativer Verfahren und die Ableitungen für die Taktikausbildung | Inst2 |
| Das österreichische Raumverteidigungskonzept - Die Spanocchi Doktrin“. Beiträge zur Geschichte des ÖBH der 2. Republik | Inst1 |
| „Lecture Room 21“ | Inst II |

Projektvorhaben 2022

| F&E-Projekt | OrgEt |
|---|-------|
| Militär und Wissenschaft – Ein Studium in Uniform auf dem Weg ins 21. Jahrhundert | Inst |
| Einsatzmöglichkeiten von Micro-Drohnen systemen auf Ebene Zug/Kompanie in aktuellen Konfliktszenarien | EA |

Publikationen des Lehr- und Forschungspersonals an der Theresianischen Militärakademie

| | | |
|--|--|---|
| ObstdG Mag. Dr. Peter HOFER | Das Fast Tunnel Modelling Tool für Untertagebauwerke Fast Tunnel Modelling Tool for Subsurface | https://gispoint.de |
| Obstlt Mag. (FH) Josef GREINER, MSc | Einsatzfelder von Micro-Learning in der Personalentwicklung | Eigenverlag |
| Mag.a Andrea TELSNIG-EBNER M.A. | Reflexionsfragen für Inklusive Lehre | Eigenverlag |
| ObstdhmfD Prof. (FH) Mag. Horst STOCKER | Predicting military specific performance from common fitness tests | Journal of Physical Education and Sport |
| Obstlt Mag(FH) Michael MOSER | Bungee jumping: Metabolism, cardiovascular changes, and electrolytes in severe mental excitement | Dustri-Verlag |
| ObstdG Ing. Mag.(FH) Georg KUNOVJANEK, MSD | Didaktik der Militärwissenschaften | Unipress-Verlag |
| ObstdG Ing. Mag.(FH) Georg KUNOVJANEK, MSD | Game Based Learning, Planspiel | Homepage Atlas der guten Lehre |
| ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Harald Gell, MSc MSD MBA | Praktikable Feststellung des Magnesium | Dustri-Verlag |
| ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Harald Gell, MSc MSD MBA | The European initiative for the exchange of young officers inspired by Erasmus (EMI-LYO) | European Security and De-fence College |
| ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Harald Gell MSc MSD MBA | Increase of Officer Cadets competences by internationalization | University Norwich |

| | | |
|---|---|--|
| ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Harald Gell MSc MSD MBA | Regulation on how to author & evaluate Essays (4 pages essay) | Eigenverlag |
| ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Harald Gell MSc MSD MBA | European Initiative For The Exchange Of Young Officers Inspired By Erasmus | Heeresdruckzentrum |
| ObstdhmfD ao. Prof. Dr. Harald Gell MSc MSD MBA | The European Citizens Association (ECA) - From an idea to the realisation | www.european-citizens-association.eu/ |
| ObsdG Dr. Markus REISNER, PhD | Kamikazedrohn über dem Kaukasus | Deutsche Levante Verlag GmbH, Magazin Zenith |
| ObsdG Dr. Markus REISNER, PhD | Military Strategy and Technology (Chapter 8) | In: Handbook of Military Sciences |
| ObsdG Dr. Markus REISNER, PhD et. al. | Why AI? | In: Ursula Werther-Pietsch (ed.), Powering Universalism – The Regional Orders Model |
| ObstdG Mag. Dr. Peter HOFER | S6 – Safety and Security Strategies for Sub-Surface Structures. Preparing Security Forces for Subsurface Operations | Preprint of an article for the „Tunnel Safety and Ventilation Conference 2020“. https://www.tunnel-graz.at/assets/files/tagungsbaende/2020 |
| ObstdG Mag. Dr. Peter HOFER | The SubSurface Operations Cell. High-Value Asset for Decision-Making in Com-plex SubTerranean/ SubSurface Operations. | In: Berg Huettenmaenn Mo-natsh (12) |

4.11 Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen

Obstlt Mag. (FH) Michael MOSER

Das 14. Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen (FFH 2021) fand am 7. und 8. April 2021 an der FH-Wien der WKW statt und hatte das Thema „Zukunft verantwortungsvoll gestalten!“. Ziel dieser jährlichen durchgeführten Veranstaltung ist die Präsentation von Ergebnissen anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung an den österreichischen Fachhochschulen. Darüber hinaus die Förderung

des Informationsaustausches sowie die inter- und intradisziplinäre Vernetzung von Forschenden und Lehrenden.

Aus diesem Grund ist das eine gute Möglichkeit, vor allem für den wissenschaftlichen Nachwuchs ihre Forschungsarbeiten einzureichen und bei erfolgter Annahme zu präsentieren und diskutieren. Dafür müssen zunächst beim Call for Papers unveröffentlichte Forschungs- und Entwicklungsarbeiten anonymisiert für die angebotenen Formate eingereicht werden. Anschließend daran erfolgt die anonyme Begutachtung aller Einreichungen durch mindestens zwei Gutachter bzw. Gutachterinnen (double blinded). Dabei werden durch diese die Kriterien der thematischen Relevanz, Aktualität und Beitrag zum ausgeschriebenen Panel bzw. Format sowie die inhaltliche Qualität, Anwendungsorientierung und die Qualität der Darstellung angewendet.

Das eingereichte Manuskript, „Leading and Decision Making in variously Stressful Conditions“, von Obstlt Mag. (FH) Michael Moser, wurde zugelassen für die Präsentation im Panel “Social Competence in Action: Teaching and Research for Responsible Coping of Future Challenges”. Dieses Format ermöglichte es Forschungsprojekte vorzustellen, welche sich mit der Fähigkeit zum verantwortungsvollen Umgang mit zukünftigen Herausforderungen auseinandersetzen. Damit soll das Potenzial des Fachhochschulsystems, die Überbrückung der Kluft zwischen Theorie und Praxis, durch kontextorientierte Interventionsforschung demonstriert werden. Darüber hinaus bot sich die Möglichkeit Beiträge in englischer Sprache einzureichen und zu präsentieren, wofür jedoch keine computergestützte Präsentation verwendet werden durfte.

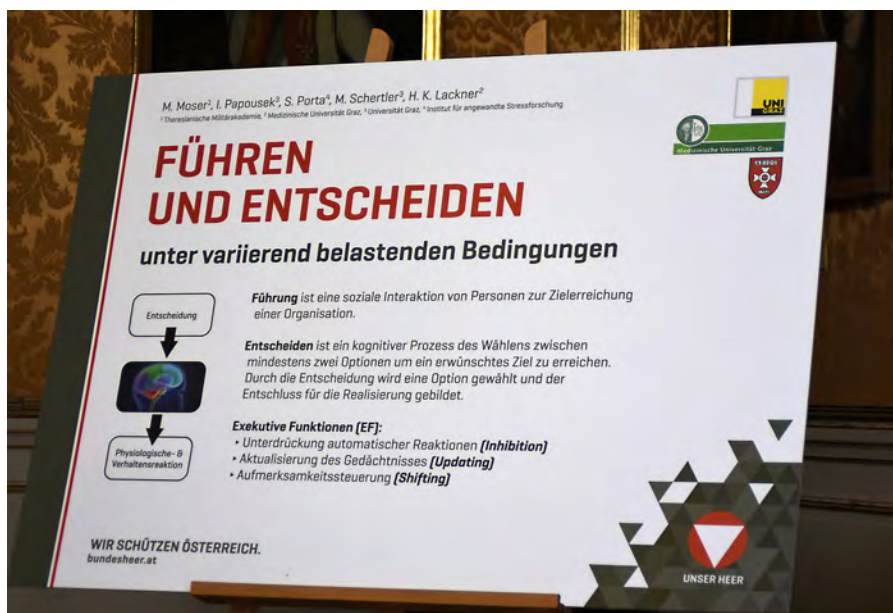
Eigentlich hätte die 14. Ausgabe des FFH bereits im April 2020 an der FHWien der WKW stattfinden sollen. Wegen des ersten Lockdowns wurde das FFH zunächst ins Jahr 2021 verschoben. Aufgrund der verordneten „Osterruhe“ am neuen Termin wurde die ursprüngliche geplante Kombination aus Präsenzveranstaltung und einzelnen virtuellen Elementen, kurzfristig komplett ins Internet verlagert. Das erforderte auch eine Änderung des ursprünglich gewählten Konzepts für die Präsentation vor Ort. Dank der Unterstützung der Heeres Bild- und Filmstelle konnte das ursprünglich gewählte Präsentationsformat, ein „Themenweg“ mit Schautafeln auf Staffeleien, weitestgehend beibehalten werden, weil die Präsentation live auf die Konferenzplattform übertragen wurde.

Beim FFH 2021 wurden aus den eingegangenen Bewerbungen insgesamt 70 Vorträge in 15 Panels von 16 Fachhochschulen, 10 nationalen und internationalen Universitäten sowie 11 Unternehmen ausgewählt. Die Teilnahme und Zulassung unterstützt das Marketing für den FH-Bachelor Studiengang Militärische Führung, als das Führungskompetenzzentrum, in der FH-Community. Darüber hinaus wurden

aufgrund der Herausforderungen wertvolle Erkenntnisse gewonnen, welche für zukünftige wissenschaftliche Veranstaltungen an der Theresianischen Militärakademie, auch nach Ende der Pandemie, von großer Bedeutung sind.



Die Beteiligung am FFH ist einerseits ein wesentlicher und zwingend erforderlicher Entwicklungsschritt für die Personalentwicklung, welche das Inter- und transdisziplinäre Arbeiten im Dreieck Lehre-Forschung-Präsentation/Publikation fordert. Andererseits wurde damit ein geforderter Nachweis der Akkreditierungsvoraussetzungen erbracht, dass an der Theresianischen Militärakademie zur Erreichung der Ziele anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten durch Mitglieder des Lehr- und Forschungspersonals durchgeführt werden.



4.12 COVID-BUSTER - Eine analoge Simulation des österreichischen gesamtstaatlichen Krisenmanagements in der aktuellen COVID-19-Pandemie

ObstdG Mag. Dr. Markus REISNER PhD
ADir Robert FRITZ

Einerseits stellt eine Pandemielage völlig neue Anforderungen an militärische Fähigkeiten, andererseits besteht die größte Herausforderung wohl darin, die verschiedenen Akteure effizient zum Zusammenwirken zu bringen. Als Zielgruppen wurden neben dem Militär auch andere Behörden, die Wirtschaft und zivile Organisationen festgelegt.



Abbildung 1: Simulation zur Schulung von Führungskräften in Form eines Spiels
Bildquelle: ÖBH/Peter Wallner

Ziel sollte es sein des gesamtstaatlichen Krisenmanagements sichtbar und verständlich darzustellen. Bei der Konzeptentwicklung kam es insbesondere darauf an, jene Kernfaktoren zu identifizieren, die eine Pandemielage beeinflussen.

