



ZMS BW

Zentrum für Militärgeschichte und
Sozialwissenschaften der Bundeswehr

**Offizieranwärterinnen und -anwärter
der Marine im ersten Ausbildungsjahr –
Motivation, berufliche Identität und
Evaluation der Ausbildung**

Die Crew VII/2015 im Vergleich zweier Befragungswellen
(Crews VII/2005 bis VII/2009 und
Crews VII/2013 bis VII/2015)

Nicole Lewin

Forschungsbericht 116

Januar 2017

Impressum

Herausgeber: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr

Verantwortlich für den Inhalt ist die Autorin

Anschrift: Zeppelinstraße 127/128, 14471 Potsdam

E-Mail: zmsbwmilitaersoziologie@bundeswehr.org

Internet: www.zmsbw.de

© ZMSBw

**Zentrum für Militärgeschichte und
Sozialwissenschaften der Bundeswehr**

**Offizieranwärterinnen und -anwärter
der Marine im ersten Ausbildungsjahr –
Motivation, berufliche Identität und
Evaluation der Ausbildung**

**Die Crew VII/2015 im Vergleich zweier Befragungswellen
(Crews VII/2005 bis VII/2009 und
Crews VII/2013 bis VII/2015)**

Nicole Lewin

Forschungsbericht 116
Januar 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	5
2	Die voruniversitäre Ausbildung der Marineoffizieranwärter/-innen im Überblick.....	8
3	Projektdesign und Methode	10
3.1	Projektdesign	10
3.2	Methode	11
4	Ergebnisse der Anfangsbefragung	13
4.1	Soziodemografische Merkmale.....	13
4.2	Quellen für die Informationsbeschaffung für die Berufsentscheidung Marineoffizier.....	21
4.3	Motive der Offizieranwärterinnen und -anwärter.....	27
4.4	Identifikation mit der Marine und der Bundeswehr zu Beginn der Ausbildung.....	44
4.5	Erwartungen an die Ausbildung	46
5	Ergebnisse der Endbefragung	52
5.1	Soldatische Basisausbildung	52
5.2	Ausbildung am Übungsmast.....	65
5.3	Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK	71
5.4	Das Flottenpraktikum im Einsatz- und Ausbildungsverband.....	88
5.5	Offizierlehrgang.....	96
5.6	Das erste Ausbildungsjahr im Gesamtüberblick	104
5.7	Persönlichkeitsentwicklung im ersten Ausbildungsjahr und Kameradschaft	114
5.8	Abbruchgedanken.....	120
5.9	Zukunftsvorstellungen und berufliche Identität	132

6	Zusammenfassung und Fazit.....	145
6.1	Einblicke in den Personenkreis der Marineoffizieranwärter/-innen	145
6.2	Vorstellungen, Motive und Erwartungen der Offizieranwärter/-innen	147
6.3	Die Bewertungen und Auswirkungen des ersten Jahres der Marineoffizierausbildung	149
7	Literaturverzeichnis.....	154

1 Einführung

Die Ausbildung von Marineoffizieranwärterinnen und -anwärtern an der Marineschule Mürwik (MSM) wird seit 10 Jahren sozialwissenschaftlich begleitet. Im Mittelpunkt der Untersuchungen, die zunächst vom damaligen Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr (SOWI) und seit 2013 vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) durchgeführt wurden, stehen Fragen zur berufsbiografischen Sozialisation und beruflichen Identität sowie die Evaluation der Ausbildung.

Die erste Serie von Befragungen fand im Zeitraum 2005 bis 2009 statt und konzentrierte sich auf die Crews VII/2005 bis VII/2009. Diese Jahrgänge nahmen an einer Anfangsbefragung zu Beginn der Marineoffizierausbildung teil. Zusätzlich wirkten diese Crews, außer der Crew VII/2009, an einer zweiten Untersuchung am Ende des jeweils ersten Ausbildungsjahres mit. Die Ergebnisse hierzu wurden in Form von drei Forschungsberichten veröffentlicht (Sender 2008, 2009; Pietsch 2010). Da die Befunde über die betrachteten Crews und die 1 231 befragten Offizieranwärter hinweg überwiegend stabil waren, wurde diese Befragungsreihe nach Vorlage des dritten Forschungsberichts zunächst beendet (vgl. Pietsch 2010: 155).

