



Absolventenanalyse 2023

Bericht über die Befragung der
Absolventinnen und Absolventen und deren
Vorgesetzten des Jg. Hauptmann
NEUSSER
(Ausmusterung 2020)



Ref Evaluierung & Qualitätssicherung
Obst Markus FISCHER, MA MSD
Hptm Eva RINNER, BA
ORev Simone HÖLLER

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| INHALTSVERZEICHNIS..... | 2 |
| 1. Zweck der Absolventenanalyse | 3 |
| 2. Ziel der Absolventenanalyse | 3 |
| 3. Befragungsdurchführung | 3 |
| 3.1. <i>Aussendung und Auswertung</i> | 3 |
| 3.2. <i>Umfang und Rücklauf</i> | 4 |
| 4. Darstellung der Ergebnisse | 5 |
| 4.1. <i>Ergebnisse der Absolventenbefragung</i> | 5 |
| 4.1.1. Quantitatives Gesamtergebnis der Absolventenbefragung | 5 |
| 4.1.2. Quantitative Ergebnisse nach Fragenkomplex | 5 |
| 4.1.3. Qualitative Ergebnisse der Absolventenbefragung | 11 |
| 4.2. <i>Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung</i> | 15 |
| 4.2.1. Allgemeines zur Vorgesetztenbefragung | 15 |
| 4.2.2. Bewertung des Ausbildungsstandes | 15 |
| 4.2.3. Defizite im professionellen Handeln | 16 |
| 4.2.4. Bewertung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen | 18 |
| 4.2.5. Qualitative Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung | 19 |
| 5. Bewertung | 20 |
| 5.1. <i>Bewertung ausgewählter und vergleichender Inhalte</i> | 20 |
| 5.2. <i>Jahrgangsübergreifende Bewertung</i> | 24 |
| 5.3. <i>Ruf des FH-BaStg</i> | 25 |
| 5.4. <i>Weiterentwicklung der Absolventenanalyse</i> | 25 |
| 6. Folgerungen und Handlungsfelder | 26 |
| 7. Zusammenfassung Jg. NEUSSER und Way Ahead | 27 |
| 8. Beilagen | 29 |
| 8.1. <i>Absolventenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis</i> | 29 |
| 8.2. <i>Vorgesetztenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis</i> | 30 |
| 8.3. <i>Studienplan 2017</i> | 31 |

1. Zweck der Absolventenanalyse

Die Truppenkörper des ÖBH stellen eine wichtige Interessensgruppe für den FH-BaStg MilFü dar. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems (QMS) der FH für angewandte Militärwissenschaften tragen sie auch wesentlich zur Weiterentwicklung des Stg bei. Durch die Befragung von Absolventen und Vorgesetzten werden Erkenntnisse zur Berufsfeldorientierung und den damit in Verbindung stehenden Inhalten des Studiums, deren Priorisierung, Zielerreichung der Learning Outcomes sowie der Angemessenheit der Ausbildung gewonnen.

2. Ziel der Absolventenanalyse

Die Absolventenanalyse verfolgt nachstehende Ziele:

- Generierung von Erkenntnissen für qualitätssteigernde Maßnahmen vor allem im Kernbereich der Lehre des FH-BaStg MilFü.
- Erhebung von geänderten Anforderungen des Berufsvollzuges im Allgemeinen sowie der Erfordernisse an die Absolventen in der Erstverwendung im Speziellen, um die gewonnenen Erkenntnisse in die Weiterentwicklung des FH-BaStg einzubeziehen.
- Generierung von relevanten Kennzahlen für das QMS der FH für angewandte Militärwissenschaften

3. Befragungsdurchführung

Seit Einrichtung der FH-Stg MilFü werden die Absolventen nach ca. zweijähriger Tätigkeit im Berufsfeld um eine Bewertung des absolvierten Studiums mittels Fragebogen ersucht (Aab dem Folgejahrgang (Dragonerregiment Nr. 7 nach ca. einem Jahr). Zeitgleich werden auch deren Vorgesetzte um eine Bewertung der Absolventen und des Studienganges gebeten.

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Befragungen des Jg. Hauptmann NEUSSER (Ausmusterung 2020) dar und stellt in weiterer Folge diese den vier vorhergehenden Absolventenanalysen gegenüber. Betroffene Jahrgänge sind:

- WEISSENWOLFF Ausmusterung 2016
- LÖWENSTEIN Ausmusterung 2017
- ABENSPERG UND TRAUN Ausmusterung 2018
- FREIHERR VON REISCHACH Ausmusterung 2019

Die Organisation der Befragung erfolgte in Zusammenarbeit zwischen dem Institut für Offiziersausbildung (Inst1)/TherMilAk und der Entwicklungsabteilung (EA)/TherMilAk – unterstützt durch das Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik (ZMFW) (bzw. gem. neuer Gliederung Direktion Kommunikation der GD VPoI).

3.1. Aussendung und Auswertung

Die jeweiligen Fragenkataloge (Absolventen und Vorgesetzte) wurden auf Basis der Vorgaben des Kollegiums erstellt¹ und setzen sich aus Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (quantitativer Teil) und offenen Fragen mit Freitextfeld (qualitativer Teil) zusammen. Nach Erhebung der Daten über Absolventen und deren Vorgesetzte in der Erstverwendung durch die EA, erfolgte die Befragung durch ZMFW unterstützt im September 2022 im gesicherten militärischen Netz. Aufgrund der ReOrg BMLV erfolgte die Auswertung im Februar 2023 an der TherMilAk/Inst1/FachBer 2. Die Auswertungen beider

¹ Beschluss des Kollegiums vom 11.12.2013 über den Einsatz von Qualitätssicherungsinstrumenten.

Befragungen bilden die Grundlage für Untersuchungen und Bewertungen im Rahmen der Absolventenanalyse und stellen die Basis gegenständlichen Berichtes dar.

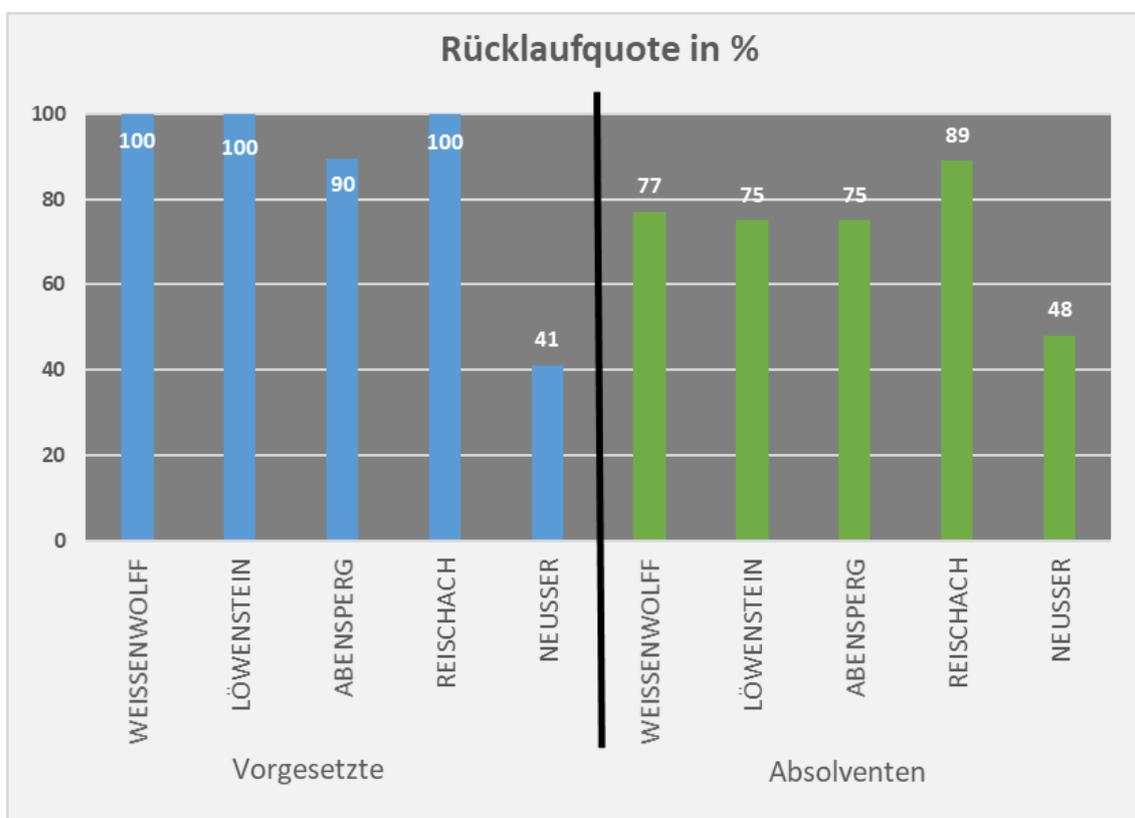
Der Jg. Hauptmann NEUSSER wurde als erster Jahrgang nach dem Curriculum der Studienordnung 2017 ausgebildet (siehe Beilagen, Pkt. 8.3) und war somit erster Jahrgang wo der Großteil nicht mehr die Einjährig-Freiwilligen Ausbildung, sondern die Kaderanwärterausbildung durchlief und hatte eine Ausmusterungsstärke von 53 Offizieren.

Im quantitativen Teil waren die Fragen nach einer sechsstufigen Skala zu beantworten, wobei 1 für „volle Zustimmung“ bzw. „keine Defizite“ und 6 für „stimme gar nicht zu“ bzw. „massive Defizite“ steht.

3.2. Umfang und Rücklauf

Nachstehende Tabelle stellt den Befragungsumfang dar und zeigt die Anzahl der ausgesandten Fragebögen und deren Rückmeldungen (RM). Eine mehrjährige Entwicklung ist aus nachstehender Grafik zu erkennen.

| Rücklauf Jg. Hauptmann NEUSSER | | | |
|--------------------------------|--------------|----------------------------|-------------|
| | Aussendungen | ausgewertete Rückmeldungen | RM in % |
| Absolventen | 50 | 24 | 48 % |
| Vorgesetzte | 29 | 12 | 41 % |



Sowohl bei den Vorgesetzten, als auch bei den Absolventen gaben circa die Hälfte aller Befragten eine Rückmeldung ab. Die Rücklaufquote des Jg. NEUSSER liegt leider deutlich unter dem langjährigen Durchschnitt. Begründet liegt dies vermutlich im Umstand, dass die Befragungen und Auswertungen erstmalig durch das Institut für Offiziersausbildung selbst durchgeführt wurden und es aufgrund

mangelnder Softwareerfahrungen zu Anwendungsfehlern gekommen ist – jeglicher Beitrag durch die Bewertenden wurde aber ordnungsgemäß erfasst.

4. Darstellung der Ergebnisse

4.1. Ergebnisse der Absolventenbefragung

4.1.1. Quantitatives Gesamtergebnis der Absolventenbefragung

Der Fragebogen für Absolventen ist in drei Fragenkomplexe (Lehre – Angemessenheit der Ausbildung – Qualifizierung) gegliedert. Da die quantitativen Ergebnisse strukturiert nach den einzelnen Fragekomplexen in der Folge im Detail dargestellt werden, wird hier auf die Abbildung des Gesamtergebnisses verzichtet. Im Pkt 8.1 (Beilage) ist dieses aber ersichtlich.

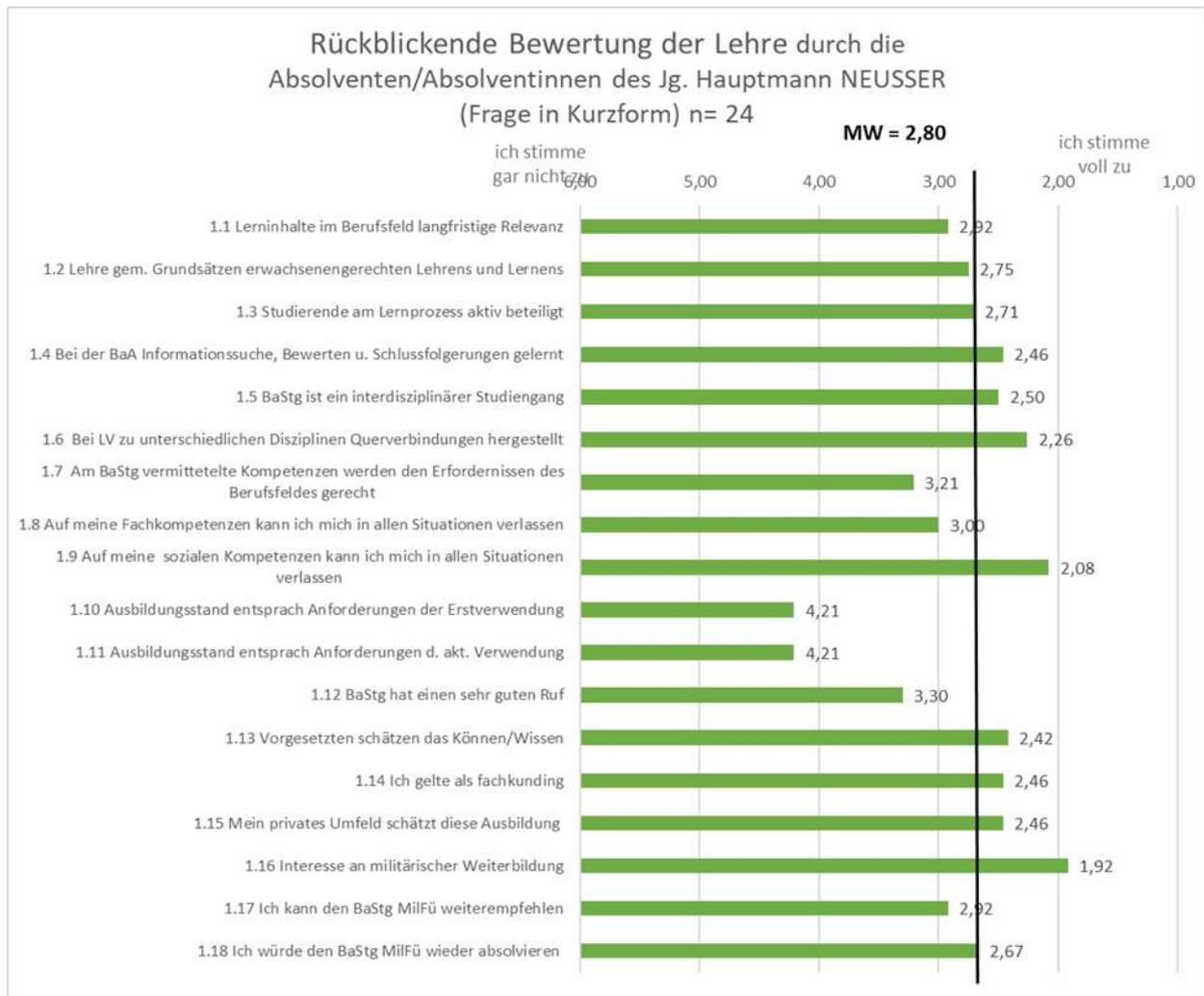
Um eine entsprechende Entwicklung ableiten zu können erfolgt in der Bewertung der Ergebnisse (Kapitel 5) ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Jahre.