Die Simulation umfasst zwölf Spielrunden und repräsentiert zwölf Monate des gesamtstaatlichen Krisenmanagements. Der Spielmechanismus berücksichtigt



*Abbildung 1: Simulation zur Schulung von Führungskräften in Form eines Spiels
Bildquelle: ÖBH/Peter Wallner*

eine wellenartige Lageentwicklung mit hohen Steigerungsraten von Infektionen und Phasen der Lockerung durch erfolgreiche Eindämmungsmaßnahmen bei zunehmenden Infektionsraten ist mit Versorgungsengpässen bzw. Einschränkungen der Auftragserfüllung zu rechnen.

Das primäre Ziel der Teilnehmer ist es, die Handlungsfähigkeit des Staates bzw. der Akteure zu erhalten und die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie einzudämmen.

4.13 Indien – regionaler Akteur oder doch global Player?

Obst Dr. Norbert LACHER MSc, MSD, Sen. Lect.

Neben der Volksrepublik China und den Wirtschaftsmächten Japan und Südkorea agiert ein weiterer Akteur von geopolitischer geostrategischer Dimension im asiatischen Raum. Insbesondere von der westlichen Wahrnehmung meist sträflich vernachlässigt ist dies niemand geringerer als die Atommacht Indien. Mit 1,3 Mrd. Menschen ist Indien

nach China der bevölkerungsreichste Staat der Welt und die größte Demokratie.

Waren bisher die Vereinigten Staaten, die Sowjetunion – heute die Russische Föderation – und seit 1992 die Europäische Union die zentralen Akteure auf dem Spielfeld der internationalen Beziehungen, so beeinflussen heute die Staaten des Ost- und Südasiatischen Raumes die Neuausrichtung der Weltordnung

Seit seiner Unabhängigkeit versucht Indien, Kraft seiner Größe und geostrategischen Lage im Indischen Ozean, sich als Global Player zu etablieren. Trotz dieser Eigenwahrnehmung und im Selbstverständnis einer Atommacht sind Indiens Möglichkeiten bei näherer Betrachtung jedoch begrenzt.

Durch die „Belt and Road-Initiative“ der Volksrepublik China, mit ihren weitreichenden ökonomischen sowie geopolitischen Auswirkungen, gerät Indien nun zusätzlich unter geopolitischen Druck. Die zunehmende Machtentfaltung Chinas fordert Indien, seine Außen-/Sicherheits- und Wirtschaftspolitik entsprechend seiner eigenen Wahrnehmung neu auszurichten.



5 Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit

5.1 Ein bewegtes Jahr an der BHAK Fü&Sih

Schulkommandant Oberst Wolfgang GRÖBMING MSD

Mit dem Schulbeginn am 6. September 2021 besuchen 129 Kadetten die Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit. Von den 129 Kadetten sind 68 im Schülerheim und 61 im Tagesheim angemeldet. Bemerkenswert ist, dass im neuen Jahrgang der Anteil an weiblichen Kadetten fast 50% beträgt, von den 50 Kadetten im 1. Jahrgang sind 22 der Kadetten Mädchen. Insgesamt sind nun von den 129 Kadetten 88 Burschen und 41 Mädchen.

Das Schuljahr 2020/21 war von den COVID-Maßnahmen geprägt. Ab dem 02.11.2020, dem Ende der Herbstferien wurde der präsenste Unterricht an der BHAK Fü&Sih ausgesetzt. Ab dem 10. November konnte die BHAK Fü&Sih einzelne Klassen für jeweils 2 Tage für die Ablegung von Prüfungen und Schularbeiten in den präsensten Unterricht holen. Dies geschah an 3 Wochen und danach waren wieder alle Kadetten zuhause im sogenannten „distance learning“. In dieser Zeit waren natürlich auch keine außerschulische Ausbildung und kein Wahlsport möglich. Erst nach den Semesterferien konnte jeweils die Hälfte der Schüler wieder die Schule im Präsenzunterricht besuchen. Damit konnte auch die außerschulische Ausbildung und der Wahlsport - wenn auch unter Einhaltung der COVID-19 Bestimmungen sehr eingeschränkt - erfolgen.



Erst nachdem am 17. Mai 2021 für alle der Präsenzunterricht und damit der volle Schulbetrieb wiederaufgenommen wurde, konnte die außerschulische Ausbildung in einem größeren Umfang durchgeführt werden und es konnten wieder alle Wahlsportarten ausgeübt werden.

Ausbildungslager „Camp Green 2021“ am Truppenübungsplatz Seetaler Alpe

Da während der Schulzeit die Ausbildungszeit für die außerschulische Ausbildung wegen der zeitlichen Verfügbarkeit der Kadetten im Tagesheim und der doch recht hohen Stundenbelastung im Unterricht begrenzt ist, hat das Schulbataillon den Kadetten der 1. und 2. Klasse in den ersten zwei Ferienwochen auf freiwilliger Basis die Teilnahme an einem Ausbildungslager, dem Camp Green, am Truppenübungsplatz Seetaler Alpe angeboten. Rund 60 Kadetten nahmen am CAMP GREEN 2021 teil.

Am Programm standen Besuche und Einweisungen bei der LRÜ am Fliegerhorst Hinterstoisser in Zeltweg, beim Jägerbataillon 18 in St. Michael und am Red Bull Ring in Spielberg. Am Fliegerhorst Hinterstoisser wurden die Kadetten unter anderem über



die Durchführung der Luftraumüberwachung, in den Eurofighter, die DA-40 und PC-7, in die Pilotenausbildung und die Ausrüstung und Bewaffnung der Fliegerabwehr des Bundesheeres eingewiesen. In St. Michael lernten die Kadetten das JgB18 kennen. Über die Gliederung, der Aufgaben, Ausrüstung und Bewaffnung des JgB18 hinaus, wurden sie in die Schieß- und Waffenausbildung an den Schießsimulatoren für die Pistole und das PAR 66 eingewiesen.

Für drei Tage bezogen die Kadetten ein Feldlager und wurden dort mit dem Leben in der freien Natur vertraut gemacht; Feuerarten, Zeltbau, Zubereitung der Verpflegung im Felde standen hier am Programm.

Am Samstag marschierte das Schulbataillon auf den Zirbitzkogel, wo Militärdekan Stefan Gugerel am Gipfelkreuz eine Andacht hielt.



Die 2. Ausbildungswoche stand im Zeichen der Alpinausbildung. Unter der Leitung von Obstdt Richard Schneider und der Unterstützung durch eine Alpinausbilderin vom FlAB2 und einen Alpinausbilder vom JgB18 erhielten die Kadetten Unterriehte und Einweisungen in die alpinen Gefahren und die Knotenkunde. Die Kadetten bewältigten den Lukas-Max Klettersteig und hatten als Mutprobe eine Abseilübung.

Das Ausbildungsergebnis und auch die gruppendynamischen Prozesse, wie die Förderung der Kameradschaft und des Teamgeistes, das gegenseitige Kennenlernen der Kadetten über die Klassen hinaus waren so positiv, dass das Schulbataillon das Camp Green als fixen Bestandteil der außerschulischen Ausbildung in den Sommerferien fortsetzen wird. Die positiven Rückmeldungen der Kadetten zum Camp Green bestätigen, dass das Schulbataillon damit am richtigen Weg ist.

Praktikum:

In den Sommerferien bestand für 25 Kadetten erstmals die Möglichkeit an Dienststellen des Bundesheeres für 4 Wochen einen Teil ihres Pflichtpraktikums zu absolvieren. Das Praktikum beim ÖBH soll den Kadetten die Möglichkeit bieten, an der BHAK F&S bereits erlerntes Wissen durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Bundesverwaltung zu ergänzen und zu vertiefen und dadurch Berufspraxis zu erwerben sowie die Einsatzmöglichkeiten und Verwendungen beim Bundesheer kennenzulernen, vor allem aber soll das Pflichtpraktikum beim Bundesheer sie auch motivieren, eine Karriere beim Bundesheer als Offizier anzustreben. Das Praktikum begann für 22 der 25 Kadetten nach dem Camp Green 2021 am 19.07.2021 und dauerte 4 Wochen bis zum 14.08.2021. 3 Kadetten hatten ihr Praktikum im August.

Da die Kadetten an der BHAK F&S über die Unterrichtsgegenstände im Stammbereich, wie Betriebswirtschaft, Unternehmensrechnung, Business Training, Wirtschaftsinformatik, Office Management, Recht und Volkswirtschaft, hinaus im schulautonomen Erweiterungsbereich im umfassenden Bereich für Führung und Sicherheit unterrichtet werden, können die Kadetten in Kommanden und Dienststellen des Bundesheeres nicht nur in den klassischen wirtschaftlichen Bereichen, wie dem Budget- und Finanzwesen, dem Schadensersatz- und Vertragswesens, Finanzwesen, der Materialbewirtschaftung, Wirtschaftsversorgung, usw., welche in den Führungsgrundgebieten 4 und 8 beheimatet sind, sondern auch in den anderen militärischen Bereichen eingesetzt werden.

Die Kadetten absolvierten daher ihr Praktikum bei den Bataillonen, Militärkommanden, Dienststellen der Streitkräfte und Streitkräftebasis, Ämtern, Schulen und Akademien.

Die Rückmeldungen waren von beiden Seiten, sowohl von den Dienststellen, welche die Kadetten als sehr engagierte und interessierte Praktikanten beurteilten, als auch von den Kadetten, welche ihr Praktikum beim Bundesheer als sehr interessant und spannend empfanden, äußerst positiv.

Aufgrund dieser positiven Erfahrung wird seitens Schulbataillon angestrebt, die Anzahl der Praktikumsplätze - wie in der Vorhabensabsicht vorgesehen- für das nächste Jahr auf 50 aufzustocken.

Zusatzprüfung:

Auch in diesem Jahr war das Schulbataillon für die Durchführung des Vorbereitungslehrgangs und der Zusatzprüfung verantwortlich. Neun Unteroffiziere hatten dieses Jahr die Chance zum beruflichen Aufstieg genutzt.

Um Unteroffizieren, welche nicht über die allgemeine Universitätsreife verfügen, den Zugang zur Truppenoffiziersausbildung zu ermöglichen, besteht die Möglichkeit des Ablegens der „Zusatzprüfung für Unteroffiziere“. Damit stehen eine berufliche Aufstiegschance und die Karriere als Offizier offen.



Die Zusatzprüfung berechtigt zur Teilnahme an der Truppenoffiziersausbildung, sie stellt jedoch keine „allgemeine Universitätsreife“ dar. In einem insgesamt zehnwöchigen, in sechs Ausbildungsblöcken abgehaltenen Vorbereitungslehrgang wurden die Bewerber bei der Vorbereitung auf die Zusatzprüfung unterstützt. Das Corona-Virus erforderte hier auch Fernunterricht und ein hohes Eigenengagement zwischen den Präsenzphasen.