2010 ereignete sich ein tödlicher Unfall auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK, das Bestandteil der Ausbildung für angehende Marineoffiziere ist. Die Ausbildung an der MSM wurde 2012 daraufhin neu konzipiert. Vor diesem Hintergrund entstand das Interesse an einer neuerlichen sozialwissenschaftlich abgestützten Untersuchung der Ausbildung der Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter (OA). Für die Crews VII/2013 bis VII/2015 wurde daher eine zweite Befragungswelle durchgeführt, an der insgesamt 844 OA teilnahmen.

Der vorliegende Forschungsbericht knüpft an die Befunde aus den Untersuchungen zur Crew VII/2013 (Hennig 2014) und zur Crew VII/2014 (Röding 2015) an. Im Vordergrund stehen die Ergebnisse der Befragungen der Crew VII/2015, die mit den Befunden zu den beiden Vorgängercrews systematisch verglichen werden. Die Erkenntnisse zu den zuletzt untersuchten Ausbildungsjahrgängen werden darüber hinaus in Bezug zu den Ergebnissen der früheren Befragungen aus den 2000er-Jahre gesetzt, um auf diese Weise jahrgangsübergreifende Gemeinsamkeiten sowie Veränderungen im Verlauf der Zeit beleuchten zu können.

Wie in den vorangegangenen Untersuchungen wurden auch die Offizieranwärterinnen und -anwärter der Crew VII/2015 zu Beginn und nach Ablauf des ersten Jahres ihrer

Offizierausbildung befragt. Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt somit auf der Beurteilung des ersten Ausbildungsjahres und seiner Wirkung auf die jungen Frauen und Männer, die sich für die Offizierlaufbahn bei der Marine verpflichtet haben. Ziel ist es herauszuarbeiten, wie die angehenden Marineoffiziere ihre Ausbildung erleben sowie bewerten und wie sich während dieser Zeit ihre Persönlichkeit, aber auch ihre Bindung an den Offizierberuf, die Marine und die Bundeswehr insgesamt entwickeln.

Informationen hierzu sind wichtig, weil sich daraus Erkenntnisse zu Motivation und beruflichem Selbstverständnis des Marinenachwuchses gewinnen lassen. Fragen der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung sind in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus der Betrachtung der Bundeswehr gerückt. Vor dem Hintergrund der seit 2011 ausgesetzten Wehrpflicht sowie nicht zuletzt im Hinblick auf die im Mai 2016 vorgestellte „Trendwende Personal“, in der von Verteidigungsministerin von der Leyen der Aufwuchs des Personalkörpers der Bundeswehr angekündigt wurde, haben sich die Herausforderungen, geeignete (Nachwuchs-)Kräfte für die Bundeswehr zu gewinnen, weiter erhöht. Der demografische Wandel verstärkt für die Bundeswehr im Allgemeinen und die Marine im Besonderen den Wettbewerb um gebildete, motivierte und leistungsbereite junge Menschen. Daher besteht ein großer Bedarf an Informationen zu den beruflichen Beweggründen, Vorstellungen und Interessen junger Menschen.

Bewertungen der Ausbildung aus Sicht der angehenden Marineoffiziere, ausgehend von ihren Erwartungen an die Ausbildung bis hin zu deren Einschätzung nach einem Jahr, liefern darüber hinaus wichtige Anhaltspunkte hinsichtlich der Stärken und Schwächen der derzeitigen Ausbildungskonzeption, die für eine Weiterentwicklung der Ausbildung an der MSM genutzt werden können. Neben der Motivation der Offizieranwärterinnen und -anwärter ist ebenso deren Zufriedenheit mit der Ausbildung an der MSM von Bedeutung. Ausgangspunkt hierfür ist die Annahme, dass bereits in der Ausbildung für angehende Marineoffiziere Fundamente für deren spätere Berufszufriedenheit gelegt werden. Diese spielt wiederum eine wichtige Rolle für die Auftragserfüllung und Einsatzfähigkeit, die mit Blick auf die zunehmende Einsatzbelastung der Marine für Marineoffiziere von entscheidender Bedeutung ist. In zahlreichen Studien wurde der positive Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung bestätigt (vgl. Felfe/Liepmann 2008: 85). Zudem wird die Wahrscheinlichkeit für einen langfristigen Verbleib in der Truppe durch die Zufriedenheit mit dem Beruf erhöht. Geht man also davon aus, dass Berufszufriedenheit schon während der Ausbildung aufgebaut wird und nicht erst in der ersten ‚richtigen‘ Verwendung entsteht, gilt es, sich auch mit den erfüllten oder nichterfüllten Erwartungen an die Ausbildung an der MSM als Grundlage für Zufriedenheit zu befassen.