4.1.2. Quantitative Ergebnisse nach Fragenkomplex²

4.1.2.1. Bewertung der Lehre

Im Fragenkomplex „Bewertung der Lehre“ werden die Studierenden nach ihrem Gesamturteil befragt - nicht einzelne Lehrveranstaltungen oder Ausbildungsabschnitte, sondern der FH-BaStg MilFü in seiner Gesamtheit soll bewertet werden.

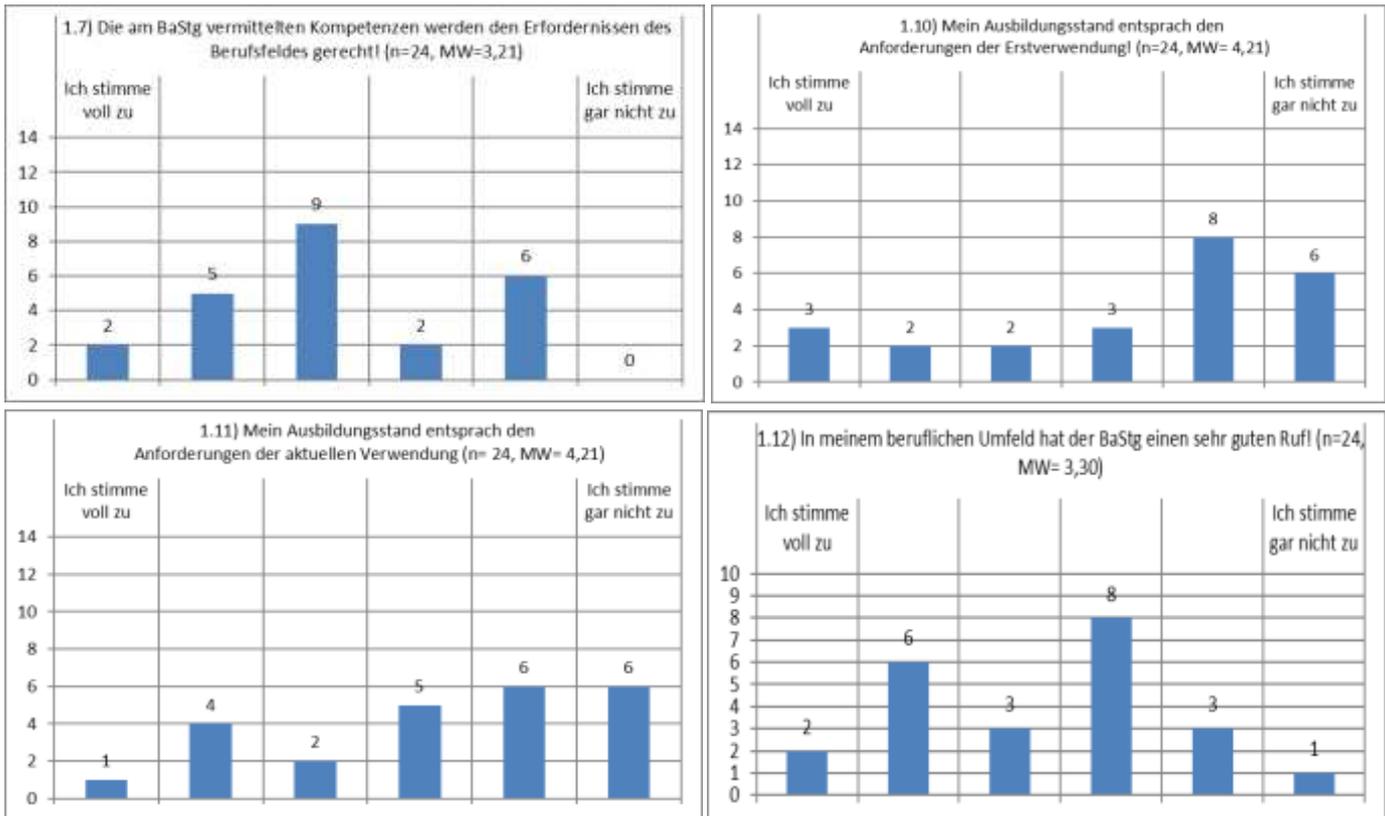
² Anmerkung: In den Grafiken werden die Fragen aus dem Fragebogen nur in Kurzform angeführt.



Der erreichte Mittelwert von 2,80 wird als **nicht zufriedenstellend** gewertet. Deutlich negative Werte (schlechter als 4,0) ergeben sich bei den Fragen nach dem empfundenen Ausbildungsstand entsprechend der Anforderungen der Erst- bzw. aktuellen Verwendung.

- Ebenfalls weit unter dem angestrebten Wert von 2,5 liegen die Bereiche
 - Nutzbarkeit von Lerninhalten und erlangten Kompetenzen im Berufsfeld (Fragen 1.1, 1.7, 1.10, 1.11), wie auch
 - Selbsteinschätzung erlangter Fachkompetenzen (Fragen 1.8) in Verbindung mit der subjektiven Werteeinschätzung der Ausbildung (1.12, 1.17)
- Selbst die Bewertung der didaktischen Durchführung der Lehre (Fragen 1.2 – 1.3) vermag nicht zu überzeugen.

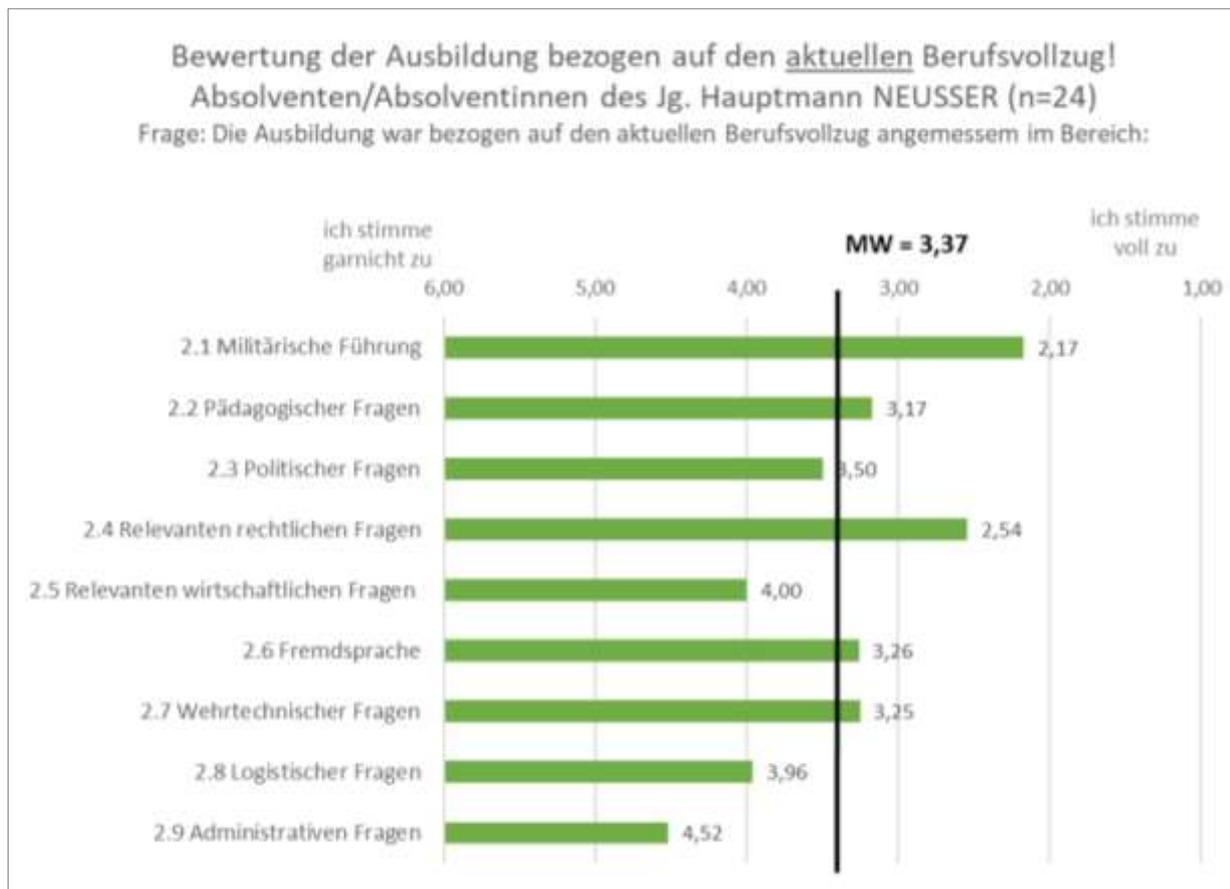
Nachstehend ein paar Beispiele zur Verteilung der Bewertungen der Absolventen:



Auffallend negativ und besorgniserregend ist die Tatsache, dass ein großer Teil der Befragten angibt, dass die am BaStg vermittelten Kompetenzen nicht den Erfordernissen des Berufslebens gerecht werden und nicht den Anforderungen der Erstverwendung entsprach. Weiters bewertet die Hälfte der Befragten Absolventen den Ruf des BaStg in ihrem beruflichen Umfeld als negativ.

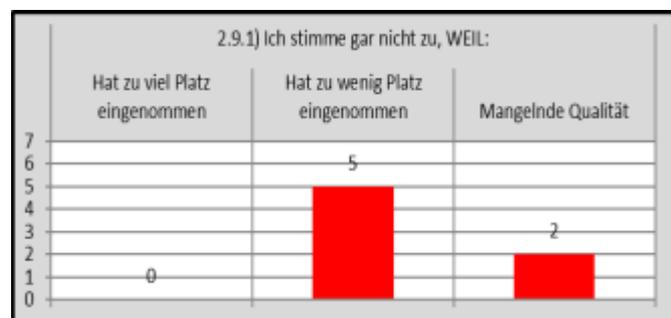
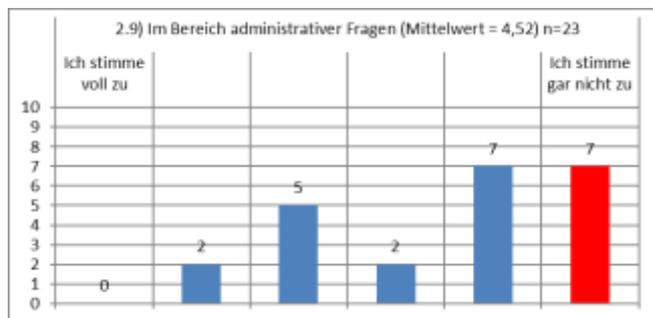
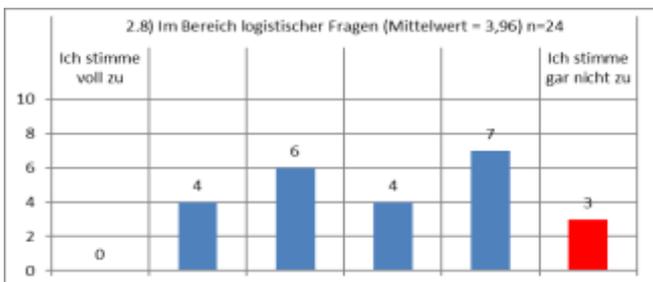
4.1.2.2. Bewertung der Angemessenheit der Ausbildung

Das Schwergewicht dieses Fragenkomplexes liegt in der Bewertung der Ausbildung bezogen auf den Berufsvollzug. Dieser Bereich wird als äußerst wichtig erachtet, da er Rückschlüsse auf die Priorisierung einzelner Lehr-, Lerninhalte zulässt.



Der Mittelwert von 3,37 stellt wie schon im Vorjahr eine Bewertung dar, die eindeutig unter dem angestrebten Niveau liegt. Es zeigt sich jedoch, annähernd ähnlich wie in den Vorjahren, ein sehr differenziertes Bild. Besonders der wirtschaftliche, logistische und administrative Bereich (Fragen 2.5, 2.8, 2.9) zeigen deutlich **nicht zufriedenstellende Werte**.

Die Verteilung der Bewertung stellt sich in diesen Bereichen wie folgt dar:



Die negativen Bewertungen von mehr als der Hälfte der befragten Absolventen bei wirtschaftlichen, logistischen und vor allem administrativen Fragen stimmen erneut nachdenklich und bedürfen einer näheren Betrachtung.

4.1.2.3. Bewertung der eigenen Qualifizierung

Traditionell liegt die Bewertung der Absolventen in diesem Fragenkomplex verhältnismäßig auf einem höheren Niveau. Die Bewertung in diesem Teilbereich ist deswegen von Interesse, da sie in weiterer Folge unmittelbar der Fremdbewertung durch die Vorgesetzten gegenübergestellt werden kann (Vorgesetzte bewerten gleiche Kompetenzausprägungen aus deren Sicht).

Dennoch haben sich die Werte bei der Befragung des Jg. NEUSSER im Vergleich zum Jg. REISCHACH (Mittelwert 1,90) verschlechtert und liegen bei einem Mittelwert von 2,11. Auch heuer zeigt sich, dass die Absolventen ihre Qualifikation in den Bereichen „Wirtschaftliches denken/handeln“ und „Fremdsprache“ deutlich niedriger bewerteten als die anderen Qualifikationen.



Die Absolventen scheinen von ihren Qualifikationen durchaus überzeugt zu sein (Mittelwert 2,11). Daher erscheint die dazu verhältnismäßig schlechte Bewertung der zwei vorherigen Fragenkomplexe „Lehre“ (MW 2,80) sowie der „Angemessenheit der Ausbildung“ (MW 3,37) nicht nachvollziehbar.

4.1.3. Qualitative Ergebnisse der Absolventenbefragung

Die Absolventen wurden im Rahmen der Befragung in einem Freitextfeld um Beantwortung von den zwei Fragen ersucht:

Frage 1: Welche Kompetenzen brauchten Sie in Ihren bisherigen Tätigkeiten im Berufsfeld – haben diese Kompetenz aber am BaStg nicht erworben?