Auch in den nächsten Jahren wird eine Zusatzprüfung mit dem dazugehörigen Vorbereitungslehrgang durchgeführt werden. Anmeldungen dazu erfolgen am Dienstweg.

5.2 Ein forderndes, aber auch spannendes Jahr

Schulleiter Mag. Manfred WEIGERT MBA

Wir bringen einen Auszug aus der Rede zum Schulschluss:

„Ein überaus turbulentes, forderndes, aber auch spannendes Schuljahr geht mit dem heutigen Tag zu Ende. Erlauben sie mir einen kurzen Rückblick auf diese Zeit:

Ab 1. November wurden die Oberstufen (und die Universitäten) geschlossen, das Homeschooling war zurück. Mit der Verschärfung des zweiten Lockdowns ab 17. November galt für alle Schulstufen Distance-Learning. Erst ab 7. Dezember kehrten Volksschulen und Unterstufen – im Schichtbetrieb – in die Klassen zurück. Nach den Weihnachtsferien ging es gleich wieder zurück ins Distance-Learning.

Nach den Semesterferien wurde zumindest der Schichtbetrieb wieder erlaubt – bei durchgängiger FFP2-Maskenpflicht. Am 17. Mai kehrten alle Schülerinnen und Schüler wieder regulär an die Schulen zurück. Trotz Maskenpflicht und dreimaliger Testung pro Woche war es für die meisten eine Erleichterung – und es erleichterte auch das Unterrichten und Lernen.

Wir alle haben aus den pandemiebedingten Umständen viel gelernt, aber auch Erkenntnisse gewonnen, in welchen Bereichen wir als Lehrkräfte noch Verbesserungspotential haben. Ich denke, dass dieses Jahr auch für viele Schülerinnen und Schüler abseits der Noten aufgezeigt hat, wo ihre eigenen Stärken und Schwächen liegen, und vielleicht ergeben sich in den bevorstehenden Ferien ein paar ruhige Minuten, um darüber zu reflektieren.



Spätestens ab jetzt sollen die Augen wieder nach vorne auf das nächste Schuljahr gerichtet sein. Jedenfalls freue ich mich schon heute auf das kommende Schuljahr, auf die neuen Kadetten, erstmals mit je 50 % Mädchen und Burschen ausgeglichen besetzt, auf ein erstes großes gemeinsames Erlebnis beim Graf Starhemberg-Marsch am 11.09“.

5.3 Die schulische Bildung

OStR Mag. Serge CLAUS

Das vorige Schuljahr war bereits wegen der Corona-Maßnahmen etwas schwierig, um Manches zu wiederholen, wurde ein dreißigstündiger Französischsommerkurs in der letzten Ferienwoche gehalten.

Mit 91 Kadetten startete **das neue Schuljahr 2020/21** am 7. September im Burghof. Es wartete gleich zu Schulbeginn der Höhepunkt mit dem **Besuch der Frau Bundesminister** für Landesverteidigung, Mag.^a Klaudia Tanner, am Dienstag, dem 22. September 2020.



Geführt von zwei Kadetten konnte sich die Verteidigungsministerin einen Eindruck von der Schule und deren vielfältigen Ausbildungsinhalten verschaffen. Von der

Besichtigung der Schulinfrastruktur, über eine kurze Teilnahme an einem Unterricht zu einem Abstecher zur außerschulischen Ausbildung führte der Weg. Im Gespräch zeigte sich Ministerin Tanner beeindruckt von den vielen Möglichkeiten und den Berufsaussichten, die diese Schule bietet.



Die **Schulsprecherwahlen** Anfang Oktober im historischen Ambiente des Rittersaals in der Burg, war die letzte Veranstaltung, an der alle Kadetten aufgrund Corona anwesend sein durften. In der Lockdown-Phase gab es dann eine erwähnenswerte Live-Stream-Gedenkveranstaltung Ende Jänner: den Internationalen **Tag des Gedenkens** an die Opfer des Holocaust. Die Österreichischen Freunde von Yad Vashem hatten



ihn organisiert und der bekannte Schauspieler und Oskar-Preisträger Karl Markovics hielt eine Lesung aus dem Buch „Wir weinten tränenlos“ von Dr. Gideon Greif, einem israelischen Historiker. Die 2aK der BHAK F&S ist überzeugt, dass der Opfer des Holocaust weiterhin in einem würdigen und respektvollen Rahmen gedacht werden müsse, sie werden sobald es wieder möglich ist, das KZ Mauthausen mit ihrem Klassenvorstand besuchen. In der Schule wird der Kampf gegen Antisemitismus und Antizionismus aktiv fortgesetzt.

Trotz Corona konnten die **Aufnahmetage** Anfang März durchgeführt werden. Sobald die Schule wieder geöffnet wurde, kam **Landesrätin Christiane Teschl-Hofmeister**



zu Besuch. Nach einem kurzen Briefing im Klassenzimmer durch den Schulleiter sowie den Schulkommandanten führten der Schulsprecher und zwei Kadetten der ersten Klasse die Frau Landesrätin durch ihre einzigartige Handelsakademie und so wurde die Außergewöhnlichkeit dieser Schule mit dem abschließenden Besuch der top ausgestatteten Kraftkammer, in der die Schüler der 1. Klasse gerade trainierten, unter Beweis gestellt.

Wandertage, Stadt- und Burgführungen sowie militärische Exkursionen gestalteten die letzte Schulwoche mit der Zeugnisverteilung am 2. Juli.

5.4 Die außerschulische Ausbildung an der BHAK für Fü&Sih

*OStR Mag. Serge CLAUS,
Olt Walter POSCH BSc*

Auch in der außerschulischen Ausbildung mussten die Vorhaben aufgrund der Pandemie sehr reduziert werden. Für die neuen 1. Klassen standen die ersten Wochen im September 2020 ganz im Zeichen des Exerzierdienstes um für das Antreten im Rahmen der Ausmusterungsfeierlichkeiten vorbereitet zu sein.

Für die 2. Klassen startete aufbauend auf den bereits im ersten Jahr erworbenen Kenntnissen die Ausbildung Beobachten und Melden. Unterstützt durch motivierte Unteroffiziere aus dem Referat 2 Dienstbetrieb konnte den Kadetten eine korrekte Zielansprache, Verfahren zur Entfernungsermittlung und das Abfassen und Übermitteln einer 5W-Meldung (Wer, Was, Wann, Wie, Wo) nähergebracht werden.



Sehr wichtig in diesem Schuljahr war die Begründung des Mentoring-Systems „Wir alle sind die Theresianische Militärakademie“ zwischen Militärakademikern und Kadetten. Um die enge Vernetzung zwischen Schule und den anderen Elementen der Militärakademie zum Ausdruck zu bringen und den Kadetten der BHAK für Führung und Sicherheit das Berufsfeld Offizier und die Ausbildung dazu näherzubringen,

finden nicht nur gemeinsame Aktivitäten statt. Sondern das Ziel des Mentoring-Systems ist es den Zusammenhalt zu stärken, die Integration und Identifikation zu fördern sowie die Kadetten anhand des Theresianischen Führungsmodells physisch und mental gestärkt sowie interkulturell kompetent auf die Truppenoffiziersausbildung oder andere sicherheitsbezogene Berufe vorzubereiten. 33 Fähnriche des Jahrgangs „Lenk von Wolfsberg“ haben für die Kadetten der 1. und 2. Klassen im Rahmen des Vertiefungsgebietes Bildungswissenschaften spannende Ausbildungsinhalte vorbereitet und umgesetzt. Nach einem ersten Kennenlernen zwischen Kadetten und Fähnrichen im Herbst 2020 konnte die geplante Ausbildung aufgrund der verordneten Distanzlehre erst im Frühjahr 2021 gestartet werden.



Im Februar 2021 kehrten die Kadetten nach einer langen Pause an die Schule zurück. Bevor die Ausbildung durch Mentoren begann, wurde durch die Kadetten Feuerholz gesammelt, im Schulhof eine Feuerstelle betrieben und neben wärmendem Tee auch Feldverpflegung zubereitet und die Kameradschaft gefördert. (FOTO Außerschulische Ausb 1) Die 2. Klassen durften sich im ersten Teil des militärspezifischen Tests beweisen. Dazu wurde der Soldatenparcours am Sportplatz für zwei Mannschaften aufgebaut und der Jahrgang in Gruppen aufgeteilt. Der anschließende Wettkampf verlief aufgrund der unterschiedlichen Stärken bei den einzelnen Aufgaben sehr spannend und der Kameradschaftsgeist wurde weiter gestärkt

Neben gemeinsamen Sportaktivitäten für freiwillige Kadetten beider Jahrgänge begann für die 1. Klassen die Ausbildung durch Mentoren in Karten und Geländekunde. Hierbei wurde das Grundverständnis für das richtige Lesen und Verwenden von Österreichischen Militärkarten (ÖMK) geschaffen. Dass die Kadetten das Erlernte auch praktisch anwenden können, mussten sie in einem abschließenden Orientierungslauf beweisen.



Die 2. Klassen wurden im Mentoring erstmals in die Welt der Taktischen Zeichen und militärischen Begriffe eingeführt. Die erlernten Kenntnisse durften sie im Anschluss in einer praktischen Übung im Akademiepark demonstrieren. Auch das Thema Tarnen und Täuschen durften die Kadetten anhand von vorbildhaft getarnten Fähnrichen kennenlernen, um sich im Anschluss selbst gegenseitig mit Tarnstiften zu tarnen. Die Resultate wurden kritisch begutachtet und Verbesserungsvorschläge gemacht. Abschließend wurde gemeinsam ein Geländesandkasten errichtet und dessen Zweck dargestellt.

Für die Kadetten der 1. Klassen begann noch im Oktober 2020 dank Mitarbeitern der Rot-Kreuz-Zentrale in Wiener Neustadt ein 16-stündiger Grundkurs in Erster Hilfe und Unfallverhütung in der DAUN Kaserne. Nachdem dieser aufgrund der Pandemie unterbrochen werden musste, konnten die restlichen Termine erst im Juni nachgeholt werden, aber alle Kadetten haben diesen schlussendlich erfolgreich abgeschlossen.



Die außerschulische Ausbildung bietet neben Truppenbesuchen auch die Möglichkeit die unterschiedlichen Einsatzorganisationen kennen zu lernen. Deshalb besuchten die 2. Klassen die Freiwillige Feuerwehr Wiener Neustadt am 12. Oktober. Dort bekamen die Schüler eine umfassende Einführung in die Gerätschaft, Fahrzeuge und Gebäude der Freiwilligen Feuerwehr Wiener Neustadt.

