

## **Theorie und Praxis in der Offiziersausbildung**

Projektleitung: Wolfgang Stangl

Mitarbeit: Gerhard Hanak

Im Rahmen des Projekts wurden die 12 Teilnehmer des derzeit laufenden Ausbildungskurses, speziell über ihre Erfahrungen während der ersten „Praxis-Phase“, die an verschiedenen Dienststellen absolviert wird, befragt. Ergänzt wurde diese Erhebung durch insgesamt 5 Interviews mit Offizieren, die schon mehrfach mit der Betreuung von PraktikantInnen während der Praxis-Phase befaßt waren.

Von den befragten Kursteilnehmern wird die Institution Praxis-Phase an sich positiv gesehen - zum einen als erfreuliche Unterbrechung der theoretischen Ausbildung in der Sicherheitsakademie, zum andern als Gelegenheit eine konkretere Vorstellung von der eigenen künftigen Tätigkeit und von den Aufgaben der leitenden Beamten vor Ort zu gewinnen. Die relativ lange Dauer der (ersten) Praxis-Phase und die Zuteilung zu Dienststellen unterschiedlichen Typs (Landes-Gendarmerie-Kommando - LGK, Gendarmerie-Zentral-Kommando - GZK, Polizei) erscheint dabei weitgehend unproblematisch und ist kaum jemals Anlaß von expliziten Änderungswünschen, doch werden mehrfach Modifikationen bezüglich der Gestaltung bzw. hinsichtlich der Dauer der einzelnen Abschnitte/ Zuteilungen angeregt. (Dabei wird vor allem für eine Verkürzung der Anwesenheit bei den Dienststellen der anderen Wachkörper plädiert, bei gleichzeitiger Verlängerung der Zuteilung zum LGK, die dort wiederum im Sinne einer Streuung auf eine größere Zahl von Abteilungen/Referaten genützt werden sollte.) Akzeptabel bis erwünscht ist für die Befragten der Schwerpunkt der LGK-Phase bei der jeweiligen Organisations- und Einsatzabteilung, doch wird mitunter mehr Ergänzung und Abrundung durch Kennenlernen auch (mehrerer) anderer Abteilungen des LGK vorgeschlagen. Auch bezüglich der Praxis-Phase in den Referaten des GZK kommt in einigen Interviews die Anregung, diesen Abschnitt der Praxis-Phase bei konstanter Gesamtdauer (üblicherweise 2 Wochen) auf eine etwas größere Zahl an Referaten zu erstrecken und dadurch einen besseren Überblick über das Gesamtspektrum des GZK zu ermöglichen. Angeregt wird mitunter auch, den PraktikantInnen eine gewisse Mitsprache bzw. Anmeldung von Präferenzen bei der Auswahl der zu durchlaufenden GZK-Referate einzuräumen.

Eines der zentralen und grundlegenden Probleme der Praxis-Phase betrifft Informationsdefizite der Dienststellen/Betreuer über Änderungen des Ausbildungskonzepts und damit verbunden: die neuen Anforderungen an die PraktikantInnen. (Stichwort: Diplomarbeit) Die Kursteilnehmer gewinnen im Zuge der Praxis-Phase wiederholt den Eindruck, daß bei den Betreuungsbeamten und den

Dienststellen wenig Information über das aktuelle Ausbildungskonzept und die laufenden bzw. intendierten Neuerungen vorhanden ist. Diese Wahrnehmung bestätigt sich in den mit den Praxis-Betreuern geführten Interviews, wo des öfteren darauf verwiesen wird, daß wenig Information über die Sicherheitsakademie vorhanden ist. Dieses Informationsdefizit ist für die Praxis-Betreuer aber viel weniger irritierend als für die PraktikantInnen. Die Interviews mit den Kursteilnehmern vermitteln mehrfach den Eindruck, daß verschiedenste konkrete Probleme und Irritationen der Praxis-Phase jeweils daher rühren, daß dieser Ausbildungsabschnitt und sein Stellenwert in der gesamten Offiziersausbildung, seine Relation zur theoretischen Ausbildung etc. unzulänglich konzipiert bzw. die vorhandene Konzeption nicht ausreichend vermittelt ist - und daß angesichts dieses Mangels an Struktur, Orientierung und/oder Kommunikation sich mitunter ein beträchtliches Maß an Beliebigkeit und Zufälligkeit einstellt. Dieser Mangel an Struktur bleibt vielfach folgenlos, sofern sich motivierte und kompetente Akteure zu einem produktiven Aus-bildungsbündnis zusammenfinden - er wird aber riskant bis fatal, sofern er nicht durch persönliche und motivationale Qualitäten kompensiert werden kann.