Nachstehend in Reinschrift die Antworten von 13 Absolventen (detaillierte, wörtliche Wiedergabe):

- RM1:
 - o *Administrative Abwicklung des Tagesgeschäfts. Faktisch arbeitete ich in den letzten 2 Jahren in 2 verschiedenen Kompanien (plus etwa 4 zeitweise Vertretungen), beide haben/hatten entweder keinen KdoGrpKdt oder einen Vize der im 2-Fingersystem schreibt und eigentlich nur mehr in der Pensionsvorbereitung ist. Norm-vorgänge und Tätigkeiten waren mir oft nicht bekannt, dieses Wissen hätte ich aber gebraucht, um die Tätigkeit von Anfang an durchzuführen bzw. zu erklären und anzuleiten. Betrifft konkret: (korrekte) Persisspeicherungen, Variable Abfrage als Tool für die Erstellung von Entscheidungsgrundlagen!, Führung der Schießblätter und Ausbildungsnachweise, erstellen Dienstplan (Macrodokumente & War zu früh im 1.Sem), korrekte Jahresplanung (Kursplanung anhand Mitarbeitergespräche im Vorjahr & was ist überhaupt alles absehbar), Ausbildungsplanung z.B. wie bekomme ich in der BAK alle Inhalte unter, was tut meine Kp in der BA1 und vor allem BA2/3.*
 - o *Herausforderungen. Mangels Anlernphase als Stv (nach 4 Wochen mit Fü beauftragt) war eine gediegene Einweisung bei der Truppe nicht möglich. Insbesondere die Frage "Was tut eigentlich der XYZug mit dem ET in der Woche X der BA2/3" war für mich zeitraubend bei der Einarbeitung, da dies so nie wirklich Ausblnhalt war.*
 - o *Aus meiner Sicht ist daher die Ausbildung im Bereich der fachspezifische Ausbildungsplanung und im Bereich der bedarfsorientierte Verwendung dienstlicher Software verbesserungswürdig. (Persis + Variable Abfrage Persis, Kursis, Orgis, etc.)*
- RM2:
 - o *sozial- und personaltechnische Ausbildung, mögliche Dilemmasituationen im Personalbereich (UO im Dauerkrankenstand, Unwille, Faulheit, alkoholisiert im Dienst, Motivation steigern, wann ein Auge zudrücken und wann nach Vorschrift),*
 - o *Vorbereitung auf Personalmangel im ÖBH, ...*
- RM3:
 - o *Administrative, wirtschaftliche und logistische Abläufe einer Kompanie kennenlernen und diese auch anzuwenden*
- RM4:
 - o *Ich brauche im Job = Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikbereitschaft, Argumentationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Einfühlungsvermögen + (als TO) technisches Verständnis*
 - o *bis auf technisches Verständnis wurde alles erworben im BaStg F: Somit alle TO/ TeD sollten weiterhin eine HTL als Voraussetzung haben!*
- RM5:
 - o *Die Ausbildung eines ET sei es als ZgKdt, stKpKdt oder Kpdt ist der häufigste Auftrag eines frisch ausgemusterten Lt. Alle damit verbundenen Aufgaben musste ich mir selbstständig nach der Ausmusterung "erarbeiten". Ich habe zwar auf der MilAk einen Zg in jeder Einsatzart geführt, aber nie gelernt wie der Normdienst als Kdt durchzuführen und zu Führen ist. Hier sehe ich Bedarf in der Ausbildung.*
- RM6:

- *Führung der Kdo/VersGrp Aufgaben als stellvertretender Einheitskommandant (Erstverwendung war stvKpKdt)*
- **RM7:**
 - *Logistische Abläufe im kleinen Verband - TruppenMatE LOGIS - ELAK Pflichten des Einheitskdt als Herr des Materials - Regelmäßige Überprüfungen Wi-N-Gerät*
 - *Fähigkeiten der VersGrp um daraus Folgerungen für EFü und Überprüfungen zu ziehen. Fähigkeiten und Anforderungen des BaonStb in allen FGG.*
 - *Ich weiß, dass die MilAk die Basisausbildung des Truppenoffiziers darstellt und die fehlenden Kompetenzen eigentlich im kleinen Verband als StvKpKdt erlernt werden sollten. In der Praxis ist jedoch überhaupt keine Zeit für eine ordentliche Einweisung vorhanden. Zwei Varianten möglich - 1. Es wird verhindert, dass man direkt nach dem Ausmustern als Einheitskommandant verwendet wird ohne die dringend notwendigen Einweisungen 2. Die MilAk geht einen Schritt weiter und erweitert die Ausbildung von 0-6 Monaten Erstverwendung Zugskommandant, auf die Rechte und Pflichten des Einheitskommandanten*
- **RM8:**
 - *Ein einwöchiger ELAK Kurs, sowie detailliertere Ausbildung zur Dienstplan Erstellung sind sinnvoll.*
 - *Auch der Zeitpunkt der LV Dienstplan Erstellung ist zu einem späteren Zeitpunkt zielführender.*
 - *Ansonsten bin ich mit der Ausbildung und den erworbenen Kompetenzen sehr zufrieden und kann aus jetziger Sicht sagen, dass die Vorbereitung auf die nachfolgenden Aufgaben sehr gut war.*
- **RM9:**
 - *Mitarbeiterförderung; Delegieren;*
- **RM10:**
 - *Improvisationstalent - gibt es glaub ich nicht im Kompetenzatlas;*
 - *Anpassungsfähigkeit*
- **RM11:**
 - *Humor*
- **RM12:**
 - *Soziale Kompetenz*
- **RM13:**
 - *Fachkompetenz für meine Erstverwendung*

Frage 2: Was würden Sie ändern, wenn Sie Studiengangsleiter/in wären?

Nachstehend in Reinschrift die Antworten von 18 Absolventen (detaillierte Wiedergabe):

- **RM1:**
 - *Aufgrund des aktuellen Trends im ÖBH werden die jungen Offiziere sehr schnell - wenn nicht unmittelbar - auf Ebene Kp eingesetzt.*
 - *Die Arbeit am PC und vor allem mit den verschiedensten Softwareanwendungen ist im Laufe des Studienganges zwischen gar nicht und äußerst unzureichend vermittelt worden.*
 - *Der tägliche Dienstbetrieb ist ein sehr wichtiges Thema. Ich wurde in kürzester Zeit KpKdt und hatte keine Ahnung vom Überstundenwesen, Schlüssel- und Geschäftsordnungen, Verantwortlichkeiten innerhalb der Kp, Kassaprüfungen, ...*

- RM2:
 - Ich würde mehr Praxisthemen am Ende des Studiums legen und nicht am Anfang (Dienstplan erstellen, Scharfschießen planen und durchführen, Personalplanung ordnungsgemäß durchführen, usw.)
- RM3:
 - Vermitteln Lehrinhalte Führung einer Kp im Frieden (COMPUTERPROGRAMME) Weniger Cultural Awareness usw...
- RM4:
 - Eine Lehrveranstaltung "Dienstbetrieb Ebene Einheit" integrieren, ebenfalls mit einem "Führungstraining Dienstbetrieb". Dies sollte am Ende des Studiums abgehalten werden und die Bereiche praktische (administrative) Abhandlung von Disziplinarverfahren, Überstundenmanagement, Erstellung von Dienstplänen, Handhabung von Personalplanungen, Durchführung von Mitarbeitergesprächen, Überprüfungstermine in der Kp (bsp. Waffenkammer: worauf ist zu achten?) etc. enthalten und den neu ausgemusterten Offizier in dienstbetrieblicher Hinsicht überlebensfähig in der Kp machen. Ich habe hierzu bereits ein Programm ausgearbeitet und wäre bereit, dieses zu teilen.
- RM5:
 - Eigenes Modul einführen mit allem was man zu 90% tatsächlich im Dienst nach der Ausmusterung braucht (AusbPlanung, Administration inkl. Dienstsoftware Persis, Elak, Variable Abfrage, Orgis, eventuell Verhaltenstraining Führung von "schwierigem" Personal, Papierkram abarbeiten für ein Disziplinarverfahren Norm)
 - Anm. Verhaltenstraining: Ich kannte vom TrOLg her immer nur 1. und 6. Gang der Führung= Kurz vor Leerlauf als Schütze Arsch oder ZgKdt Befehlston, die Schnittstelle bzw. Eskalationsstufen zwischen "normal" mit Leuten reden und befehlen war anfangs ungewohnt. Dass es einen 2. 3. 4. 5. und eventuell Retourgang auch gibt, habe ich erst so nach und nach in der Kp mitbekommen (Natürlich ist die Gangschaltung in einer Kampfeinheit naturgegeben mit weniger Gängen). Beispiel für eine 0815 KU WaGa: 1. Gang: Handlungsanweisungen im Dienstbetrieb, 2. Gang: Dienstaufsicht+Nachfragen "Warum genau so?". 3. Gang: Nein, ich will das so und so. 4. Gang: (nachw.) Ermahnung 5. Gang: "Herr Vzlt Befehl:..." 6. Gang: Diszi.
- RM6:
 - In letzter Phase vermehrt auf administrative Tätigkeiten innerhalb des OrgEt Kp eingehen, da mittlerweile viele Erstverwendungen bereits auf Ebene Kp erfolgen. Dies könnte z.B. in Form eines "Führungstraining Dienstbetrieb" durchgeführt werden mit dem Ziel, den Studierenden mit dem realen Arbeitsumfeld vertrauter zu machen und ein Grundwissen über administrative Systemabläufe zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zu schaffen.
- RM7:
 - Truppenpraxis 1x pro Jahr für 2 Wochen. Lt und Olt auf MilAk einladen für Austausch und Fragen über die ersten 2 Jahre nach Ausmusterung Dienstbetrieb so spät wie möglich und mit den Aufgaben eine KpKdt/Stv (regelmäßige Kontrollen/Überprüfungen, Jahresmeldetermine, Urlaubsplanung, Kursplanung...)
- RM8:
 - Das Studium praxisorientierter gestalten (Stichwort: Führungstraining Dienstbetrieb).
 - Zusätzlich dazu sollte das Studium mehr an die derzeitigen Gegebenheiten der Truppe angepasst werden (Nur mehr eine geringe Anzahl der ausgemusterten Leutnante wird als ZgKdt eingesetzt, die Masse ist sofort nach dem Ausmustern stvKpKdt oder KpKdt - eine Aufgabe für die die frischen Leutnante nicht ausgebildet wurden.)
- RM9:

- *Alte Traditionen bewahren, diese stärken massiv den Zusammenhalt (Sportfest, Bierzelt, MakCasino- Einweihung)*
- *RM10:*
 - *Mehr Ausbildung und praktisches Arbeiten in Bezug auf den täglichen Dienstbetrieb.*
- *RM11:*
 - *Kdt im Normdienst (Aufgaben, Pflichten, Führung,...) - EIAk Schulung nicht zu Beginn des 1. Semesters, sondern kurz vor der Ausmusterung - Körperausbildung unter Leitung jüngerer UO --> fördert Motivation und Leistungsbereitschaft - Erhalt von Traditionen und Werten*
- *RM12:*
 - *Verringerung des Stundenausmaßes mit Pflichtanwesenheit, dadurch mehr selbstständiges (erwachsenengerechtes Erarbeiten von Ausbildungsinhalten - vor allem vor Prüfungen).*
 - *Verbesserung der Infrastruktur (vor allem IT-Sektor).*
 - *Vermittlung der realen Tätigkeitsbereiche im zukünftigen Arbeitsumfeld (KpKdt, KpKdtStv), vor allem im Bereich Personalmanagement (nicht nur Personalführung).*
- *RM13:*
 - *Dienstbetrieb ausbilden*
- *RM14:*
 - *Ich würde darum kämpfen die Ausbildung wieder auf 4 Jahre zu verlängern und die Zeit nutzen, um zusätzlich zur Basisausbildung Truppenoffizier und der Waffengattungsspezifischen Fachausbildung, die "wahre" Erstverwendung Einheitskommandant auszubilden.*
- *RM15:*
 - *Mehr spezifische Ausbildung im jeweiligen Fachbereich (z.B. Logistik).*
- *RM16:*
 - *LV mit XXX (LVLtr QM bekannt) auf ein absolutes Minimum beschränken.*
- *RM17:*
 - *Beschäftigung mit Führungsphilosophien anderer SK (bspw. Mentoring/Coaching in den US-SK) --> Daraus Folgerungen für die eigene Führung in der Kp möglich*
 - *Resilienzbildende Erfahrungen, bspw. durch kontrollierte und objektiv ungefährliche "Extremsituationen"*
 - *Verbesserung der Sportausbildung durch Trainings- und Ernährungsüberwachung und "Fortschrittsbesprechungen" mit den SportO*
- *RM18:*
 - *Führungstraining "Einheitskommandant/ Dienstbetrieb"; Da derzeit nur wenige ausgemusterte Offiziere die Möglichkeit haben ZgKdt bzw. stvKpKdt zu sein, wären Themen wie: Welche Überprüfungen müssen durch den EinhKdt in der Kp durchgeführt werden, jährlich.. halbjährlich; Wie plane ich eine Ausbildung.. Intranet.. DBBA.. Vorschriften umsetzen in die Realität.;*

Die verschriftlichen Beiträge wurden in keiner Weise verändert und werden in diesem Kapitel bewertungslos zur Kenntnis gebracht.

4.2. Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung

4.2.1. Allgemeines zur Vorgesetztenbefragung

Die Vorgesetztenbefragung richtete sich an den Kommandanten des kleinen Verbandes, zu dem die Absolventen zur Ausübung der Erstverwendung „ausgemustert“ wurden.