Darüber hinaus wurde die Landesfeuerweherschule Burgenland in Eisenstadt besucht, um in die Ausbildung und Kapazitäten des österreichischen Feuerwehrsystems einen



tieferen Einblick zu erlangen. Die Kadetten konnten erkennen, welch hohen Einsatz und Zeitaufwand es bedarf, um das notwendige Leistungsniveau zu erreichen. Fazit des Besuches bei den Einrichtungen der Feuerwehr: „Man sieht, ohne die Freiwillige Feuerwehr wäre es nicht möglich die Sicherheit der Bürger und Bürgerinnen in Österreich zu gewährleisten!“ resümiert einer der Kadetten.

Im Rahmen des Besuches der Landespolizeidirektion (LPD) Burgenland in Eisenstadt wurde den Kadetten der 2. Klassen praktisch vor Augen geführt, wie Einsätze der



Polizei auf Landesebene vorbereitet, koordiniert und umgesetzt werden. Anhand der Organisationsstruktur lernten die Kadetten die vielfältigen Aufgabenbereiche und Abteilungen kennen. Hierbei bekamen sie nicht nur einen Einblick in die Arbeit der Landesverkehrsabteilung und deren Fuhrpark, sondern auch in die Arbeit der Disponentenstelle, welche Einsätze koordiniert. Als Highlight wurden die Kadetten in die Aufgaben und Ausrüstung der Einsatzabteilung eingewiesen.

Mit großer Vorfreude machten sich die 2. Klassen auf den Weg nach Zwölfaxing in die BURSTYN Kaserne. Der Besuch des JgB33 stand am Programm und ein interessanter Stationsbetrieb erwartete die Kadetten vor Ort. Aufgrund der perfekten Organisation des Verbandes konnten die Kadetten in relativ kurzer Zeit von der Einweisung in Ausrüstung und Gerät über die Nutzung des Schießsimulators bis hin zu einer Mitfahrt mit einem Mannschaftstransportpanzer PANDUR die Fähigkeiten eines Jägerbataillons aktiv erleben.

Am 17. Juni 2021 besuchte ein ABC-Abwehroffizier aus dem ABC-Abwehrzentrum in Korneuburg die Schule und informierte die Kadetten über die Aufgaben und Fähigkeiten der ABC-Abwehrtruppe. Nach einem spannenden Vortrag über seine persönlichen Erfahrungen und die Aufgabenbereiche freuten sich die Kadetten bereits auf ein praktisches Kennenlernen dieser Waffengattung in Zukunft. ALARM!!! Das Kennenlernen kam schneller als gedacht. Bereits eine Woche später folgte eine ABC-Alarmübung vor Ort. Übungsannahme: Ein verrückter Chemieprofessor hat die gesamte DAUN Kaserne kontaminiert. Für alle Kadetten folgte daher bei der KINSKY Garage ein Durchlaufen einer mobilen Dekontaminationsstraße mit abschließender (warmer) Dusche.

In der letzten Schulwoche haben sich die Kadetten der BHAK für Führung und Sicherheit mit Begeisterung an der Akademiemarkreinerung beteiligt und wollten so ein positives Zeichen für die vielen öffentlichen NutzerInnen des Parks setzen.

Als Belohnung für den großen Einsatz gab es noch eine abschließende Exkursion. Zuerst ging es in das Militärhundezentrum in Kaisersteinbruch. Dieses ist die Einrichtung des Bundesheeres für Zucht, Aus- und Weiterbildung, Einsatz und Überprüfung der Diensthunde und die größte Rottweilerzucht der Welt. Derzeit gibt es rund 170 Militärhunde. Danach wurde auf den Spuren des Kalten Krieges die Bunkeranlage Ungerberg, welche mittlerweile in ein Bunkermuseum umfunktioniert wurde, besucht und Geschichte wurde so für die Kadetten erleb- und begreifbar. Abschließend gab es nach der Einnahme des Mittagessens in der BENEDEK Kaserne noch eine Einweisung in die Kampfmittelabwehr im Bundesheer durch das Institut Pionier der Heerestruppenschule Bruckneudorf. Hierbei wurde in mehreren Stationen über die Gefahren von Blindgängern, die persönliche Ausrüstung der Kampfmittelbeseitiger bis hin zum Aufspüren von Kampfmitteln anschaulich informiert.

5.5 Camps Green

Olt Walter POSCH BSc

Das Camp Green 2021 ist während des Schuljahres 2020/21 mit Mühe geplant und vorbereitet worden, lang war nicht sicher, ob dieses Projekt überhaupt durchgeführt werden kann, doch die Covid-19-Situation wurde besser und die Bildungsbegleiter planten die spannende Abenteuerausbildung. Nach Erkundung auf dem Truppenübungsplatz Seetaler Alpe und Umgebung in der Steiermark startete die intensive Vorbereitung auf diese zwei Sommerwochen: Fahrzeuge mussten beschafft werden, sowie zusätzliche

Ausrüstungsgegenständen herbeigeführt werden, Ausbildungskader vorbereitet und organisiert werden und unzählige Absprachen getätigt werden.

Die letzte Schulwoche wurde nachmittags zur Vorbereitung genutzt und die Kadetten hatten ihre ganze Ausrüstung und Bekleidung bereits gepackt, die zugehörigen Militärkarten wurden foliert.

Am 5. Juli war es dann soweit und das Schulbataillon verlegte mit insgesamt 5 Heeresfahrzeugen und zwei Großraumbussen auf den Truppenübungsplatz. Als Einstieg mussten die Kadetten mit leichtem Marschgepäck angeleitet vom Ausbildungskader die letzten 350 Höhenmeter vom Reiterbauer bis zum Lager zu Fuß bewältigen. Angekommen am Truppenübungsplatz wurde die gesamte Mannschaft auf Covid-19 getestet, danach bezogen sie die Unterkunft. Die Mahlzeiten wurden vom Dienstführenden und Wirtschaftsunteroffizier organisiert. Damit sich die Kadetten am Truppenübungsplatz besser orientieren können wurde ein großer, begehbarer Geländesandkasten von je einem Zug mit vereinten Kräften erstellt und anschließend gegenseitig präsentiert.

Am nächsten Tag stand ein Besuch des Überwachungsgeschwaders und der Fliegerwerft des Instituts Flieger der FIFLATS am Fliegerhorst Hinterstoisser in Zeltweg am Programm. Hier erhielten die Kadetten eine Einweisung in die österreichische Luftraumüberwachung. Danach machten sie einen Rundgang durch die Fliegerwerft, besuchten den Tower, sowie die Flughafenfeuerwehr. Der Höhepunkt dieses Tages war das Gespräch mit den Eurofighterpiloten und das Privileg, sich in eine Pilatus PC-7 und eine D-40, dem neuen Schulflugzeug, setzen zu dürfen.

An dem Abend ging es noch recht steil zu mit dem Aufstieg auf die Hohe Rannach, um den Sonnenuntergang aus luftigen Höhen zu erleben.

Der Mittwochvormittag stand im Zeichen der Fliegerabwehr mit einem Besuch des Fliegerabwehrbataillons 2. Das Betreiben einer Fliegerabwehrstellung wurde gezeigt sowie die entsprechende Bewaffnung. Außerdem erhielten sie Einweisung in ein bewegliches Radarsystem. Der Nachmittag war sportlich mit einem Wettbewerb bei der Biathlonschießanlage mit Kleinkalibergewehren und anschließender Siegerehrung vom Kdt HLSZ Hochfilzen und einem ehemaligen Biathlonweltcupathleten.

Ab Donnerstag ging es „militärischer zu“ indem die Kadetten ein Feldlager errichten und betreiben mussten. Auf dem Programm standen Tätigkeiten wie Wege kennzeichnen, Feuerstelle vorbereiten, Sanitäreinrichtungen und Zelte aufbauen. Am Abend hatten sie eine Aufklärungsübung, die leider durch ein starkes Gewitter abgebrochen werden



musste. Der Freitag diente zur Erholung. Wäsche waschen, Körperpflege und Kochen standen am Plan, aber am kleinen Winterleitensee wurde jeder Gruppe die Aufgabe gestellt, ein Floß zu bauen und damit an das andere Ufer und zurück zu paddeln.

Am Abend erhielten die Kadetten den Besuch des Kommandanten der Militärakademie und sie zeigten ihm stolz ihr Lager. Das Wochenende begann mit dem erklimmen des höchsten Gipfels der Seetaler Alpen, dem Zirbitzkogel, gelegen auf 2376m. Eine Feldandacht mit dem Akademiepfarrer und ein Gipfelled begeisterten die Schüler.



Nachher erfolgte der Rückmarsch bis ins Lager. Sonntags war Freizeitprogramm mit Familienbesuch, Freibad oder Bergbaumuseum.



Erholt und voller Entdeckergeist gab es am Montag ein ganz besonderes Zuckerl. Die Kadetten durften im Wechsel eine Führung am RedBull Ring mit kurzer Einweisung in deren Sicherheitsmanagement erfahren. Alternierend dazu gab es einen „Timber Sports-Wettbewerb“. Mit großer Zugsäge und einem im Durchmesser 30cm fassenden



Baumstamm mussten in möglichst kurzer Zeit mehrere Scheiben abgesägt werden. Zum Ausklang des Tages gab es ein gemeinsames Grillen.



Mit Dienstag begann der über drei Tage andauernde Höhepunkt der zweiten Ausbildungswoche: die Alpinausbildung mit dem Heeresbergführer der TherMilAk und zwei Hochalpinisten. Beginnend mit, nach einer theoretischen Einweisung und Übungsparcours, dem Erklimmen des Kreiskogel 2306m über den Lukas-Max-



Klettersteig und anschließendem Abstieg. Gemütlich ließen die Kadetten und deren Ausbildungskader bei offenem Lagerfeuer das Erlebte ausklingen.

Am darauffolgenden Tag wurde mit großer Begeisterung das Jägerbataillon 18 in St. Michael besucht. Sie erhielten einen lebhaften Vortrag über die Organisation eines Jägerbataillons, danach hatten sie einen Stationsbetrieb mit den Waffen, der Ausrüstung und den Fahrzeugen des Jägerbataillons. Sie durften sogar in eine CRC-Ausrüstung (Crowd and Riot Control) hineinschlüpfen.

Zudem wurde vom Gebirgsausbilderkader ein Stationsbetrieb mit Knotenkunde, Abseilen und ein Unterricht „Gefahren im Gebirge“ durchgeführt. Als krönenden Abschluss dieses erlebnisreichen Tages wurde ein Mountainbikerennen in Form eines Staffeltwibes veranstaltet. Dort galt es Geschick sowie Durchhaltevermögen und Teamfähigkeit auf einem abwechslungsreichen Rundkurs mit Hindernissen zu bestreiten.