Schließlich erscheint eine vertiefende Beschäftigung mit dem angehenden Führungsnachwuchs der Marine auch mit Blick auf dessen gezielte Vorbereitung auf die spätere Führungsrolle wichtig. Vorgesetzte haben einen maßgeblichen Einfluss auf Veränderungsprozesse in Organisationen, die Dienstzufriedenheit, das Commitment und damit einhergehend auf das Engagement von Mitarbeitern (vgl. Felfe 2008, 2009). Die besondere Bedeutung von Führungskräften der Marine wurde in einer Untersuchung von Wombacher und Felfe (2012) genauer betrachtet. In einer schriftlichen Befragung von Fregattenbesatzungsmitgliedern zeigte sich, dass vor allem die respektvolle Behandlung durch den Vorgesetzten das „Wir“-Gefühl an Bord stärkt, was sich wiederum positiv auf die wahrgenommene Einsatzbereitschaft der Besatzung insgesamt auswirkt (vgl. Wombacher/Felfe 2012). Aufgrund des Einflusses von Marineoffizieren, insbesondere auf die Motivation und Leistungsbereitschaft der ihnen Unterstellten, erscheint es sinnvoll zu prüfen, wie gut die angehenden Marineoffiziere ihre Vorbereitung auf die zukünftige Führungsrolle einschätzen.

Der nachfolgende Forschungsbericht ist wie folgt gegliedert: Nach dem Einführungskapitel, welches die Hintergründe und das Erkenntnisinteresse dieser Studie aufzeigt, wird die Ausbildung der Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter bis zum Beginn des Studiums am Beispiel der Crew VII/2015 vorgestellt. Danach werden im 3. Kapitel das Projektdesign und der gewählte methodische Ansatz beschrieben. Kapitel 4 stellt die Ergebnisse der Anfangsbefragung vor. Es beleuchtet die soziale Zusammensetzung der untersuchten OA nach Geschlecht, Alter und Herkunft und beschreibt deren Vorerfahrungen, ihren Bezug zur Bundeswehr und ihre Motive, Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich der Ausbildung an der MSM. Darüber hinaus gibt es Auskunft, wie sich die jungen Leute über die Bundeswehr informieren, welche Informationsquellen sie dabei nutzen und welchen Einfluss diese auf ihre Berufsentscheidung haben. Das 5. Kapitel befasst sich mit den Befragungsergebnissen am Ende des ersten Jahres der Ausbildung zum Marineoffizier. Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Evaluierung der Ausbildung aus Sicht der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die persönliche Entwicklung und die berufsbezogene Identität und Bindung der OA. Hierbei werden die einzelnen Ausbildungsabschnitte mit den jeweils spezifischen Rahmenbedingungen separat nach den Kriterien Zufriedenheit, Motivation und Anforderungen betrachtet und miteinander verglichen. Auch das Thema „Abbruch der Ausbildung“ und Zukunftsvorstellungen werden in diesem Kapitel beleuchtet. Das abschließende 6. Kapitel fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen und liefert einen bilanzierenden Gesamtüberblick über die 10-jährige Forschung zu Marineoffizieranwärterinnen und -anwärtern im ersten Ausbildungsjahr.