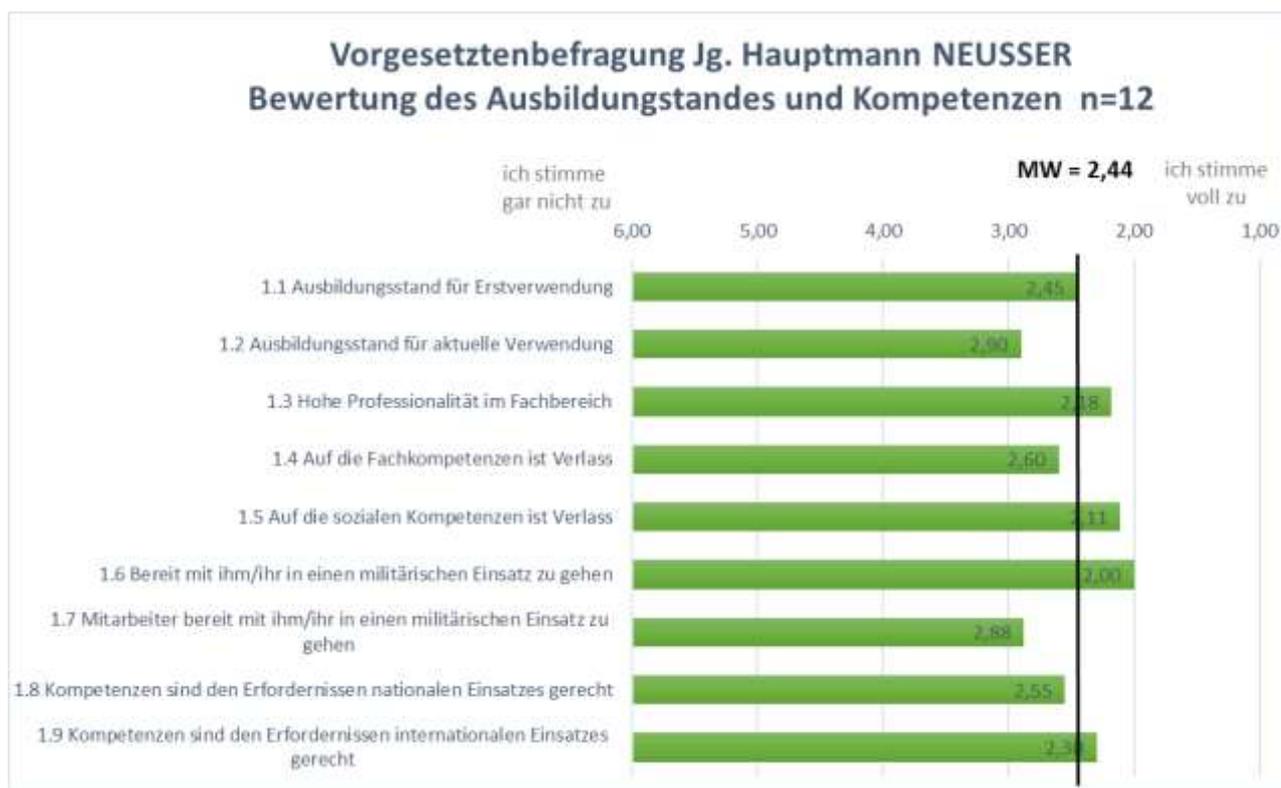
Die Vorgesetztenbefragung ist in drei Fragenkomplexe gegliedert:

- Bewertung des Ausbildungsstandes,
- Defizite im professionellen Handeln,
- Bewertung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen.

Die Vorgesetzten mussten ihre Bewertung bezogen auf die zu ihnen ausgemusterten Absolventen abgeben.

Von 29 ausgesandten Vorgesetztenbefragungsbögen konnten 12 Rückmeldungen ausgewertet werden.

4.2.2. Bewertung des Ausbildungsstandes



Die Bewertungen des ersten Fragenkomplexes beziehen sich mit Masse auf Kompetenzausprägungen, die auch im ersten Teil der Absolventenanalyse abgefragt wurden. Dadurch ist es möglich, die Bewertungen gegenüberzustellen und Folgerungen zu ziehen.

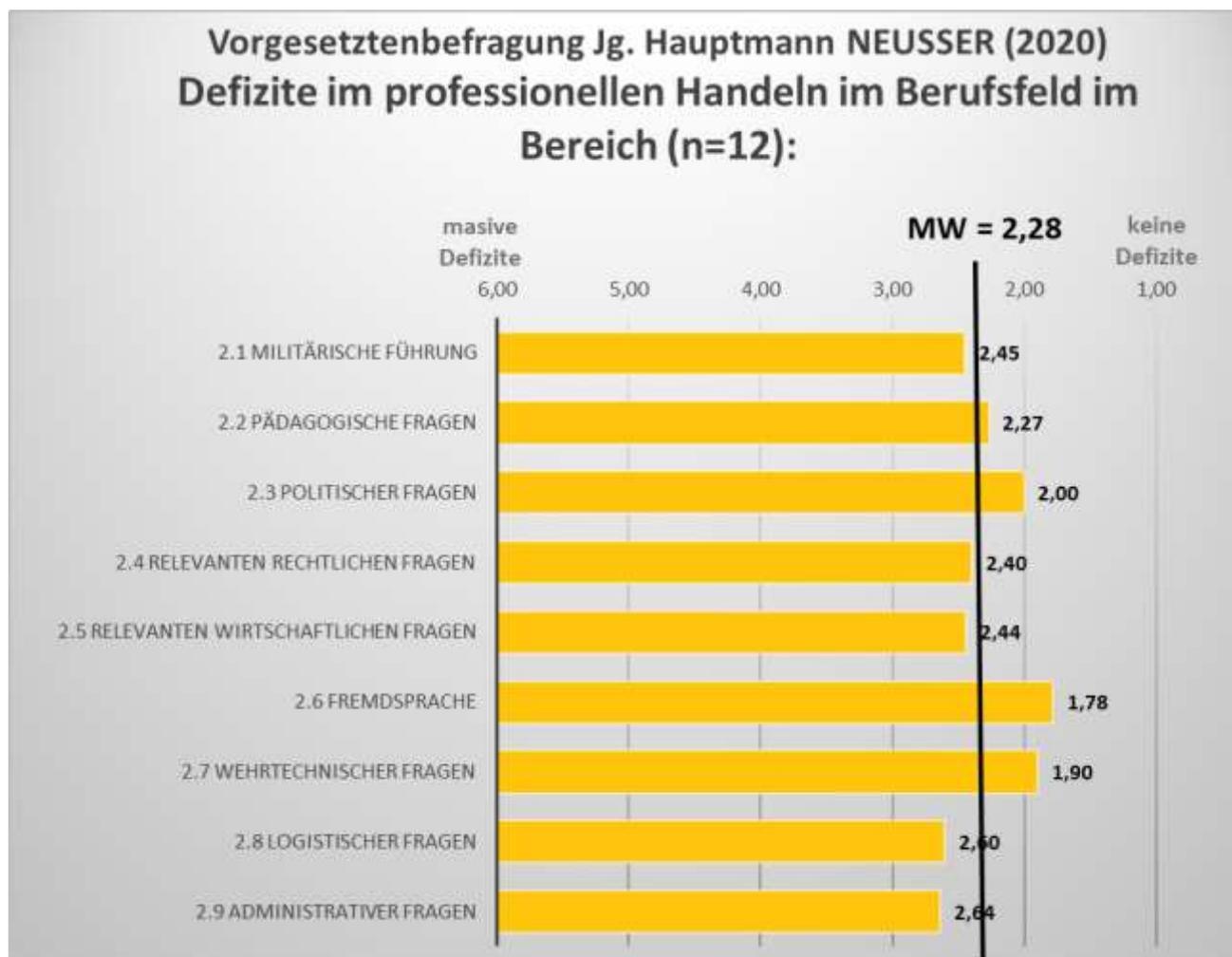
Das Ergebnis zeigt leider eine deutliche Verschlechterung bei der Zufriedenheit der Vorgesetzten mit dem Ausbildungsstand und den Kompetenzen der Absolventen. Betrag der Mittelwert hier im Vorjahr beim Jg. REISCHACH noch 1,97 so beträgt er heuer beim Jg. NEUSSER nur mehr 2,44. Vor allem die

Beurteilung des Ausbildungsstandes für die aktuelle Verwendung ist mit 2,90 absolut unter den Erwartungen.

Grund zur Besorgnis ruft die Tatsache hervor, dass die Vorgesetzten nicht davon überzeugt sind, dass die Mitarbeiter der Absolventen dazu bereit sind, mit diesen in den Einsatz zu gehen (2,88). Die Beurteilung dieses Bereichs hat sich im Gegensatz zum Jg. REISCHACH eklatant verschlechtert (Vorjahr 1,65)!

4.2.3. Defizite im professionellen Handeln

Dieser Fragenkomplex entspricht exakt dem der Absolventen und lässt daher direkte Vergleiche zu.



Grundsätzlich bewerten sich die Absolventen in Bezug auf ihre Ausbildung bzw. ihr Handeln im Berufsvollzug deutlich schlechter, als es ihre Vorgesetzten tun (3,37 zu 2,28 - siehe Pkt. 4.1.2.2., Seite 8).

Hier fällt vor allem auf, dass sich die Beurteilung der Vorgesetzten von der der Absolventen in den Bereichen „politischer Fragen“, „wirtschaftlicher Fragen“, „logistischer Fragen“ und „administrativer Fragen“ deutlich unterscheiden.

Es wurden folgende Ergänzungen durch die Vorgesetzten angeführt:

2.1 Militärische Führung:

- *Im Bereich der Befehlsgebung werden nicht alle Punkte berücksichtigt. Lt. S ist nicht der Kämpfer in der ersten Reihe.*

2.2 Pädagogische Fragen:

- *In diesem Bereich lasse ich auch die soziale Kompetenz einfließen und diese weist erhebliche Mängel auf. Im Bereich der Ausbildungsplanung gibt es Luft nach oben.*

2.4 Relevante rechtliche Fragen:

- *Bis dato waren die relevanten Rechtlichen Fragen beim HDG. Hier wurden formal richtigen Abläufe nicht immer eingehalten.*

2.9 Administrative Fragen:

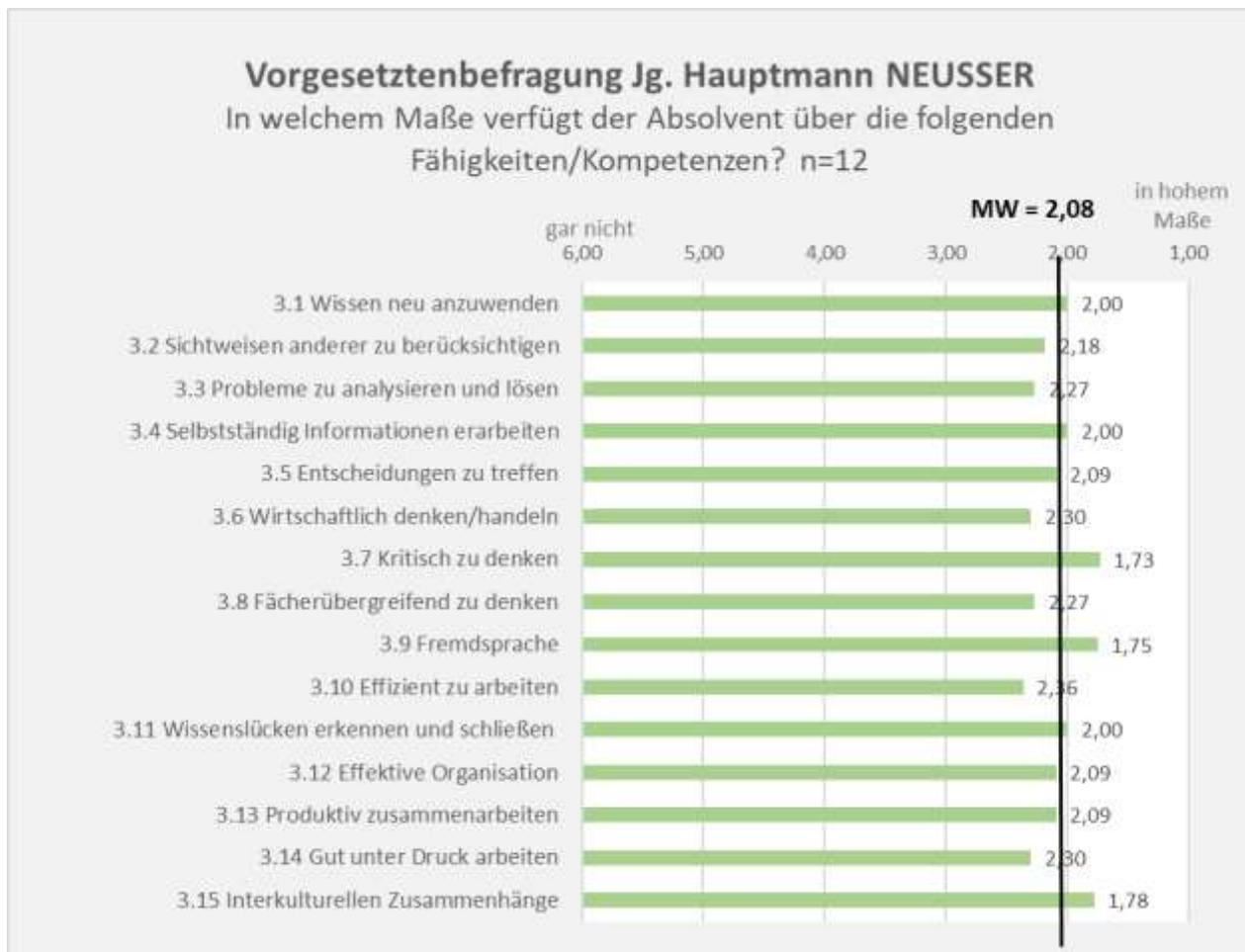
- *Die Abläufe und notwendigen Aufgaben als stvKpKdt bzw. KpKdt waren nicht bekannt. Vor Allem der innere Dienst in einer Kp sollte mehr Bedeutung bei der Ausbildung an der TherMilAk zum Lt beigemessen werden. In den meisten Fällen ist der Junge Lt bereits als stvKpKdt verwendet.*

Allgemein wurde durch 5 Vorgesetzte folgendes angemerkt:

- RM1:
 - o *Grundkenntnisse vorhanden - natürlicherweise Mangel an Erfahrung*
- RM2:
 - o *Wissen um den Schriftverkehr bzw. entsprechendes Anwenden von Mail Applikationen wie ELAK, PERSIS usw. ist nicht bekannt aber in der Erstverwendung notwendig.*
- RM3:
 - o *Auf Grund des Fehls an KpKdt bei den Einheiten des JgB12 werden junge Lt meist zu Früh in eine Kdt Funktion "geworfen", der sie nicht gewachsen sind. Die fehlende fachliche kann durch das Wissen der FchUOs in den Einheiten kompensiert werden, das bedarf aber der sozialen Kompetenz des jungen Offiziers, sich von Mitarbeitern beraten zu lassen.*
- RM4:
 - o *Aufgrund seiner Vorverwendung im Bereich der KPE dementsprechende vertiefende Kenntnisse vorhanden.*
- RM5:
 - o *Ist sehr engagiert und wissbegierig, hohe Motivation vorhanden*

4.2.4. Bewertung der Fähigkeiten bzw. Kompetenzen

Auch dieser Fragenkomplex entspricht exakt dem der Absolventen (siehe Pkt. 4.1.2.3.) und lässt daher direkte Vergleiche zu.



Mit den Fähigkeiten und Kompetenzen der Absolventen sind die Vorgesetzten zufrieden und die Wahrnehmung der Vorgesetzten deckt sich im Wesentlichen mit der Eigenbeurteilung der Absolventen.

Lediglich im Bereich „Fremdsprache“ beurteilen die Vorgesetzten die Kompetenzen wesentlich besser als die Absolventen selbst. Das Ergebnis der Vorgesetzten mit einem MW von 2,08 deckt sich auch nahezu mit dem der Absolventen (MW 2,11).