Nach neun wie im Flug vergehenden Tagen galt es am letzten eine besondere Herausforderung zu meistern. An einem Klettersteig mit einer Abseilstelle durfte jeder Kadett seinen Mut auf die Probe stellen. Abends bereiteten sich alle auf die Rückverlegung vor. Nach getaner Arbeit gab es einen Abschlussabend mit zwei großen Grills und offenem Feuer.



Bevor das gesamte Bataillon wieder auf die Heeresfahrzeuge aufsaß, galt es noch alles zu reinigen. Nach dem Prinzip viele Hände-rasches Ende war die Unterkunft schnell

aufgeräumt und von oben bis unten gereinigt. Müde aber glücklich traten unsere Kadetten die Heimreise an und freuten sich auf ihre Sommerferien.

5.6 Bewegung und Sport an der BHAK für Führung und Sicherheit

Mag. Mario ANDERSCHITZKY-SCHENBÖCK

Nach einem turbulenten ersten Schuljahr 2019/20 starteten wir nach einem ruhigen Feriensommer mit bereits 2 Jahrgängen relativ entspannt und motiviert ins sportliche Schuljahr 20/21.

Der Herbst war geprägt vom allgemeinen „*Austreiben*“ des Ferienblues, hin zu einer regelmäßigen Körperertüchtigung mit dem Ziel die Kadetten auf kommende Aufgaben vorzubereiten. Ein wichtiger Teil im Sportprogramm der BHAK FüsH stellt der sogenannte Basistest dar, der aufzeigen soll, wo ewaitige konditionelle und kraftmäßige Defizite liegen. Ziel ist es, diesen Test drei Mal im Jahr durchzuführen und um eine (erwünschte) Verbesserung signifikant besser nachverfolgen zu können. Andere Bestandteile des Unterrichts waren Feldspiele, „*nasse*“ Läufe im Akademiepark und vor allem die Leichtathletik, die im Fokus der Herbstmonate lag.



Prinzipiell hätten sich die Kadetten dann im Winter dem Boden- und Geräteturnen in der Halle gewidmet, was durch die Coronakrise bekanntlich nicht möglich war.

Des Weiteren war die Motivation an sportlichen Wettkämpfen teilzunehmen sehr groß, da wir einige sehr begabte und talentierte Sportler in unseren Reihen haben und somit liefen die Anmeldungen bereits auf Hochtouren.

Und dann kam (wiedermal)...Corona!

Wie eine Bremsung von 0 auf 100, wurden plötzlich alle Pläne über Board geworfen. Es folgte ein langer Lockdown, der nur durch kurze Präsenzphasen unterbrochen wurde. Sportlich gesehen war es ein Desaster! Alle bereits hart erarbeiteten Trainingsstunden, Planungen und vor allem die Motivation waren dahin.

Wie bereits im ersten Corona Schuljahr wurde versucht, diesem Missstand durch Ausgeben von Trainingsplänen und Absolvierung verpflichtender Workouts ein wenig Parole zu bieten. Hier trennte sich jedoch die Spreu vom Weizen. Die meisten Kadetten übten brav und konzentriert, kreierte sogar ihre eigenen Workouts, andere gingen im Sumpf des Distancelearnings komplett unter. Vielleicht fehlte manchen die Macht der Gruppe, die sicherlich vor allem bei Jugendlichen ein nicht außer Acht-zu lassender-Faktor ist. Vielleicht waren Couch und Chips zu verführerisch? Auch das viele „*vor-dem-Computer-sitzen*“ wirkte sich demotivierend auf die Kadetten aus. Paradeathleten, die im normalen Unterricht gar nicht genug von Bewegung kriegen konnten, wirkten lasch und paralysiert. Da halfen auch die kurzen Präsenzstage zwischendurch auch nicht weiter. Auch der bereits geplante Skikurs des 2.Jahrganges im Februar musste abgesagt



werden. Es landete somit ein weiterer Schlag des „*Virusweltmeisters CoVid19*“ ins Gesicht der Lehrer, Erziehungsoffiziere und Kadetten. Die Wochen vergingen ...

Endlich wurde der Lockdown gelockert... die Schulen durften unter strengen Maßnahmen, wie mehrmaligen Testungen und Maskenpflicht wieder aufsperrten. Die Auflagen waren hart, aber immer noch besser als zu Hause zu sitzen und Nichts zu tun.

Sport war nur im Freien erlaubt, es durften keine Kontaktsportarten ausgeübt werden (was mancher Schüler einfach nicht verstanden hat, ... ala „*und wann spielen wir mal Fußball*“... naja der hatte wahrscheinlich keine Nachrichten geschaut) und es gab strenge Abstandsregeln. Trotzdem wurde versucht das Beste aus der Situation zu machen. Außerdem konnten die Lehrauftritte, wo jeder Kadett ein Aufwärmen oder Workout anleitet, im Freien wieder gestartet werden. Natürlich wurden hier alle Coronaregeln eingehalten!

Diese Schulphase war geprägt von individuellem Sport in der Gruppe, nach dem Prinzip: „*Anschauen erlaubt, Anfassen verboten*“; was oft nicht leicht ist für Teenager, die nicht die Finger voneinander zu lassen können, aber das ist ein anderes Thema.

Gegen Ende des Schuljahres wurden die Ansteckungszahlen geringer und somit konnte sich auch das Schulleben etwas normalisieren. Neben dem normalen Sportunterricht, der trotzdem Draußen stattfand, konnten die 2. Jahrgänge auch wieder in der Kraftkammer trainieren. In den KoKo (Kondition und Koordination) Stunden wurde ab diesen Zeitpunkt sehr intensiv an der Technik der Kniebeuge, des Kreuzhebens und des Bankdrückens gearbeitet. Diese drei Kraftgrundübungen sind für eine



optimale Kraftentwicklung bzw. Muskelaufbau essentiell, bedürfen aber einer soliden Ausführungstechnik. Für ihr weiteres Trainingsleben ist es daher sehr wichtig, dass diese Übungen perfekt beherrscht werden.

Highlight zum Abschluss im Mai/Juni war sicherlich die Ausbildung der Kadetten des 2. Jahrganges zu angehenden Rettungsschwimmern (Helferschein). In 6 Einheiten konnte diese Ausbildung mit theoretischer und praktischer Prüfung im Akademiebad durchgeführt werden. Besonders stolz waren die Kadetten beim Überkleiderschwimmen, welches in Kampfanzug durchgeführt wurde. Hier konnten sie zeigen, dass sie in eine



ganz besondere Schule gehen und auch zivile Ausbildungen bzw. Prüfungen, wie den Erste-Hilfe-Kurs oder eben den Retterschein schon in der Schule ablegen können. Am letzten Schultag wurden die ausgestellten Helferscheinzertifikate überreicht.

Somit wurde das Schuljahr 20/21 doch noch einigermaßen versöhnlich abgeschlossen. Zu hoffen ist nur, dass 21/22 nun wieder mal ein „normales“ Schuljahr ohne Unterbrechungen wird. Der Autor ist sich sicher, dass dann der Output für und von den Schülern ein noch größerer sein wird.

5.7 Schulabzeichen für die Sicherheitsschule

Vzlt Michael STEINER

Das Schulbataillon hatte unter Einbindung und Mitwirkung der Kadetten der ersten Klasse im Schuljahr 2019/20 ein Schulabzeichen zu entwickeln. Dieses Wappen ist

für das Barett in vereinfachter und kleiner Form sowie als Ärmelabzeichen für die Schulbekleidung, Schuluniform und die Ausgangsuniform gedacht, mit dem sich die Kadetten, der Lehrkörper der BHAK F&Sih und das Kader des Schulbataillons identifizieren.

Die Kadetten hatten viele Ideen und brachten eine Menge an sehr guten Entwürfen ein. Im Zuge der Entwicklung aufgrund der technischen Machbarkeit oder verschiedener Vorstellungen erarbeiteten die Schüler immer wieder neue Entwürfe und brachten sich



sehr ein. Dabei merkte man mit wie viel Begeisterung die Kadetten an diesem Projekt mitarbeiteten. Während dieser Phase hatten wir auch professionelle Unterstützung mit Vzlt Reinhard Rauch aus der EA/TherMilAk, der viel Erfahrung miteinbrachte und unermüdlich viele Entwürfe technisch umsetzte.



Erklärung der Symbolik:

Buch: Das aufgeschlagene Buch mit leeren Seiten steht als Symbol des Wissens, welches erworben werden muss, um die Ausbildungsziele der Schule anzuwenden und umzusetzen.

Schwerter: Die gekreuzten Schwerter stehen als Zeichen der Wehrhaftigkeit. Das Schwert symbolisiert Mut, Schutz, Autorität, aber steht auch für eine scharfe Urteilskraft des menschlichen Verstands.

Kleinod des Maria-Theresien-Ritterordens: Das Kleinod des Maria-Theresien-Ritterordens stellt die Zugehörigkeit zur Theresianischen Militärakademie und deren Funktion als „Alma Mater“ dar.

Farben: Das Abzeichen ist in den selben Farben (rot, schwarz, weiß) wie das Verbandsabzeichen der Theresianischen Militärakademie gehalten, um damit die Zugehörigkeit der Schule zur Theresianischen Militärakademie auszudrücken.

Ein Wappen, das Zugehörigkeit zum Schulbataillon aber genauso die Verbundenheit zur Theresianischen Militärakademie schafft, war das Ziel.

5.8 Park mit Klasse

Mag. Bibiana RYDEL BEd

Ein Projekt zwischen MilAk und BHAK für Führung und Sicherheit.

Als Lehrerin an der BHAK für Führung und Sicherheit habe ich den wunderschönen Akademiepark täglich vor Augen. Nachdem ich einige Zeit mir mit den Kadetten ruhige und schattige Plätze in den warmen Unterrichtsmonaten gesucht habe, war ich mit dieser Lösung nicht sehr zufrieden; zu wenig Schatten, ungenügend Sitzplätze usw.



In Zeiten der Pandemie wurde Freiluft-Unterricht immer interessanter und daher lag der nächste Schritt auf der Hand: ein Klassenraum im Akademiepark. Nach Rücksprache mit der ÖA und einer Konzeptierung ging ich mit Oberst Radner (???) auf die Suche nach einem geeigneten Platz im Park. Und wir fanden ihn gleich beim Knollteich, im Schutze eines Naturdenkmales.