Eine deutliche Mehrheit der PraktikantInnen berichtet von deutlichen Kontrasten der Betreuungsqualität in den verschiedenen Abschnitten der Praxis-Phase. Des öfteren wird berichtet, daß ein oder zwei der insgesamt 6 bis 7 Stationen eher unbefriedigend und wenig produktiv verlaufen sind bzw. der Zweck der Praxis-Phase dort offensichtlich nicht realisiert werden konnte - und zumeist wird das direkt mit der mangelnden Qualität der Betreuung in Verbindung gebracht. Gleichzeitig finden sich in den Interviews immer wieder auch Hinweise auf besonders hochwertige und gelungene Episoden - und auf solche, in denen die Betreuung letztlich erwartungskonform ausgefallen ist. Die Regelmäßigkeit, mit der diese Hinweise auf „Licht und Schatten“ in den Gesprächen mit den Kursteilnehmern wiederkehren, läßt geradezu vermuten, daß dieses Kontrastprogramm in gewisser Weise zum „hidden curriculum“ der Ausbildung gehört und den PraktikantInnen anschaulich vermittelt wird, wie Ausbildung und Betreuung einerseits engagiert und kompetent betrieben werden kann - und wie andererseits die Qualität von Ausbildung und Betreuung mitunter auch kaum den Mindeststandards genügt. Von den Befragten wird dieser Kontrasteffekt zwischen gelungenen und mißlungenen Episoden der Praxis-Phase vielfach als Ausdruck von „natürlichen“ Unterschieden des persönlichen Interesses, von persönlichen Qualitäten, Einstellungen, von vorhandener oder anscheinend fehlender Motivation der jeweiligen Betreuer beschrieben und interpretiert - ein Erklärungsmuster, das zwar nicht von der Hand zu weisen ist, in soziologischer Perspektive aber kaum zu befriedigen vermag und seinerseits die Frage aufwirft, unter welchen strukturellen, organisatorischen bzw.

situativen Rahmenbedingungen die entsprechenden Einstellungen, Motivationen, Motivationsdefizite etc. erzeugt und gefördert werden.

Fehlende Aufgabenstellung/Unterforderung. Im wesentlichen geht es hier um den prekären, nicht klar definierten sozialen Status des Praktikanten, der sich des öfteren als „Besucher“ erfährt, der vor allem zum Zweck der Besichtigung und des „Kennenlernens“ anwesend ist, der mitunter aufgefordert wird, die Zeit seiner Anwesenheit im Bereich des LGK nach seinen eigenen Interessen und Neigungen zu gestalten, der sich aber - wenn auch nicht durchgängig, so doch hin und wieder - aktivere Mitarbeit und Betrauung mit konkreten Aufgaben erwartet hätte. Über weite Strecken wird letzteres aber nicht geboten - und das resultiert zumindest zeitweise in mehr oder weniger offenkundiger Unterforderung.

Eine deutliche Mehrheit der PraktikantInnen sieht wenig Verbindung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung (jedenfalls bezüglich der ersten Praxis-Phase). Im Zuge der Praxis-Phase ergeben sich im Regelfall wenig bis gar keine Anlässe, wo sich Kenntnisse aus der theoretischen Ausbildung direkt anwenden ließen. (Ausnahmen bestätigen die Regel.) Eine halbwegs konkrete und unmittelbar einsichtige Verbindung von theoretischen und praktischen Ausbildungsmodulen und -inhalten wird für die Kursteilnehmer - jedenfalls in der ersten Praxis-Phase - allenfalls bei seltenen und untypischen Anlässen erkennbar, so daß vielfach der Eindruck von einer de facto-Zweigliedrigkeit der Ausbildung entsteht.

Dort wo Integration und Involvierung des Praktikanten sich nicht erwartungsgemäß einstellen, derselbe also eher am Rande des Geschehens bleibt, gibt es im allgemeinen auch keine aussagekräftigen oder hilfreichen Rückmeldungen, mittels derer wechselseitige Erwartungshaltungen und die Gründe ihrer gelegentlichen oder wiederholten Enttäuschung kommuniziert, verstanden und gegebenenfalls korrigiert werden könnten. Eine Konsequenz daraus ist, daß die weniger gelungenen Episoden der Praxis-Phase von den Betroffenen rückblickend oft als schwer erklärbares, letztlich rätselhaftes Scheitern erlebt werden, über dessen Gründe allenfalls spekuliert werden kann - z.B. warum man nicht akzeptiert wurde, welche anscheinend vorhandenen, aber nicht wirklich explizierten Erwartungen und Verhaltensregeln man möglicherweise nicht erfüllt hat etc. Die institutionell vorgesehene Form der Rückmeldung (schriftliche Erfahrungsberichte) wiederum wird in den Interviews des öfteren als offensichtlich wenig bedeutsame Rückmeldung eingeschätzt, wogegen die eigentlich signifikanten feedbacks vielfach indirekt, hinter dem Rücken der Adressaten erfolgen.