4.2.5. Qualitative Ergebnisse der Vorgesetztenbefragung

4.2.5.1. Aktuelle und zukünftige Anforderungen aus Sicht der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten wurden in einem freien Textfeld um Beantwortung folgender Frage ersucht:

Frage: Welche Ausbildungsschwerpunkte sollten aus Ihrer Sicht im BaStg MilFü in Hinblick auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen im Berufsfeld gesetzt werden?

Die Rückmeldungen von 7 Vorgesetzten sind in Reinschrift nachstehend angeführt:

- RM1:
 - o *Ausbildung zur konventionellen Einsatzführung, militärische Anforderungen an den Kdt/Offizier, Umsetzung/Verständnis der Führungsgrundsätze, taktische Führungsverfahren, StbD/kl Vbd (als Voraussetzung zur Umsetzung des 5-Ebenenmodells).*
- RM2:
 - o *Die derzeitige Ausbildung entspricht den Anforderungen. In Zukunft sollte die milLV wieder SG sein*
- RM3:
 - o *Zusätzlich zur Einsatzausbildung muss auch das Führen im Frieden mehr Fokus gelegt werden (zB Umgang mit Tools welche tagtäglich verwendet werden - EIAK, PAAN...)*
- RM4:
 - o *erweiterte Grundlagen für den Bereich EloKa und Cyber, wird hoffentlich durch neuen IKTLG abgedeckt*
- RM5:
 - o *Ausbildungsplanung, Herstellen der Einsatzbereitschaft, Aufgabenzuordnung innerhalb der Einheit, Kennen der Abläufe des inneren Dienst*
- RM6:
 - o *Ausrichtung schon auf die Erstverwendung als KpKdt in all seinen Ausprägungen. Was ist in der Kp wirklich alles zu tun (personelles, disziplinäres, ELAK,...)*
- RM7:
 - o *Führungstrainings, Kenntnisse der ULV im Speziellen mil LV,*

4.2.5.2. Zusätzliche Anmerkungen der Vorgesetzten

In einem zusätzlichen Freitextfeld konnten zusätzliche Anmerkungen geschrieben werden, welche nachstehend in Reinschrift angeführt sind.

- *Rückblickend auf die letzten Jahre ist erkennbar, dass die persönlichen Fähigkeiten und Kenntnisse mit der Auswahl der Waffengattung nicht zusammenstimmen. Die Auswahl der Waffengattung und Ausmusterungsarbeitsplatz/-ort kann sich nicht ausschließlich auf die Reihung innerhalb des Jhg abstützen.*
- *Es entsteht der Eindruck, dass bei manchen jungen Lt (nicht nur der Ausmusterungsjahrgang Hptm NEUSSER) kaum an Ratschläge von UO der Kdo- und VersGrp wie auch Offz des BKdos annehmen wollen.*

5. Bewertung

Nachfolgend werden einerseits Bewertungen ausgewählter und vergleichender Inhalte von Absolventen- und Vorgesetztenbefragung vorgenommen, andererseits die Ergebnisse der Befragung des Jg. Hauptmann NEUSSER in Beziehung mit den Ergebnissen früherer Jahre gesetzt.

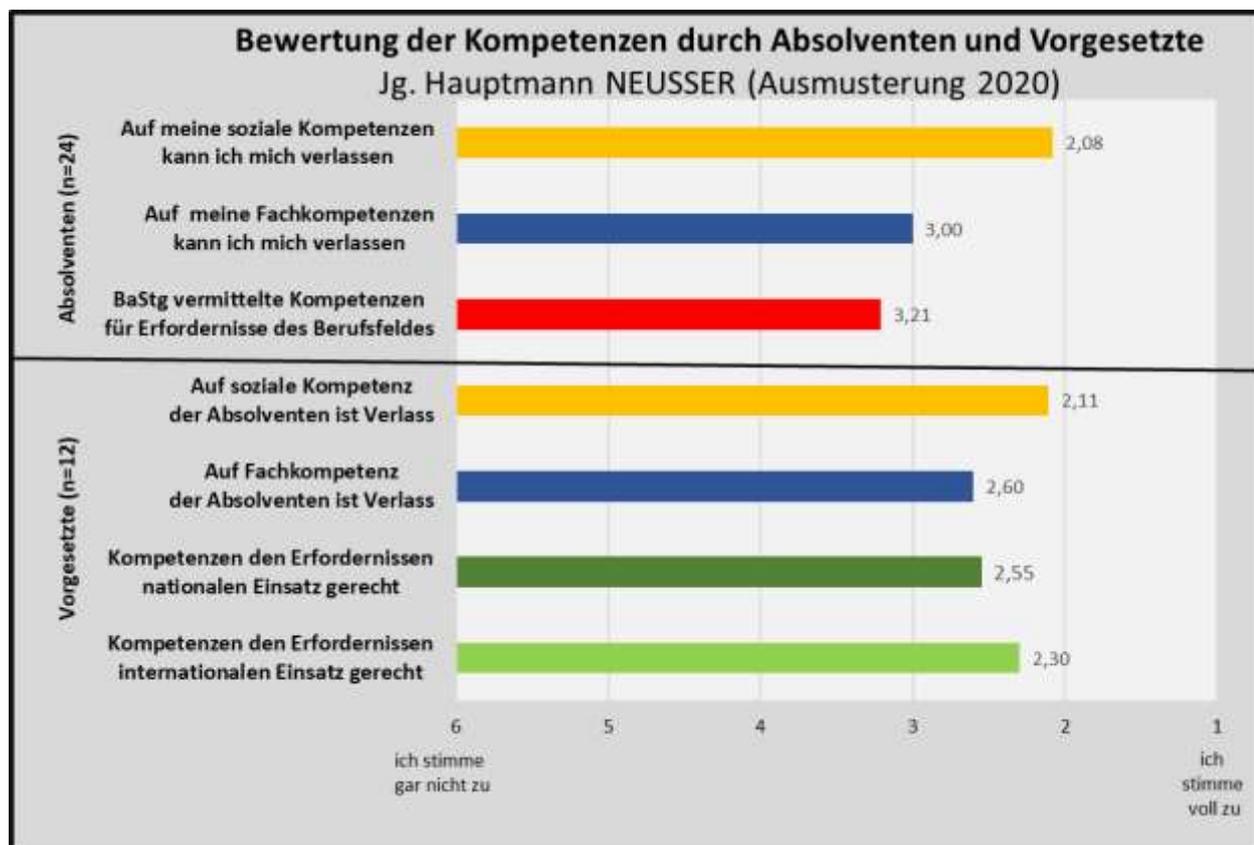
Ziel ist es, Auffälligkeiten in den Bewertungen der Befragungsgruppen zu beurteilen und mögliche Hintergründe zu beleuchten. Rückschlüsse daraus, bilden die Grundlage für mögliche Handlungsfelder im Sinne der Weiterentwicklung des FH-BaStg MilFü.

Für die jahrgangsübergreifende Bewertung werden die Ergebnisse der nachstehenden Befragungen herangezogen:

| Befragter Jahrgang | Ausmusterungsjahr | Rückmeldungen | | Absolventenanalyse (erstellt im Jahr) |
|-----------------------|-------------------|---------------|-------------|---------------------------------------|
| | | Absolventen | Vorgesetzte | |
| Hauptmann Neusser | 2020 | 24 | 12 | 2023 |
| Freiherr v. Reischach | 2019 | 25 | 25 | 2021 |
| Abensperg und Traun | 2018 | 18 | 17 | 2021 |
| Löwenstein | 2017 | 15 | 18 | 2020 |
| Weissenwolf | 2016 | 17 | 18 | 2019 |
| | Summe | 99 | 90 | |

5.1. Bewertung ausgewählter und vergleichender Inhalte

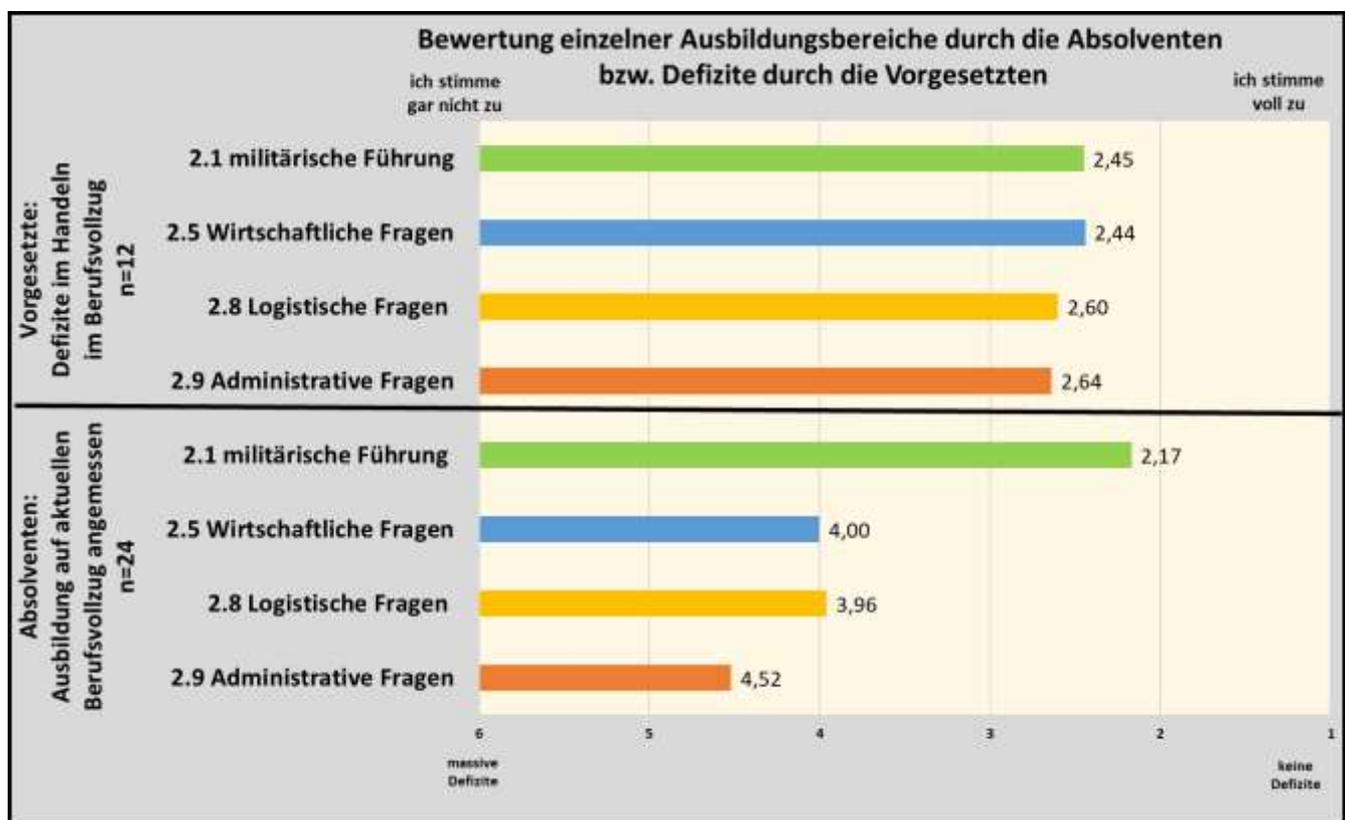
Vergleich der Bewertungen der „Kompetenzen“ aus Sicht der Absolventen und der Vorgesetzten



Die Befragung fand ca. 2 Jahre nach der Ausmusterung statt. Auffallend ist, dass sich die Absolventen generell selbst kritischer sehen bzw. „schlechter bewerten“, als es ihre Vorgesetzten tun. Vor allem im Bereich der vermittelten Kompetenzen unterscheiden sich die Meinungen von Absolventen bzw. Vorgesetzten sehr deutlich. Die Vorgesetzten scheinen im Gegensatz zu den Absolventen deutlich zufriedener mit den Kompetenzen. Daraus könnte sich ableiten lassen, dass sich die Erwartungshaltung an den Berufsvollzug der Vorgesetzten nicht mit jener der Absolventen deckt.

Vergleich der Bewertungen der „Ausbildungsbereiche“ aus Sicht der Absolventen und der Vorgesetzten

Die folgende Grafik zeigt die Bewertungen des Kernausbildungsbereiches „Militärische Führung“ mit den drei am schlechtesten bewerteten Ausbildungsbereichen im Vergleich (Absolventen im unteren Bereich der Grafik). Dazu in Beziehung gestellt, die diesbezüglichen Bewertungen seitens der Vorgesetzten (oberer Bereich).



Wie auch in den letzten Jahren, werden die Ausbildungsbereiche „Wirtschaft, Logistik und Administration“ von den Absolventen mit Abstand am schlechtesten bewertet. Diese Bereiche werden durch die Vorgesetzten wesentlich besser bewertet. Ein Grund für diese verschobene Eigen- bzw. Fremdwahrnehmung liegt vermutlich in der ausgeprägten Erwartungshaltung eigener Verantwortlichkeiten. Oft noch fehlendes Vertrauen in die Mitarbeiter bedingen einen hohen Grad an empfundener Selbstverantwortung zur Lösung aller auftretenden Problemstellungen. Nicht in allen Detailausprägungen der Führung perfekt zu sein, führt zum subjektiven Schluss, nicht optimal ausgebildet worden zu sein.

Untermauert werden diese Ergebnisse auch durch die Erkenntnisse aus den bisherigen „Zukunftsdialogen Offiziersausbildung“ (qualitätssicherndes Instrument unter Teilnahme von Absolventen und Truppenkörpern). Beurteilte Defizite, die offensichtlich im sogenannten „Dienst im Friedensbetrieb“ zusammengefasst werden können, haben zu einer Intensivierung der internen wie externen Dialoge geführt. Dabei konnten einige Varianten hinsichtlich einer Intensivierung von Inhalten

zum Bereich „Friedensbetrieb“ ausgearbeitet werden. Diese werden in einem Studienplan 2024 ihre Berücksichtigung finden.

Zusammenfassung von getätigten Anmerkungen in Freitextfeldern

In der Folge werden auffällige Themenbereiche und Aspekte seitens der Absolventen wie auch von den Vorgesetzten zusammengefasst:

- **Grundsätzliche Vorbereitung auf die (Erst)Funktion:**

Sowohl die Absolventen, als auch die Vorgesetzten sprachen wie bereits in den Vorjahren mehrfach eine fehlende Vorbereitung auf die Funktion stvEinhKdt bzw. EinhKdt an.