Dort wurden Baumstümpfe in einem Halbkreis vergraben (besten Dank an die Pioniere), die nun als Sitzplätze für 25 Personen fungieren. Auf die Sicherheit wurde größte Aufmerksamkeit gelegt, denn alle abgestorbenen Äste wurden entfernt, sodass die Klasse ein sicherer Ort ist. Die Bäume ringsherum spenden kühlenden Schatten und „Park mit Klasse“ befindet sich ganz in der Nähe des Haupteinganges zum Park. Natürlich können alle Schulen Wiener Neustadts diesen Raum nutzen; eine Anmeldung an die Theresianische Militärakademie - Park mit Klasse (milak.at) per E-Mail und dann steht dem Unterricht in einer wunderschönen Gegend nichts im Wege.



6 Referat II Dienstbetrieb

Eine außergewöhnliche Kompanie zur Aufrechterhaltung des allgemeinen Dienst- und Verwaltungsbetriebes mit Infanterieaufgaben

Obstlt Roland PULSINGER

Das Referat II (Dienstbetrieb) ist organisatorisch in der Stabsabteilung an der Theresianischen Militärakademie eingegliedert.



Die Aufgaben in Ergänzung zur grundsätzlichen Aufrechterhaltung des allgemeinen Dienst- und Verwaltungsbetriebes sind mehr als umfangreich:

- Durchführung der Basisausbildung Kern (BAK) für zwei Einrückungstermine.
- Sicherstellung der begleitenden Ausbildung unter eigenständiger Durchführung des Wahlpflichtmoduls und der KA,
- Durchführung der BA2/3 in der WaGtg Jäger inklusive Gebirgsausbildung und umfangreichen Scharfschießen mit StG, P80 und MG74,
- Sicherstellung des Einsatzes der GWD als FktS bei den OrgEt,



- Sicherstellung der Wach-Ausbildung und Gestellung der Wache TherMilAk im Rahmen des Sicherheits- und Betriebsdienstes der TherMilAk,
- Die eigenständige Aus- und Weiterbildung des Sicherheits- und Betriebsdienstes,
- Kf-Ausbildung für drei ET sowie die Fahrschule der BOA,
- Mitwirkung bei Fahrschulen in WIEN, EISENSTADT und GROSZMITTEL,
- Sicherstellung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des eigenen Kaderpersonals,
- Durchführung des Fahrbetriebes an der TherMilAk,
- Wartung und Instandsetzung der gesamten HKfz der TherMilAk,
- Unterstützung und Gestellung der Versorgungsanteile gem. Jahres- und Personaleinsatzplan 2021,
- Unterstützung aller Veranstaltungen und Vorhaben der TherMilAk mit Personal,
- Unterstützung der Bundeshandelsakademie für Führung und Sicherheit im Rahmen der außerschulischen Ausbildung,
- Durchführung der Schießausbildung für RefII (DBetr), Kdo und StbAbt/RefI, EA und SB,
- Sicherstellung des Betriebs der Finalisierungsküche BURG,

Die Summe der Aufträge bedeutet, dass neben der Hauptaufgabe als versorgungsdurchführendes Organisationselement der TherMilAk, die Aufgaben einer Jägerkompanie zu bewerkstelligen sind.



Organplanmäßig ist das Referat keineswegs für diese Aufgaben gerüstet. Einen Ausbildungszug mit einem Zugskommandanten samt Stellvertreter und drei Gruppenkommandanten gibt es. Diese würden gerade zur Ausbildung von einem Zug ausreichen, vorausgesetzt das Kader ist nie krank, besucht keine Kurse, geht nicht in den Assistenzeinsatz oder in den Auslandseinsatz und ist immer verfügbar. Im Jahresdurchschnitt werden ca. zehn Gruppenkommandanten und auch zwei Zugskommandanten samt Stellvertreter benötigt. Phasenweise müssen sogar drei Züge gebildet werden, um die mannigfaltigen Aufgaben zu bewerkstelligen.

Wie gelingt es dem Referat II diese enorme Anzahl an Aufträgen zu bewältigen? Durch das Unterbrechen von Studierenden des Fachhochschulstudienganges (FHStG) oder das Ausscheiden aus demselben sind kurzfristig junge Kadernsoldaten für einen kurzen Zeitraum verfügbar. Diese werden in dieser Zeit als Gruppenkommandanten eingesetzt. Für sie ist dies die beste Möglichkeit zum Sammeln von Praxis bei der Ausbildung von Grundwehrdienern und Kadetten der Bundeshandelsakademie. Ein Assistenzeinsatz an der Grenze oder im COVID-Einsatz gehört genauso dazu und hilft den jungen Kadernsoldaten sich neu zu orientieren, sei es für den Wiedereinstieg in den FHStG oder für eine Laufbahn als Unteroffizier. In diesem Jahr waren es mit ca. 25 Berufsoffiziersanwärtern, sicher auch auf Grund des Distancelearning, überdurchschnittlich Viele, die vom Referat II aufgenommen und integriert werden mussten. Sie Alle mussten durch das Stammkader für Ihre Aufgaben vorbereitet,

ausgebildet und angeleitet werden. Dies erfordert ein hohes Maß an Flexibilität, Engagement und auch Toleranz gegenüber den unerfahrenen Gruppenkommandanten, die fast Alle das erste Mal Verantwortung über Grundwehrdienere übernehmen müssen.



Ein Offizier in der Kompanie als Referatsleiter, ohne Stellvertreter oder Kommando-gruppenkommandant, stößt dabei sehr leicht an seine Grenzen. Planungsaufgaben, Führung und Kontrolle benötigen Zeit, um den heutigen hohen Qualitätsansprüchen einer modernen und zeitgemäßen Ausbildung von Grundwehrdienere gerecht zu werden.

Dies alleine wäre schon mehr als genug, wäre da nicht 2021 die COVID 19 Pandemie gerade in WIENER NEUSTADT im Frühjahr zu einem Rekordhoch herangewachsen. Zuerst war es eine Kompanie aus ALLENTSTEIG, die für bis zu 10.000 Antigentests zur sicheren Ausreise der Einwohner sorgte. Nachdem der Höhepunkt überschritten war blieb ein Zug unter der Führung des Referats II für einen Monat übrig.

Während viele Kadersoldaten im Homeoffice ihren Dienst erfüllten, gab es zu dieser Zeit im Referat II eine unglaubliche Auslastung. 2 Ausbildungszüge, 1 Kraftfahrbetriebszug, 1 Instandsetzungszug, 1 Sicherheitsbetriebsdienst zugsartiges Element, 1 Feldküchengruppe, 1 Fahrschule mit 60 Teilnehmer, 1 Assistenzeinsatzzug, 1 Zug Kader- und Funktionssoldaten beim Contact Tracing und auf der PCR

Teststation, waren im Dienst. 8 Züge mit so unterschiedlichen Aufgaben funktionieren führungstechnisch nur bei großer Bereitschaft zur Mitarbeit und Übernahme von Verantwortung der einzelnen Kommandanten und natürlich durch einer besonderen Leistung der Versorgungsgruppe! Allein die Administration der unterschiedlichsten Bedürfnisse und Abrechnung der finanziellen Ansprüche sind eine außerordentliche Dienstleistung.

2021 waren die Angelobungen im Burghof im Mai und Oktober ein erneutes Highlight. So mancher Kadersoldat traute seinen Augen nicht wie viele Soldaten in Zeiten der Corona Krise im RefII (DBetr) ihren Dienst versahen, während die Kadetten im Distancelearning und die Masse des Kaders im Homeoffice waren.



Im Herbst konnten erstmals zur Angelobung wieder die Angehörigen unter Einhaltung strengster Sicherheitsauflagen eingeladen werden und überraschend bestand ein sehr großes Interesse mit über 150 Personen. Bei musikalischer Begleitung der Militärmusik Burgenland leisteten die frisch eingerückten Grundwehrdiener ihr Treuegelöbnis, während die alten Grundwehrdiener gebührend verabschiedet wurden und ihre Wehrdienstmedaille in Bronze verliehen bekamen.

Die Durchführung der Heeresmeisterschaft und des internationalen militärischen Fünfkampfturniers in Zusammenarbeit mit dem Heeressportzentrums war genauso einzigartig wie die Mitarbeit mit 4 Zügen bei der Ausmusterung. Alle waren hochmotiviert und trugen gewaltig zum erfolgreichen Gelingen bei. Unter dem Motto „Wer etwas leistet, darf mit Recht auch stolz darauf sein!“ war 2021



7 Betriebsstaffel Burg

7.1 Modernisierung der beiden Finalisierungsküchen

OStv Jochen FRAIS

Durch die Umstrukturierung der beiden Finalisierungsküchen, begründet auf die Anpassung an die neuen Bedürfnisse des Campus und den leider zu früh verstorbenen Herrn AAss PICHLHOFER, wurde eine Feststellung der Lage durchgeführt. Diese Lagefeststellung ergab einige Themenfelder die die BetrSta BURG mit der TherMilak und mit der Unterstützung des MSZ 5 aufgriff und der Reihe nach abgearbeitet wurden. Begründet auf den Führungsgrundsatz Einheit der Führung wurde die Verantwortung an die BetrSta BURG übergeben wie es in der MWV geregelt ist.

Der nächste Schritt war es, Geräte die ein Alter von bis zu 40 Jahren aufwiesen und teilweise nicht mehr reparabel waren oder die Instandsetzungskosten den Zeitwert überstiegen, zu ersetzen und dem heutigen Stand der Technik anzupassen. Hier wurden auch bei der Beantragung auf zukünftige Ereignisse Bedacht genommen, wie die Autarkie der Liegenschaft oder dass der Nutzen in den neuen Wirtschaftsgebäuden sichergestellt ist. In diesem Zug wurde nebenbei eine Ausscheidung von nicht mehr benötigten Küchengeräten vorbereitet und das ganze Küchengerät einem Nutzer der BetrSta BURG überrechnet. Weiters wurden für das Kaderpersonal und die Feldkochgehilfen die Umkleiden und Aufenthaltsräume neu ausgemalt und neue funktionelle Spinde beschafft, wo eine Lagerung von unreinem Straßengewand und reinem Küchengewand laut HACCP möglich ist.

Die nächsten Themenfelder wurden in Angriff genommen, als der Personalstand in der Liegenschaft BURG durch die COVID-19 Maßnahmen reduziert worden ist. Hier wurden im Wechsel beide Finalisierungsküchen mit Eigenleistungen der BetrSta BURG ausgemalt und die Richtlinien von HACCP im Bereich der Verarbeitungsflächen die Gebäudeinfrastruktur sichergestellt. Durch die Weiterentwicklung von HACCP waren die Lagersysteme nicht mehr am neusten Stand. Hier wurden für beide Küchen die demensprechenden Lagersysteme beschafft und gleich Zukunftsorientiert denkend die Manipulationssysteme auch mit in der Anschaffung berücksichtigt. Noch im Lauf sind die Themenfelder Blackout-Versorgung, wo eine Versorgung der Liegenschaft von zwei Wochen sichergestellt werden soll. Das Problem dieses Feldes ist, eine Lagersystematik zu schaffen, in der keine Lebensmittel wegen Überlagerung entsorgt werden müssen. Ein wichtiges Themenfeld, welches mit Ende 2021 in Probebetrieb gehen soll ist eine

elektronische Verpflegsstandesführung auf dem Server der TherMilAk. Auf dieser Verpflegsstandesführung soll analog der Ausbildungsplanung der Verpflegsstand übersichtlich voraussehend geplant werden. Was eine Überbestellung vermindern soll bzw. für das Personal Möglichkeiten bietet, Kurse zu besuchen und Urlaub oder MDL planbarer abzubauen.