In einem Drittel der Interviews wird das Thema der mangelnden oder verweigeren Einbindung/Integration konkret und zum Teil sehr nachdrücklich angesprochen. Dabei geht es zum einen um die - insgesamt nicht typische, aber mitunter vorkommende - Situation der weitgehenden Isolation des Praktikanten, um die - aus welchen Gründen immer - „verweigeren“ Integration. In anderen Interviews wird unter diesem Titel primär die allgemeine, wenig dramatische, aber doch irritierende Marginalisierung des Praktikanten angesprochen, dem im Zuge einer zumeist doch sehr kurzfristigen Anwesenheit wenig praktische und soziale Involvierun geboten wird und der kaum in den Alltagsbetrieb der Dienststelle einbezogen wird - oder werden kann.

Wenn die Praxis-Phase (aus der Sicht der PraktikantInnen) „gelingt“, dann liegt das vor allem an der Qualität, Intensität, Kontinuität der Betreuung, an der Akzeptanz, die sich in der jeweiligen Abteilung/Referat gewissermaßen von selbst einstellt und nicht erst „erkämpft“ werden braucht; an der gebotenen Möglichkeit, vielfältige und abwechslungsreiche Einblicke in die Aufgaben und Arbeitsweisen von Offizieren zu gewinnen, im günstigsten Fall auch: durch die sich mehr oder weniger zufällig bietende Gelegenheit, bei nicht ganz einfachen, nicht ganz routinemäßigen Einsätzen, Projekten etc. mitzuwirken und Aufgaben übertragen zu bekommen.

Mißlungene Episoden der Praxis-Phase sind umgekehrt gekennzeichnet durch mehr oder weniger eklatante Betreuungsdefizite, durch den weitgehend passiven Part des Praktikanten, in Extremfällen bis hin zu einer weitgehenden sozialen wie räumlichen Isolation und der über weite Strecken fehlenden oder vorenthaltenen Chance, sich anders als nur via Studium von Schriftstücken Einblick in den Alltagsbetrieb und die Arbeitsweise der jeweiligen Dienststelle und der dort vorhandenen Offiziere zu verschaffen.

Daß der Ausbildungsauftrag an die Praxis-Betreuer so vag und allgemein gehalten ist und wenig Konkretisierung enthält, stellt sich für die Betreuungsbeamten insgesamt durchaus positiv und angemessen dar und ermöglicht ihnen eine Gestaltung ihrer Ausbildungs- und Betreuungstätigkeit, die den eigenen Vorstellungen und den jeweiligen sachlichen Erfordernissen der Abteilung oder des Referats entspricht und nicht durch hinderliche oder womöglich unrealistische Vorgaben beeinträchtigt wird. Gleichwohl resultieren aber aus der Allgemeinheit dieses Auftrags die weiter oben skizzierten Probleme, die immer dann auftreten, wenn innerhalb des „Rahmenauftrags“ kein produktives „Ausbildungs- und Betreuungsbündnis“ zustandekommt.

In der Sicht der Praxis-Betreuer wird die Praxis-Phase als relativ autonom gestalteter und definierter Teil der Ausbildung aufgefaßt, d.h. weitgehend abgekoppelt von der theoretischen Ausbildung in der Sicherheitsakademie, bezüglich derer eine ziemlich

kritische bis skeptische Einstellung besteht. Dabei speist sich diese Skepsis üblicherweise aus den eigenen persönlichen, mehrere Jahre zurückliegenden Erfahrungen, von denen aber angenommen wird, daß sie jedenfalls im Großen und Ganzen immer noch zutreffen. Die theoretische Offiziersausbildung wird gesehen als Veranstaltung, die insgesamt wenig brauchbare Vorbereitung auf die konkreten Anforderungen der Praxis (ge)liefert (hat), die sich über weite Strecken mit der Vermittlung von Rechtsgrundlagen und der Wiederholung gleichermaßen bekannter wie praxisferner Inhalte begnügt, und die andererseits brauchbar und nützlich ist in jenen Bereichen und Modulen, wo kommunikative Kompetenz und Gruppenarbeit gefördert werden - die aber insgesamt wenig konkrete Anschlüsse und Anknüpfungspunkte bietet, die in der (ersten) Praxis-Phase genützt werden könnten - speziell zumal diese zu einem Zeitpunkt stattfindet, wo noch nicht viel an theoretischer Ausbildung gelaufen ist.

Was hier deutlich wird ist, daß die Probleme der Praxis-Phase zum Teil gar nicht mit dieser selbst zusammenhängen, sondern mit bestimmten Traditionen der Gestaltung der theoretischen Ausbildung, vor allem aber mit deren Perzeption innerhalb der Exekutive und ihren Imageproblemen. Abschließend zu erwähnen bleibt ein weiterer Aspekt der Praxis-Phase(n), der im gesammelten Material eher unterbelichtet bleibt, der aber bei weiteren Analysen der Funktionen dieses Ausbildungsabschnitts keinesfalls vernachlässigt werden sollte: die Praxis-Phase als soziale Veranstaltung, als Knüpfen von Kontakten zwischen den in den Dienststellen tätigen Offizieren und ihren künftigen Kollegen, als Gelegenheit für die künftigen Offiziere, sich eine Reputation zu erwerben, potentielle künftige Vorgesetzte und Mitarbeiter von den eigenen persönlichen Qualitäten zu überzeugen.