Hierbei wird festgehalten, dass die aktuellen Curricula der TrOLG/WaGtg-/FachAusb folgendes Ausbildungsziel beinhalten:

„Der Militäarakademiker (MAk) besitzt jene Waffengattungs-/fachbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten oder Fähigkeiten zur Wahrnehmung der Aufgaben als Kommandant einer Teileinheit oder als Fachoffizier der Waffengattung XY, mit Verständnis für die Ebene Einheit in den Einsatzarten im Normdienst und Einsatz.“

Die Ausbildung zur Wahrnehmung der Aufgaben als Kommandant einer Einheit wird im Rahmen des Laufbahnkurses Fü&StbLG1/BO/Teil1/EinhKdt in den jeweiligen Waffengattungen durchgeführt, wo das Ausbildungsziel folgendermaßen lautet:

„Der Offizier besitzt jene fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die ihn zur Wahrnehmung der Aufgaben als Kommandanten einer Einheit in der Waffengattung im Einsatz und im Normdienst befähigen.“

Durchaus kann beobachtet werden, dass aufgrund der angespannten Personalsituation für junge Offiziere im ÖBH die Verwendung in der geplanten Ausmusterungsfunktion Kdt Teileinheit gar nicht oder nur für sehr kurze Zeit möglich ist. Dies wurde nicht zuletzt durch die verhältnismäßig extrem schwachen Ausmusterungsstärken in den Jahren 2015-2019 verstärkt. Dies hat natürlich zur Folge, dass es vor allem im Bereich der Subalternoffiziere auf Kp-Ebene sowie Stabebene kl. Vbd zu Personalmängeln kommt. Dies führt zwangsweise zu einem immer rascheren „Nachrücken“ der Kompanieoffiziere in Stäbe – teilweise kann auch ein „Abwandern“ in Ämter, Schulen und andere Abteilungen beobachtet werden. Dies hat natürlich zur Folge, dass die frisch ausgemusterten Offiziere sehr rasch als Einheitskommandanten eingesetzt werden.

Diesem „Dilemma“ bzw. dem Spagat zwischen kompetenzorientierter Ausbildung mit Fokus auf die angestrebte Erstverwendung (Kdt Teileinheit) und der sich abzeichnenden Realität (Personalmangel auf allen Führungsebenen) könnte einerseits nur mit einer umfassenden Umstellung der gesamten Offiziersgrundausbildung entgegengewirkt werden oder andererseits durch gezielte Personalsteuerungsmaßnahmen gekontert werden. Ein möglicher Weg wäre, die Offiziersgrundausbildung um die Ebene des EinhKdt zu erweitern (ein konzeptionelles Hinterfragen der Offiziersfort- und -weiterbildung wäre unmittelbar damit verbunden). Die zumindest einjährige, verpflichtende Einteilung auf einem Arbeitsplatz (API) auf Ebene der Teileinheit wäre ebenso denkbar. Damit verbunden erscheint aber die Verhinderung des „Ausdünnens“ der Verbände (Abgänge in hohe Kommanden, Ämter, Schulen, Akademien) als Begleitmaßnahme unverzichtbar. Personalfehlstellen auf der oberen taktischen wie auch auf der strategischen Führungsebene müsste durch eine effiziente Verwaltungsreform entgegengewirkt werden. Die evident erscheinende Absicht zur Steigerung der Ausmusterungszahlen durch Steigerung der Attraktivität des Offiziersberufes, gezielten

Rekrutierungsmaßnahmen und einer modernen, zeitadäquaten Offiziersgrundausbildung muss davon uneingeschränkt bestehen bleiben.

- **Militärischer Dienstbetrieb im Frieden**

Hier wird seitens der Absolventen „hartnäckig“ Kritik an der fehlenden Ausbildung im Bereich der Administration des „Tagesgeschäfts“ (wieder auf Ebene Einheit) geübt. Vor allem die Absolventen fühlen sich durch ihre Ausbildung nicht ausreichend auf den Friedensdienstbetrieb vorbereitet und wünschen sich eine vertiefende Ausbildung im Bereich der Applikationen (ELAK, PAAN, LOGIS, ...) und der Ausbildungsplanung. Mehrfach wurde der Wunsch nach einem sogenannten „Führungstraining Dienstbetrieb“ geäußert. Hier wurde auch angeregt, die LV „Angewandte Militärpädagogik“ nicht im ersten Semester abzuhalten, sondern sinnvollerweise erst kurz vor der Ausmusterung durchzuführen.

Auch seitens der Vorgesetzten wurde auf diesen administrativen Bereich mehrfach verwiesen und zusätzlich zur Ausbildung für die Einsatzaufgabe vermehrt Ausbildung für den Friedensdienstbetrieb gefordert.

Wie bereits im Vorjahr festgehalten, stellt dieser Bereich auch heuer ein studienrelevantes Entwicklungsfeld dar. Dennoch darf dies aber keinesfalls dazu führen, abweichend zur kompetenzorientierten Ausrichtung der Lehre, das Schwergewicht im prozessualen Abarbeiten von spezifischen Tätigkeiten oder Einzelaufgaben zu suchen. Im komplexen und umfangreichen Aufgabenspektrum des jungen Offiziers könnte bestenfalls ein geringer Anteil von „Laborsituationen“ abgedeckt werden können. Der kompetenzorientierte Ansatz der Offiziersgrundausbildung bedingt zweifelsfrei den Bedarf der weiteren „Begleitung“ durch die Ausmusterungsverbände. Dabei sind sie in die Pflicht zu nehmen, den jungen Offizieren den nötigen Rückhalt zu geben und sie strukturiert in die „handwerksartigen“ Abläufe des Führens innerhalb der Kompanie anzuleiten. Dem Absolventen sollte es auf Basis erlangter Kompetenzen in Verbindung mit dem „Lernen anhand Vorbildern“ möglich gemacht werden, nötige persönliche Erfahrungen zu sammeln und das eigene Tun schrittweise zu perfektionieren.

Aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Geschäftsordnungen und Führungsstile zwischen den Verbänden, erscheint die Intensivierung allgemeiner Vorgangsweisen und Abläufen nicht zielführend. Eine umfangreiche Einweisung im Bereich des militärischen Schriftverkehrs wie auch die praktische Anwendung militärischer Applikationen wird als unumgänglich gewertet.

Neben der Verantwortung der Ausmusterungsverbände wird auch auf die Verantwortung der WaGtg&FachS und der Truppenkörper hingewiesen, die im Rahmen des TrOLG/WaGtg&FachAusb und des nationalen Berufspraktikums (NBP) agieren. Erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des „Friedensdienstbetriebes“ wären vor allem im Hinblick auf waffengattungsspezifische Vorgangsweisen zu schulen bzw. zu vertiefen.

- **Ausbildungsdefizite im Bereich der Fachkompetenz**

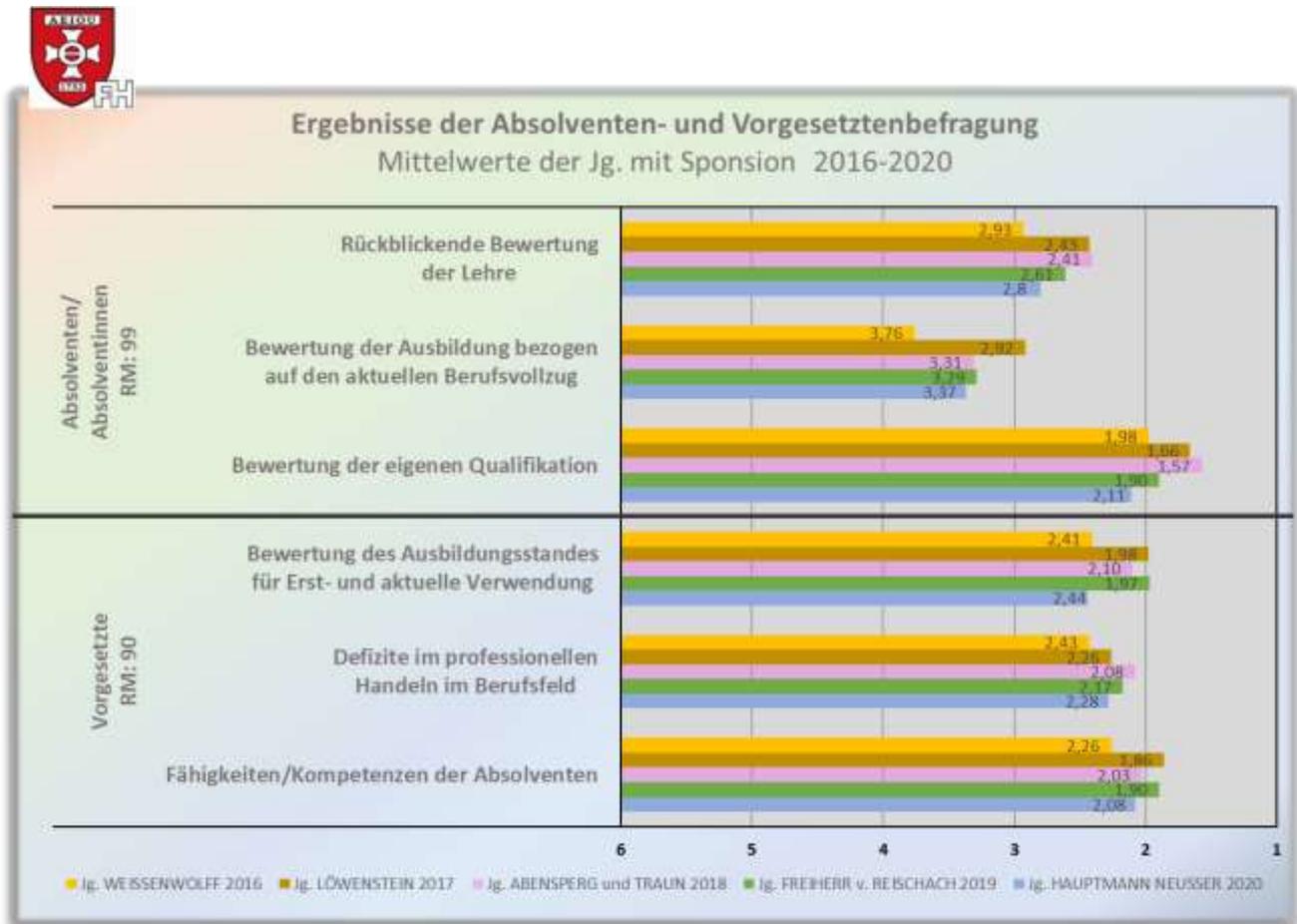
Die Absolventen beurteilen ihre Fachkompetenz selbst als durchschnittlich (MW 3,0; Frage: *Auf meine Fachkompetenz kann ich mich in allen Situationen verlassen.*) ohne näher in den Wortmeldungen auf mögliche Gründe einzugehen (mit Ausnahme des Militärischen Dienstbetriebs im Frieden).

Das Selbstbild über die erlangte eigene Fachkompetenz erscheint nicht schlüssig, da der gesamte Fragenbereich zu den eigenen Qualifikationen mit einem MW von 2,11 zufriedenstellend bewertet wurde. Das Vertrauen auf eigene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen scheint hier zu selbstkritisch bewertet worden zu sein. Dies soll aber die kritische Auseinandersetzung mit den

schlecht bewerteten Bereichen politischer, wirtschaftlicher und logistischer Fragen nicht einschränken (Defizite im Bereich der Administration wurden bereits ausgiebig behandelt)!

5.2. Jahrgangsübergreifende Bewertung

Die nach den einzelnen Fragenkomplexen zusammengefassten Befragungsergebnisse des Jg. Hauptmann NEUSSER zeigen im Vergleich zu den vorigen vier FH-BaStg nachstehendes Bild:

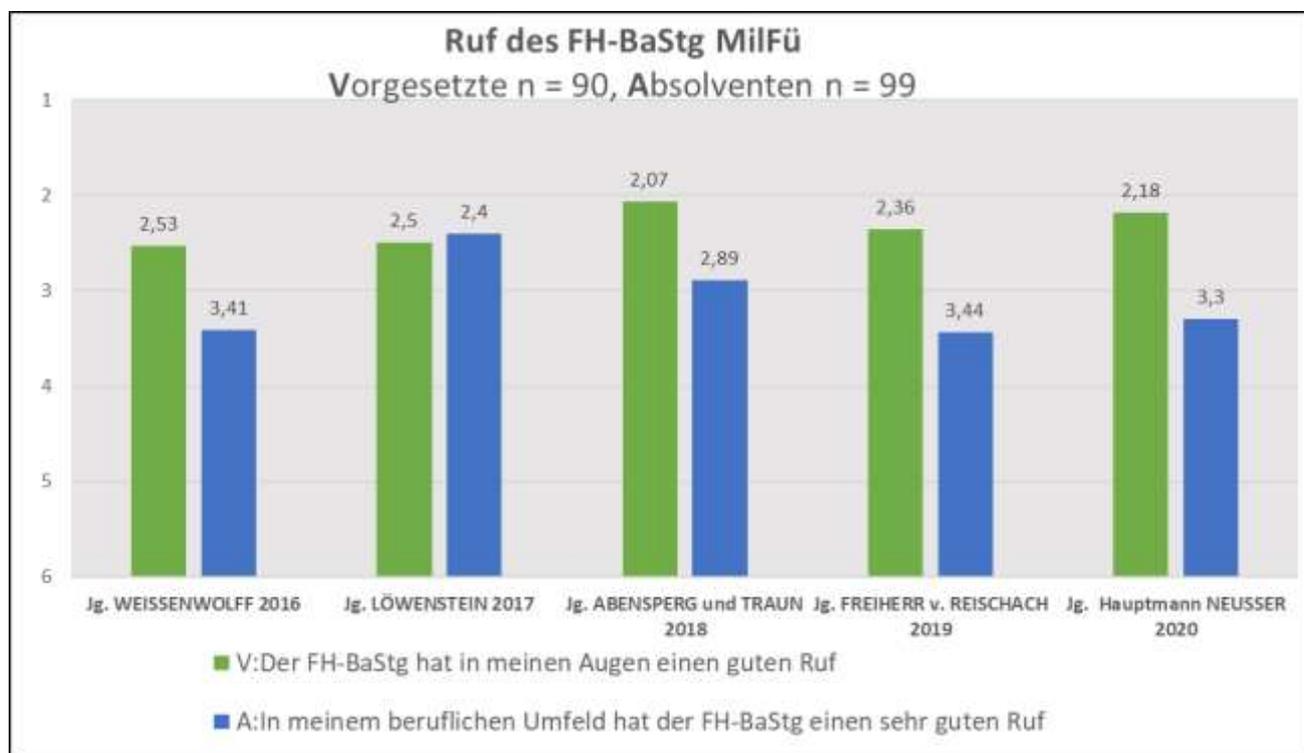


Nach einem zwei Jahre andauernden Aufwärtstrend 2017-2018, gesamtheitlich gesehen, muss für die Befragungsgruppe der Absolventen nach 2019 nun heuer neuerlich eine allgemeine Verschlechterung festgestellt werden. Vor allem im Bereich der „Bewertung der Ausbildung“ zeigt sich ein neuerlicher Tiefstwert. Seitens der Vorgesetzten wurde leider ein neuer Negativrekord hinsichtlich der „Bewertung des Ausbildungsstandes für Erst- und aktuelle Verwendung“ erreicht. Es zeugt von einer allgemeinen Unzufriedenheit seitens der Vorgesetzten. Dies wird auch durch die qualitativen Rückmeldungen im Rahmen des Freitextes durch die Absolventen in einem noch dramatischerem Ausmaß bestätigt. Hauptkritikpunkt war eindeutig die Tatsache, dass die jungen Offiziere de facto nicht auf der ausgebildeten Ebene Teileinheit, sondern mit Masse auf Ebene Einheit verwendet werden und kritisiert wird, dass den Absolventen die dafür notwendige Ausbildung fehlt.