Ein großer Dank geht an die durchführenden Personen, allen voran OSTv RENNER, FIInsp POSTL und AAss PFEIFFER.

7.2 Der Baumkataster im Akademiepark

OSTv Jochen FRAIS

Durch die Entstehung des Baumbearrats, das Auslaufen des Pachtvertrages mit der WNKS und der Ausarbeitung eines neuen Pachtvertrages wurde der Bedarf eines Baumkatasters im Akademiepark immer notwendiger. In den letzten Jahren wurde die Bewirtschaftung der Waldstücke und Alleebäume nicht koordiniert durchgeführt. Es gab auch einen unterschiedlichen Wissensstand vom Zustand der Alleebäume, so wurden durch viele Stellen Arbeiten durchgeführt, die den Besuchern des Akademieparks einen Eindruck „es werden nur Bäume gefällt“ vermittelte. Nach einigen Besprechungen mit allen Beteiligten, hat Herr Oberst STRUGER die Führung und Koordination zur Entwicklung eines Baumkatasters übernommen. Er hatte mit einigen Problemen zu kämpfen, es gab noch kein Programm für ein Baumkataster im BMLV, wer führt die Prüfung der Bäume durch, wer bezahlt die Überprüfung, wie werden die Kosten der Überprüfung aufgeteilt zwischen dem BMLV und dem neuen Pächter, wie werden die Daten gespeichert und wer hat Zugriff auf die Daten und zum Abschluss wer ist der Gesamtleitende in Zukunft.

Für die Problematik des Programmes wurde ein Versuchsprojekt durch MIMZ/LiegV gestartet, dass ein Programm angekauft werden soll, das in allen Liegenschaften im BMLV ein Baumkataster eingeführt werden soll.

Die Durchführung zur Erstellung des Baumkatasters wurde an die Bundesforste übergeben. Die Begründung für diesen Schritt ist nicht, dass das BMLV nicht in der Lage dafür gewesen wäre, sondern dass hier ein neutraler Begutachter diese Arbeiten durchführt. Somit soll nicht wieder der Eindruck entstehen, dass nur Bäume gefällt werden sollen, sondern auch die Pflegemaßnahmen umzusetzen sind.

Durch die Unterstützung des MSZ 5 und seiner Vorgesetzten Dienststelle das MIMZ wurden die Kosten für die nicht verpachteten Bäume übernommen. Die WNKS als alter und neuer Pächter hat die Kosten der verpachteten Alleebäume übernommen sowie die Durchführung der beanstandeten Maßnahmen durch die Bundesforste.

Nach Abschluss der Überprüfungsarbeiten und der Erstellung des Baumkatasters für die Seite des BMLV sind ca. 500 Alleebäume und 17 Waldstücke aufgenommen worden und die Daten wurden der TherMilAk, MSZ 5 und der BetrSta BURG zu Verfügung gestellt. Die BetrSta BURG ist die ausführende und koordinierende Stelle auf der militärischen Seite zur Pflege der Daten und Umsetzung der Pflegemaßnahmen. Um einen geschlossenen Einsatz der Kräfte zu erwirken, werden die Daten und die Arbeiten im Akademiepark mit der WNKS ausgetauscht und abgestimmt.

Ich möchte mich hier sehr für den persönlichen Einsatz von Herrn Oberst STRUGER für sein letztes Projekt vor der Ruhestandsversetzung bedanken..





8 Absolventenvereinigung Alt-Neustadt

Alt-Neustadt und das Coronajahr 2021

Wie bei allen Organisationen waren sowohl der Vorstand als auch die Zweigstelle Wr. Neustadt von Alt-Neustadt mit ihren Plänen für 2021 Gefangene in diesem Auf und Ab der Corona-Epidemie. Dies zeigte sich bereits im sehr einfach gehaltenen Stiftungsfest im Dezember 2020, welches normalerweise unseren vereinsmäßigen Höhepunkt darstellt. Trotz des bereits abgesagten Balles der Offiziere im Jänner 2021 konnte ich als Generalsekretär im Auftrage unseres Präsidenten, Gen Robert Brieger, 8.000,-€ als Unterstützungsbeitrag an die jeweiligen Vertreter der Jahrgänge übergeben. Damit drückt Alt-Neustadt seine enge Verbundenheit mit den jungen Neustädter Fähnrichen aus, die – je nach Jahrgang - bald auch in unseren Reihen als ehemalige Neustädter Fähnriche zu Alt-Neustädtern werden.

Es war natürlich wieder für den Vorstand erfreulich, die Neueintritte in unsere Vereinigung bei den quartalsweise stattfindenden Sitzungen die Aufnahmen zu beschließen und die neu eingetretenen Leutnante willkommen zu heißen.

Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen plante der Vorstand weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Kontakte zwischen unserer Absolventenvereinigung und dem Berufsoffizierskorps. Schwerpunkte der Überlegungen waren eine Attraktivierung des Stiftungsfestes als sozusagen gemeinsames und offizielles Treffen mit entsprechendem Bildungsangebot, aber auch mit kameradschaftlichen Kontaktmöglichkeiten.

Dank des unermüdlichen Einsatzes unseres Vizepräsidenten, GenMjr Pronhagl, gelang es auch, eine erlassmäßige Grundlage durch das BMLV zu erwirken. Leider hat uns angesichts der im November akuten Infektionslage das Virus hier wieder ausgetrickst.

Erfreulich hingegen waren 2021 die stattgefunden Wissenschaftsgespräche, die auch durch Alt-Neustadt unterstützt wurden und den Bildungsauftrag unserer Akademie in qualitativer und zeitgemäßer Art ergänzen.

Eine weitere Idee wird bei den kommenden gemeinsamen Treffen in Wiener Neustadt realisiert werden. Da die Rücklagen der Vereinigung trotz geringer Einnahmen eine gewisse finanzielle Flexibilität erlaubten, hat der Vorstand USB-Sticks in Form des Maria-Theresien-Kreuzes beschafft. Damit soll den Fähnrichen in adäquater moderner Form einerseits die Geschichte von Alt-Neustadt und vor allem die Zielsetzung und der Zweck unserer über 100-jährigen Vereinigung näher gebracht werden.

So, wie seinerzeit nach dem 1. Weltkrieg aus der Not der Nachkriegszeit junge Offiziere einfach zur Selbsthilfe griffen und Alt-Neustadt als Organisation gründeten, so gilt es auch heute noch zu helfen und zu unterstützen, wo Hilfe notwendig ist. Als aktuellstes Beispiel ist wohl das Denkmal der 1400 im Akademiepark anzusprechen, das dringend wieder renoviert gehört.



Ein gemeinsames Gespräch zwischen dem Ausmusterungsjahrgang Dragonerregiment 7 und GenMjr Hofbauer und Obst Frischeis als Vorstandsmitglieder, diente ebenfalls der Bekanntmachung unserer Vereinigung und unserer Ziele. Natürlich haben wir mit den quartalsweise erscheinenden Mitteilungsblatt ein weiteres qualitätsvolles Medium, wo alle Absolventen das Neueste aus dem Verein und von unserer Militärakademie erfahren können.

Ein weiteres Anliegen der Akademie wäre die Verwirklichung einer bildhaften Allegorie der Geschichte der Alma Mater Theresiana im Alt-Neustadt Saal. Anlässlich eines Besuches bei einem bekannten Niederösterreichischen Künstler wurde bereits ein erster Entwurf präsentiert. Leider führt die Dimension des wirklich eindrucksvollen Bildes mit 10 m Länge zu entsprechenden Kosten. Da Alt-Neustadt aber Erfahrung hat mit langwierigen Projekten und auch mit Spendenaufufen hat, so denke ich, werden wir auch hier eine Lösung finden.

Wenn sich auch beim Schreiben dieser Zeilen die bedrohliche Lage der Infektionswelle verschärft hat, so hoffen wir doch, Mitte Dezember unser so traditionsreiches Stiftungsfest, in welcher Form auch immer, abhalten zu können. Das Wichtigste bleibt aber, allen Absolventen unserer Neustädter Akademie klar zu machen, dass wir Alt-Neustädter immer zusammenhalten sollen und mit der Vereinigung Alt-Neustadt eine gute Struktur gegeben ist, diesen Zusammenhalt auch durch aktive Taten und Hilfe erlebbar zu machen.

9 Nachrufe

Obst i.R. Peter LICHTNER-HOYER

*Nachruf von Obst Thomas
LAMPERSBERGER MSD*

Der ehemalige Kommandant des Reitausbildungszuges an der Theresianischen Militärakademie ist am 23. November 2020 im Alter von 94 Jahren verstorben.

Peter Lichtner-Hoyer, als Sohn des k.u.k. Fregattenleutnants Gustav Lichtner-Hoyer 1925 in Graz geboren, wurde von früher Kindheit an sportlich gefördert und galt während seiner Zeit im aktiven Sport als Ausnahmeathlet sondergleichen.



Skispringen, Alpinski fahren, Schießen, Fechten, Laufen, moderner Fünfkampf, Rennreiten, Dressur, Springreiten, Military – in nicht weniger als 21 Disziplinen bestritt Peter Lichtner-Hoyer rund 5.000 Wettkämpfe und nahm an 24 Welt- und Europameisterschaften sowie zwei Olympischen Spielen teil. Sein Siegeswille bescherte ihm 1.500 Siege und unzählige Platzierungen.

Während des Zweiten Weltkrieges wurde Lichtner-Hoyer zur Deutschen Wehrmacht als Offiziersanwärter zu einem Reiterregiment einberufen. Trotz mehrmaliger Verwundungen, höchster Auszeichnungen für seine Tapferkeit und anschließender Kriegsgefangenschaft, meldete er sich auf Anraten seines Vaters 1951 zur B-Gendarmerie. So war es mit wechselnder Unterstützung seiner Vorgesetzten möglich, seiner Berufung als Reiter nachzukommen. In Uniform der B-Gendarmerie und später als Offizier des Bundesheeres nahm er erfolgreich an nationalen und internationalen Turnieren vor allem im Reitsport und Modernen Fünfkampf teil.