Mitbestimmend wird der Umstand gewertet, dass der Jahrgang Hauptmann NEUSSER der erste Jahrgang war, welcher nicht die Einjährig-Freiwilligen Ausbildung und das Vorbereitungssemester, sondern die Kaderanwärterausbildung absolvierte. Das über Jahrzehnte vorhanden gewesene positive und vor allem elitäre Wertedenken hat sich damit nicht ausgeprägt. Weiters war dies der erste Jahrgang, welcher nach der Studienordnung 2017 ausgebildet wurde. Wie sich diese zwei Änderungen mittel- bzw. langfristig auswirken, wird sich im Zuge der Vorgesetzten- und Absolventenbefragungen der nächsten Jahre zeigen.

5.3. Ruf des FH-BaStg

Die Akzeptanz einer Bildungsinstitution ist evidenter Bestandteil jegliches Qualitätsmanagementsystems (QMS). Um diesbezügliche Informationen über den FH-BaStg zu erhalten, wurden die Absolventen (A) und die Vorgesetzten (V) nach dem Ruf des FH-BaStg befragt.



Der erneute Wert unter einem kritischen Grenzwert von 3 zeugt erneut von fehlender Überzeugung der Absolventen eine qualitativ hochstehende Ausbildung absolviert zu haben. Traditionellerweise bewerten die Vorgesetzten den Ruf des FH-BaStg deutlich besser als die Absolventen. Gründe dafür müssen vermutlich in der Zusammenschau mit Erkenntnissen und Folgerungen von anderen QM-Instrumenten gesucht werden. Möglicherweise verhindern angewandte didaktische Konzepte in der Lehre oder ressourcenmäßige Rahmenbedingungen die Ausprägung eines Elitedenkens.

5.4. Weiterentwicklung der Absolventenanalyse

Auf Basis bisheriger Erkenntnisse und mehrjährigen Befragungsdurchgängen erscheint die Weiterentwicklung der Absolventenanalyse als notwendig und sinnvoll. Der erste Schritt dazu wurde insofern gesetzt, als dass der Befragungszeitpunkt von 2 Jahre nach der Ausmusterung auf ein Jahr nach der Ausmusterung abgeändert wurde. Der Jg. DRAGONERREGIMENT Nr. 7 wird demzufolge der erste sein, der bereits nach einem Jahr die wichtige Rückmeldung bzgl. deren Erfahrungen geben wird.

In einem weiteren Schritt erscheint die Überarbeitung der Fragenkataloge notwendig, um einerseits eine differenzierte Auswertung zwischen FH-BaStg und Truppenoffizierslehrgang zu ermöglichen und andererseits eine Vereinfachung und effizientere Auswertung zu gewährleisten. Dieser Weiterentwicklungsbedarf wurde zwar bereits im letzten Bericht erkannt, wird aber noch durch die Absicht verzögert, repräsentative Vergleichswerte zu Jahrgängen zu generieren, die gem. dem Studienplan 2017 ausgebildet wurden (NEUSSER, DRAGONERREGIMENT Nr. 7, etc). Wann entsprechende Schritte gesetzt werden wird noch zu beurteilen sein.

6. Folgerungen und Handlungsfelder

Auf der Grundlage der beiden Hauptkapitel Darstellung und Bewertung werden im Folgenden beurteilte Handlungsfelder kurz zusammengefasst. Sie stellen einerseits die Basis für mögliche Sofortmaßnahmen des InstLtr dar und bilden den Ausgangspunkt möglicher curricularer Weiterentwicklungen. Die Handlungsfelder stellen darüber hinaus den Beitrag Absolventenanalyse für eine noch zu führende Synergiebesprechung 2023 dar.

Aus Darstellung und Bewertung haben sich sehr ähnlich zum Vorjahr folgende Handlungsfelder zur Weiterentwicklung gefolgert:

- Erhöhung der Rücklaufquote durch Hartnäckigkeit und vermehrtem Engagement seitens Ref Eval/QM hinsichtlich Einforderung der Rückmeldungen bei Vorgesetzten und Absolventen
- Bedarf einer curricularen Weiterentwicklung im Rahmen eines Studienplans 2024.
- Beibehaltung und Forcierung des Qualitätszirkels als wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung aus Sicht der Studierenden.
- Hebung der Bedeutung der Absolventenanalyse als QM-Instrument aus dem Blickwinkel der „Truppe“.
- Notwendigkeit der Prüfung der Ausbildungssystematik der Berufsoffiziere und/oder der Personalplanungsmaßnahmen:
 - Prüfung einer möglichen Relevanz der Ausbildung auf Führungsebene Einheit im Rahmen des FH-BaStg oder
 - Erreichung einer längeren Verweildauer auf der Führungsebene Teileinheit durch Personalplanungsmaßnahmen wie Erhöhung der Aufnahme-/Ausmusterungsstärken des FH-BaStg
- Notwendigkeit der Prüfung der Angemessenheit von Studieninhalten mit Bezug zu den Erfordernissen und Herausforderungen des Berufsvollzuges in der Erstverwendung.
 - Dienstbetrieb im Frieden bis zur Ebene der Kompanie,
 - LV Ausbildungsplanung nicht im 1. Semester, sondern gegen Ende des Stg
- Notwendigkeit der Optimierung der Lehrveranstaltungen in den Bereichen „Fremdsprache“ bzw. „Logistik“, da diese neben den oft angeführten Defiziten im Bereich „Administration/Friedensbetrieb“ traditionell schlecht bewertet werden.
- Gezieltes Einwirken auf TrOLG-verantwortliche DSt (AkB und WaGtg&FachS) zur Umsetzung praxisnaher Inhalte für den Berufsvollzug in der Erstverwendung (z.B.: forcieren des NBP als Instrument zur Erfahrungssammlung)
- Bestehen bleibt der Bedarf zur Neukonzeption der Fragebögen zur Absolventenanalyse (Absolventen und Vorgesetzte) unter den Prämissen
 - Vereinfachung
 - Differenzierbarkeit FH-BaStg und TrOLG
 - Nutzbarkeit für WaGtg&FachS

7. Zusammenfassung Jg. NEUSSER und Way Ahead

Die Absolventinnen und Absolventen und deren Vorgesetzte sind wichtige Interessensgruppen der FH für angewandte Militärwissenschaften und somit im Besonderen der FH-BaStg MilFü und Mil-IKTFü. Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems (QMS) werden sie mittels einer Befragung in die Weiterentwicklung der Studiengänge eingebunden (durch Neueinführung derzeit nur BaStg MilFü).

Die Absolventenanalyse 2023 erfolgt auf Basis der Auswertung der im Herbst 2022 durchgeführten Befragung des Jahrganges (Jg.) NEUSSER mit Sponson 2020. Ausgewählte Bereiche wurden mit Werten vorangegangener Absolventenanalysen verglichen und bewertet.

Ggstdl. Absolventenanalyse muss mit einem besonderen Augenmerk betrachtet werden – war es doch der Jg. der erstmalig die Kaderanwärterausbildung durchlaufen hat und nach dem damals neu eingeführten Studienplan 2017 studierten.

Vorliegender Bericht zur Absolventenanalyse wird im ersten Schritt der StgLtG und den FachBerLtr zur Kenntnis gebracht und dient in weiterer Folge als Grundlage möglicher Weiterentwicklungsmaßnahmen. Alle Befragten erhalten eine Rückmeldung in Form gegenständlicher Zusammenfassung.

Ausgewählte Ergebnisse fließen in das Berichtswesen des Erhalters von FH-Stg gemäß Qualitätsmanagementsystem ein.

Bei der Analyse der Befragungsergebnisse war zu berücksichtigen:

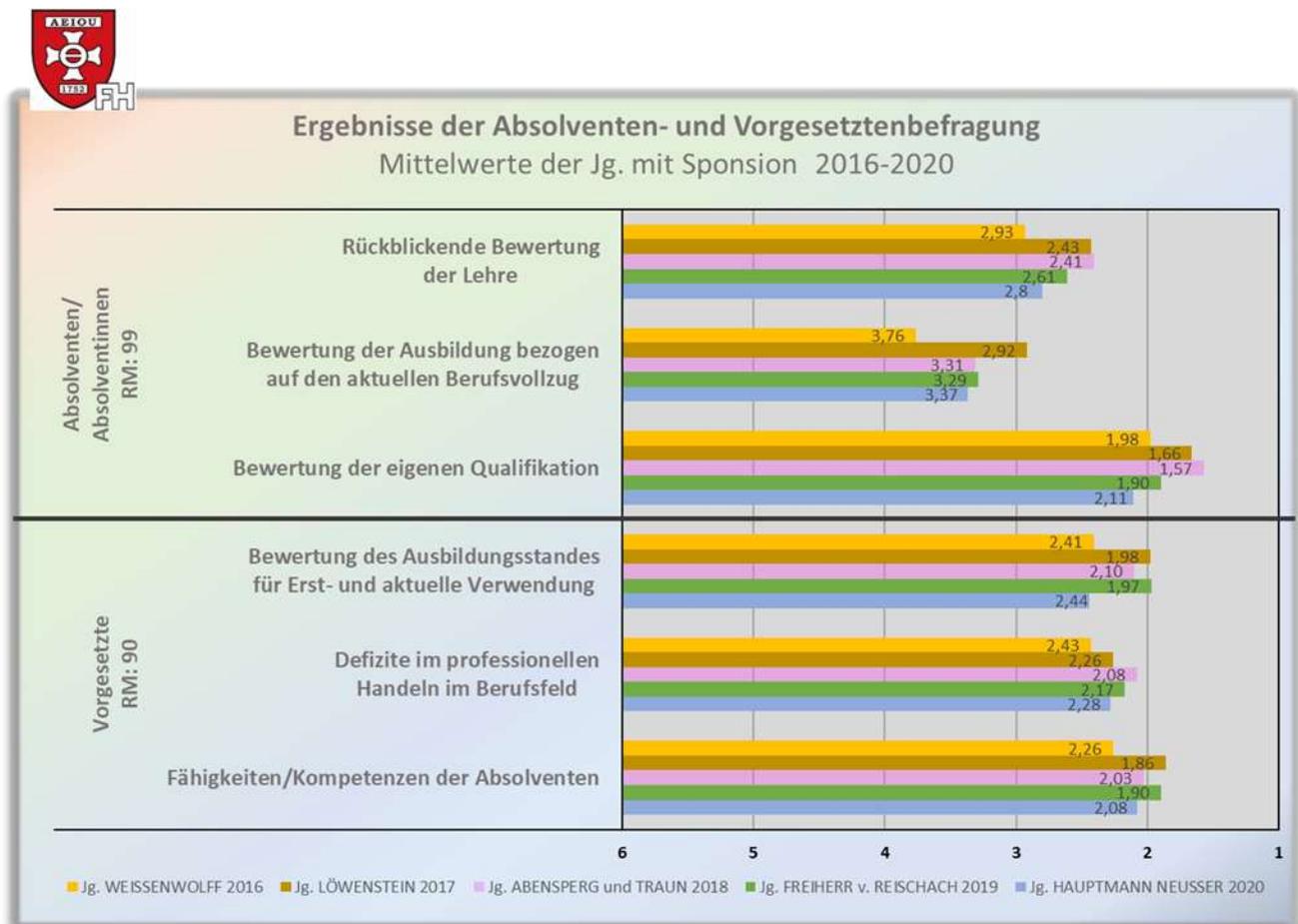
- Der Jg. Hauptmann NEUSSER hatte eine Ausmusterungsstärke von 53 Offizieren.
- Die Absolventenanalyse basiert auf einer schwachen Rücklaufquote von 48% bei den Absolventen und 41% bei den Vorgesetzten.
- Der Jahrgang Hauptmann NEUSSER war der erste Jahrgang, welcher nicht die Einjährig-Freiwilligen Ausbildung und das Vorbereitungssemester, sondern die Kaderanwärterausbildung absolvierte. Weiters war dies der erste Jahrgang, welcher nach der Studienordnung 2017 ausgebildet wurde. Wie sich diese zwei Änderungen mittel- bzw. langfristig auswirken wird sich im Zuge der Vorgesetzten- und Absolventenbefragungen der nächsten Jahre zeigen.

Die Ergebnisse der Befragung der Absolventen des Jg. Hauptmann NEUSSER und deren Vorgesetzten zeigen in Zusammenschau mit den vorherigen Jahrgängen folgendes Bild:

- Generell liegen die Ergebnisse bei den Absolventen in nahezu allen Bereichen unter dem langjährigen Mittel. Gesamtheitlich muss bei der Bewertung auch heuer von einer nicht zufriedenstellenden Einstufung gesprochen werden.
- Die Ergebnisse bei den Vorgesetzten liegen grundsätzlich im mehrjährigen Mittel und können generell als zufriedenstellend bewertet werden. Lediglich bei der Bewertung des Ausbildungsstandes für die Erst- und aktuelle Verwendung wurde im Vergleich zum Vorjahr ein deutlich schlechteres Ergebnis erzielt.
- Die Absolventen fühlen sich durchaus qualifiziert (MW 2,11) und schätzen die eigene Sozialkompetenz (MW 2,08). Deren Einschätzung der erlangten Fachkompetenz (MW 3,0) liegt unter den erwarteten Werten.
- Die Bewertung der Ausbildung bezogen auf den Berufsvollzug (entsprechen vermittelte Kompetenzen den Erfordernissen des Berufsfeldes) fällt auffallend schlecht aus (MW 3,21). Im Speziellen empfinden die Absolventen (analog zum Vorjahr) die Bereiche der Wirtschaft, Logistik und Administration als unzureichend (Mittelwerte zwischen 3,96 und 4,52). Dies wird durch die

qualitativen Rückmeldungen betreffend der Defizite in der Ausbildung auf Ebene Einheit noch verstärkt zum Ausdruck gebracht („Dienstbetrieb im Frieden“).