Sein Wirken an der Theresianischen Militärakademie war geprägt durch den Aufbau des Reitausbildungszuges. 1963 wurden so die vorhandenen Stallungen und die Remontenreithalle zur Ausbildung der Offiziersanwärter und zum Aufbau einer internationalen Militärmannschaft für den Vielseitigkeitssport wieder genutzt. Tradition, Sport und Persönlichkeitsbildung waren das primäre Ziel der Ausbildungsstätte, die von vielen internationalen hochrangigen Gästen besucht und bewundert wurde.

1978 wurde Oberstleutnant Lichtner-Hoyer in den Ruhestand versetzt. In der Pension beförderte ihn der Bundespräsidenten für seine außergewöhnlichen Verdienste und Leistungen zum Oberst.

„Oberst i.R. Peter Lichtner-Hoyer, Deine sportlichen Leistungen sind unvergessen und Deine Arbeit an der Theresianischen Militärakademie ist durch viele Offiziere, die selbst an Europa- und Weltmeisterschaften, bis hin zu Olympischen Spielen teilgenommen haben, noch heute sichtbar. Die Theresianische Militärakademie dankt Dir im Sinne des Wahlspruches des Reitausbildungszuges „Per tot discrimina rerum!“ (Durch dick und dünn) für Deine unermüdliche Tätigkeit für die Reitausbildung an der Theresianischen Militärakademie.“

Obst i.R. Helmut HORNOF

Nachruf von Obstdt Markus HORNOF

Obst i.R. HORNOF wurde am 1. Juni 1937 in Villach geboren. Nach Absolvierung der HTL mit der Fachrichtung Tiefbau, arbeitete er einige Zeit im Tunnelbau. Weil ihn der Beruf nicht erfüllte, nutzte er die Gelegenheit, mit dem ersten Jahrgang nach dem Krieg, in Klagenfurt einzurücken. Da er seit seiner Kindheit immer sportlich aktiv war (Turnen, Fechten, Schispringen, Bergsteigen), nutzte er die, ihm gebotene Möglichkeit meldete sich zur Offiziersausbildung. Von 1957 bis 1958 absolvierte er die Ausbildung an der Militärakademie in Enns, das letzte Jahr dann in der wiederaufgebauten Burg in Wiener Neustadt, von der er im März 1959 ausmusterte. Seine Waffengattung Jäger, führte ihn, nach einer Erstverwendung in Ebelsberg, bald wieder in seine geliebte Heimat Kärnten zum Jägerbataillon 26 in Spittal/Drau. Dort begann er auch seine alpine Laufbahn mit der Ausbildung zum Heeresbergführergehilfen. Nach einigen Jahren nutzte er die, ihm gebotene Möglichkeit, seinen Bewegungsdrang weiter auszuleben und begann mit dem Sportstudium an der Bundesanstalt für Leibeserziehung in Wien die Ausbildung zum Sportoffizier, die er 1964 erfolgreich abschloss. Zu dieser Zeit wurde er auch an die Militärakademie versetzt, wo er als Sportoffizier tätig war. Er unterrichtete in dieser Funktion unzählige Generationen von Fähnrichen und auch Zöglingen des Militärrealgymnasiums Auf



Grund seiner Hilfeleistung bei einem Verkehrsunfall auf der Südautobahn, verlor er im Oktober 1971 seinen rechten Unterschenkel. Mit eisernem Willen kämpfte er sich wieder zurück und versah nach 1-jähriger Rehabilitation, in weiterer Folge seinen Dienst als Sportoffizier bis zu seinem Ruhestand im Jahr 1993. Obst i.R. HORNOF lebte für den Sport und war allen seinen Schülern stets ein Vorbild. Er widmete sich auch intensiv der Nachwuchsarbeit im Modernen Fünfkampf und war stets danach bestrebt, dass die Militärakademiker ihr Können auch an diversen Wettkämpfen zeigen. Unvergessen für viele Offiziersgenerationen sind der Sprung vom 10 Meter Turm als Mutprobe oder auch der Sprung über den Mühlbach bei der Oberst Heck Brücke im Akademiepark. So mancher Zögling zittert noch heute beim Gedanken an den Abfaller rückwärts vom 3 Meter Brett ins Wasser. Obst i.R. HORNOF war hart, fordernd aber immer fair und setzte sich mit vollem Herzblut für die Sportausbildung an der Theresianischen Militärakademie ein, was ihm auch immer wieder harte Konfrontationen mit seinen Kommandanten einbrachte, die seiner Meinung nach, dem Sport zu wenig Stellenwert in der Ausbildung gaben. Aber auch im kameradschaftlichem Rahmen war er stets gesellig und machte mit seiner Gitarre und unzähligen Liedern so manchen Abend unvergessen.

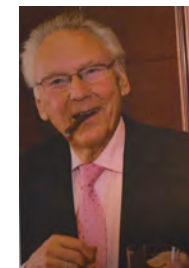
Herr Oberst, lieber Helmut, du warst deiner „alma mater theresiana“ im Handeln aber auch in Gedanken stets „Treu bis in den Tod“! An deiner letzten Ruhestätte auf deinem geliebten Akademiefriedhof, hast du nun deine Sportanlagen und deine geliebte Burg stets weiter in deiner unmittelbaren Nähe.

Danke für alles und lebe wohl, Heli!!!

Obst i.R. Kurt Schönflug: 1931 – 2020

War von 1955 bis 1991 aktiver Angehöriger des Österreichischen Bundesheeres. Er musterte 1959 als Leutnant aus und versah von 1981 bis 1987 Dienst als Burgkommandant an der Militärakademie.

Seine Verabschiedung erfolgte auf dem Städtischen Friedhof in WR. NEUSTADT.



Vizeleutnant Karl Hierhold 1933 – 2020

War von 1956 bis 1994 aktiver Angehöriger des Österreichischen Bundesheeres. Er versah seit 1968 bis zu seiner Pensionierung Dienst an der Militärakademie. Insbesondere in seiner langjährigen Funktion als Dienstführender Unteroffizier am BRG des Schulbataillons wird er vielen Kameraden in guter Erinnerung bleiben.

Seine Verabschiedung erfolgte auf dem Friedhof in PITTEN



OA Ass Roland Pichlhofer 1974 – 2020

War von 1997 bis 2020 aktiver Angehöriger im Dienstbetrieb 2 des MilKdo NÖ und versah Dienst in der Truppenküche Burg an der Militärakademie.

Seine Verabschiedung erfolgte auf dem Friedhof in ST. PETER am NEUWALD.



Vzlt Reinhard OFNER – Ein Mann ein Wort!

Nachruf von Obst i.R. Dionys STRUGER

...wie alles begann:

Nach Volksschule, Hauptschule und Polytechnischem Schuljahr war in der Familie OFNER klar, der Bub wollte Installateur werden und so sollte es auch sein. Sein Entschluss, einen bodenständigen Beruf zu erlernen und diese Ausbildung abzuschließen war bis zu seinem zwanzigsten Lebensjahr goldrichtig. Als echter „MARIENSEER“ im gesamten Einzugsgebiet der Gemeinde ASPANG am Wechsel, schätzte man seine Zuverlässigkeit als perfekten und zuverlässiger Handwerker!

Er rückte, seinem Einberufungsbefehl folgend, am 04/77 zum Österreichischen Bundesheer zum PzZg/PzB1 ein und wurde Panzerpionier – diese fordernde Waffengattung war „seine“!



Truppenverwendung, Chargenkurs, pioniertechnische Spezialausbildung und die Absolvierung der Heeresunteroffizierschule in ENNS machten Reini zu einem wertvollen und vorbildhaften Kadersoldaten im Kampfverband. Mehrere Katastropheneinsätze und ein Auslandseinsatz in ALBANIEN formten ihn zu einem Pionierspezialisten.

Im Zuge von Umgliederungen des Österreichischen Bundesheeres ließ er sich an der Heeresversorgungsschule zum Wirtschaftsunteroffizier umschulen. In WÖLLERSDORF beim LWSR 34 dienstversehend, war er lange Jahre für die Finanzgebarung als WiUO eingesetzt.

Der Entschluss, sich für die Territoriale Dienststelle, 4. Betriebsversorgungsstelle des Militärkommando NÖ zu bewerben, wurde 2003 gesetzt. Sein Dienort war somit ab 07/03 an der Theresianischen Militärakademie in der BURG. Er betrat dort „Neuland“ am wichtigsten Ort der Offiziersausbildung im ÖBH.

Territoriale Versorgungsmaßnahmen für alle Bedarfsträger wie z.B. Rekruten, Kader, Militär- u. Zivilpersonen, Schüler und Schülerinnen waren plötzlich seine Hauptaufgabe – er stellte sich dieser Herausforderung und wurde nach und nach zu einer unverzichtbaren Person an der TherMilAk.

2010 wurde die 4. Betriebsversorgungsstelle in den Dienstbetrieb 2/MilKdo NÖ umgegliedert. Reini war somit Vorgesetzten von 45 Kaderpersonen und gleichvielen Rekruten, die in der BURG ihren Dienst versahen – da war kein Tag wie der andere! Seine besondere Fähigkeit mit Menschen umzugehen und vor allem die Achtung vor seinem „Gegenüber“ verschafften ihm Respekt und Anerkennung.

Alle dienstlichen Belange wurden prioritätsbezogen und in der nötigen Ruhe immer positiv umgesetzt. Das praktizierte Gesprächsniveau vom Rekruten aufwärts bis zum General sowie der Umgang mit den Vorgesetzten Damen und Herren aller Ebenen, ließen den Namen OFNER an der TherMilAk fundamntiert immer nur positiv erscheinen.

Privat war Reini ein begeisterter Fußballer – in seiner Jugend selbst aktiv und langjährig im Sportclub MARIENSEE – das war seine Welt! Da ließ er sogar seine zweite Leidenschaft, die Modelleisenbahn „links liegen“. Täglich die Fahrtstrecke Wr. NEUSTADT - MARIENSEE/Gde ASPANG forderte aber auch ihren Tribut. Mehrere Unfälle mit Wild gingen zum Glück immer glimpflich aus.

Ein dienstlicher Meilenstein unmittelbar vor dem Ruhestandsantritt am 31.05.2019 war die Auszeichnung mit dem Goldenen Verdienstzeichen der Republik ÖSTERREICH. Wir alle, die wir Reini persönlich kannten, konnten viel von ihm lernen, sodass wir von diesem unvergesslichen Menschen selber auch viel Positives „weitergeben“ können. „Ein Mann – ein Wort / Pioniere wie immer“ – im Gedenken aller die Dich kannten!

Lieber Reini, ruhe in Frieden!



Theresianische Militärakademie
Burgplatz 1
2700 Wiener Neustadt

Tel: 050201 20-29161
Internet: www.milak.at

 Ther.MilAk