- Auch seitens der Vorgesetzten werden, wenn auch deutlich weniger oft, Defizite bei der Aufgabenerfüllung im „Friedensbetrieb“ rückgemeldet. Ergänzend dazu werden Inhalte zur Führungsausbildung auf Kp-Ebene gefordert.



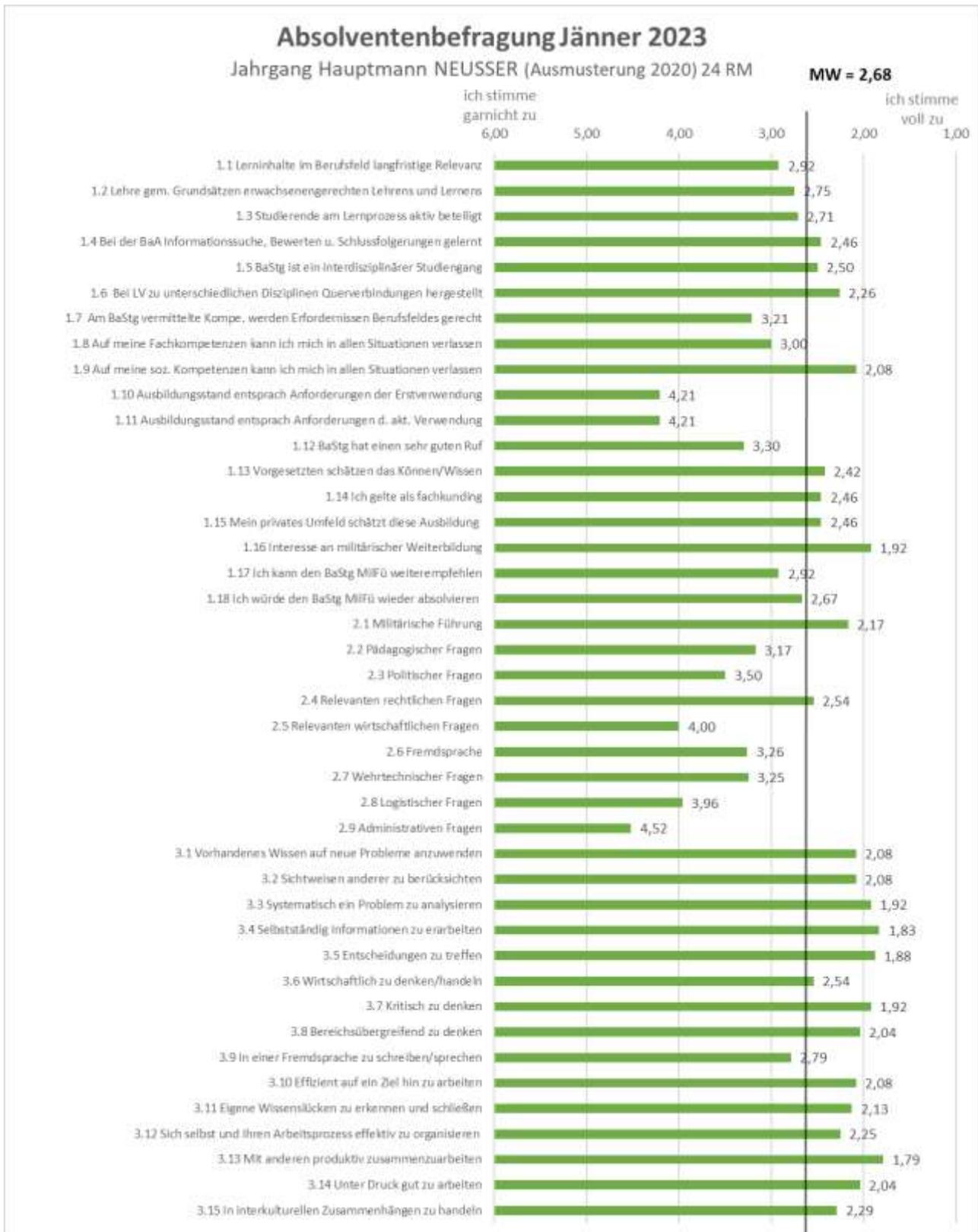
Aus heutiger Sicht muss seitens der Studiengangsleitung eingestanden werden, dass die Umstrukturierungsmaßnahmen zum Studienplan 2017 nicht den erwarteten Erfolg gebracht haben. Problembereiche bzw. zu entwickelnde Handlungsfelder haben sich auch aus der Sicht der Absolventen des Jg. NEUSSER nicht geändert und wurden verstärkt negativ rückgemeldet. Auch die Ergebnisse dieser Analyse haben dazu beigetragen interne wie auch externe Diskurse zur Weiterentwicklung zu führen. Im Rahmen der Erarbeitung eines Studienplans 2024 werden folgende Prämissen zur Umsetzung zu bringen sein:

- Vertiefende Implementierung des Wissensbereiches „Dienstbetrieb im Frieden“.
- Implementierung von technischen Aspekten, Wirtschaft/Rüstungsindustrie und Streitkräfteentwicklung (ÖBH Aufbauplan 2032) im Modul „Defence Economics“.
- Strukturelle und inhaltliche Anpassungen im Bereich des 4. Semesters (Vertiefungsgebiete)

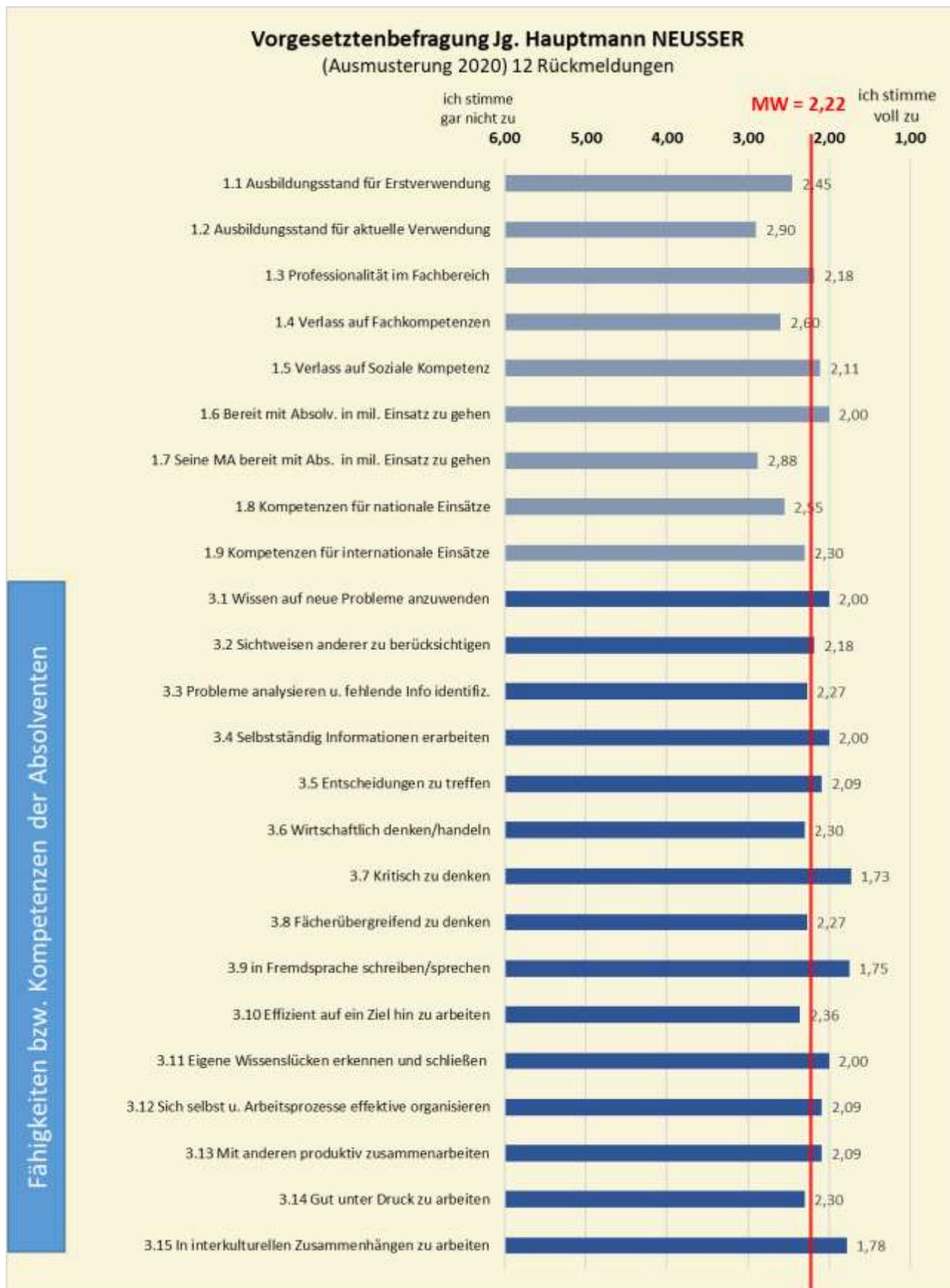
Das hybrid gestaltete Aufgabenspektrum im Berufsfeld eines jungen Offiziers bringt für die FH für angewandte Militärwissenschaften aber auch die Notwendigkeit mit sich, unermüdlich auf die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der kompetenzorientierten Offiziersgrundausbildung hinzuweisen und die „Truppe“, Absolventen wie auch Vorgesetzte, von deren Mitverantwortung zur weiteren „Begleitung nach der Ausmusterung“ zu überzeugen!

8. Beilagen

8.1. Absolventenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis



8.2. Vorgesetztenbefragung – quantitatives Gesamtergebnis



8.3. Studienplan 2017

FH-BaStg 2017 (Stand 02 02 19)

1. JAHR (Spätester Beginn im September)

| JÄNNER | | FEBRUAR | | | | | MÄRZ | | | | | APRIL | | | | | MAI | | | | | JUNI | | | | | JULI | | | | | AUGUST | | | | | SEPTEMBER | | | | | OKTOBER | | | | | NOVEMBER | | | | | DEZEMBER | | | | |
|--------|---|---------|---|---|---|---|------|---|----|----|----|-------|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|------|----|----|----|----|------|----|----|----|----|--------|----|----|----|---------------------------|-----------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----------|--|--|--|--|
| 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 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Kaderanwärterausbildung 1 | | | | | | | | | | | | | | | | Urlaub | | | | |

| JÄNNER | | FEBRUAR | | | | | MÄRZ | | | | | APRIL | | | | | MAI | | | | | JUNI | | | | | JULI | | | | | AUGUST | | | | | SEPTEMBER | | | | | OKTOBER | | | | | NOVEMBER | | | | | DEZEMBER | | | | |
|--------|---------------------------|---------------------------|---|---|---|---|------|---|----|----|----|-------|----|----|----|----|-----|--------|---------------------------|----|----|------|----|-------------------|--------------|----|------|----|----|--------------------|----------------------------|--------|----|----|----|----------------------|----------------------------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----------|--------|--|--|--|
| 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 | | | | | |
| Urlaub | Kaderanwärterausbildung 1 | Kaderanwärterausbildung 2 | | | | | | | | | | | | | | | | Urlaub | Kaderanwärterausbildung 2 | | | | | Aufnahmeverfahren | Fahrerschule | | | | | Studienfachauswahl | 1. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | Anm. m. d. Musterung | 1. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | | | | | | | | | | | | Urlaub | | | |

| JÄNNER | | FEBRUAR | | | | | MÄRZ | | | | | APRIL | | | | | MAI | | | | | JUNI | | | | | JULI | | | | | AUGUST | | | | | SEPTEMBER | | | | | OKTOBER | | | | | NOVEMBER | | | | | DEZEMBER | | | | |
|--------|----------------------------|----------|----------------------|----------------------------|---|---|------|---|----|----|----|-------|----|----|----|----|-----|----|----|----------------------|----|------|----|----|--------|----------------------------|------|----|----|----|----------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----------|--------|----|----|----|----------|--|--|--|--|
| 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 | | | | | |
| Urlaub | 1. Semester FH-BaStg MilFü | Burgball | Führungsausbildung 2 | 2. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | | | | | | | | | | | | Führungsausbildung 3 | | | | | Urlaub | 3. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | Anm. m. d. Musterung | 3. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | | | | | | | | | | | | Urlaub | | | | | | | | |

| JÄNNER | | FEBRUAR | | | | | MÄRZ | | | | | APRIL | | | | | MAI | | | | | JUNI | | | | | JULI | | | | | AUGUST | | | | | SEPTEMBER | | | | | OKTOBER | | | | | NOVEMBER | | | | | DEZEMBER | | | | |
|--------|----------------------------|----------|----------------------|---|---|---|------|---|----|----|----|-------|----|----|----|----|-----|----|----|----------------------|----|------|----|----|--------|----------------------------|------|----|----|----|----------------------|----------------------------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----------|--------|----|----|----|----------|--|--|--|--|
| 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 | | | | | |
| Urlaub | 3. Semester FH-BaStg MilFü | Burgball | Führungsausbildung 4 | 4. Semester FH-BaStg MilFü (Vertiefungsgebiete) | | | | | | | | | | | | | | | | Führungsausbildung 5 | | | | | Urlaub | 5. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | Anm. m. d. Musterung | 5. Semester FH-BaStg MilFü | | | | | | | | | | | | | | | | Urlaub | | | | | | | | |

| JÄNNER | | FEBRUAR | | | | | MÄRZ | | | | | APRIL | | | | | MAI | | | | | JUNI | | | | | JULI | | | | | AUGUST | | | | | SEPTEMBER | | | | |
|--------|--------------|--------------|--------------------------------|---|---|---|------|---|----|----|----|-------|----|----|----|----|-----|----|---|-----------------------|----------------------|------|----|----|----|----|------|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|-----------|----|--|--|--|
| 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 | | | |
| Urlaub | Recht 2 ECTS | Recht 2 ECTS | Waffengattungs-/Fachausbildung | | | | | | | | | | | | | | | | In diesem Block sind 6 Wochen (13 ECTS) Internationales Berufspraktikum | Bachelordiplomprüfung | Anm. m. d. Musterung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Farbcode | |
|----------|--|
| | Kaderanwärterausbildung Teil 1 & 2 |
| | FH-Bachelorstudienang Militärische Führung |
| | Fahrschule |
| | Führungsausbildung |
| | Waffengattungs-/Fachausbildung |
| | Sonstige Ausbildungsvorhaben und Zeiten |

zeitlich flexibel