2 Die voruniversitäre Ausbildung der Marineoffizieranwärter/-innen im Überblick

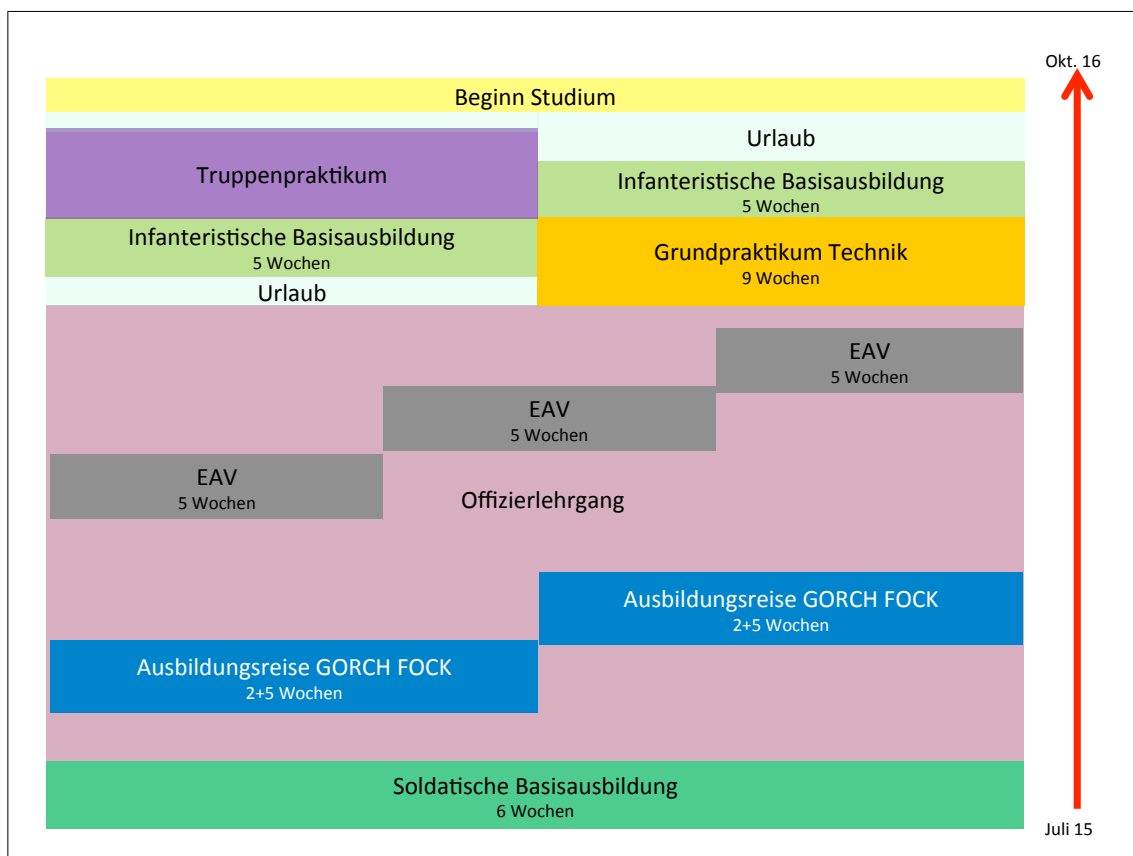
„Der Begriff ‚Ausbildung‘ gilt in der Bundeswehr seit etwa 1970 als der zusammenfassende Oberbegriff für alle organisierten Erscheinungsformen der Menschenbildung.“ (Graubohm 2005: 114). Die Ausbildung der Marineoffiziere beruht auf Grundlagen von Vorschriften, die die Rahmenbedingungen für die Fähigkeits- und Fertigkeitsvermittlung des Führungsnachwuchses der Marine sicherstellen. Die militärischen Ziele der Ausbildung, die ausbildungsrelevanten Faktoren und die erforderlichen Fähigkeiten werden dabei vom Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) festgelegt.

Seit 1910 ist die Marineschule Mürwik in Flensburg der Ort, an dem Offiziere der Marine einen großen Teil ihrer militärischen Ausbildung zum Vorgesetzten verbringen. Sie ist eine von insgesamt drei Offizierschulen der Bundeswehr. Jedes Jahr durchlaufen über 200 Offizieranwärterinnen und -anwärter verschiedene Ausbildungsabschnitte. Zu dem ersten Ausbildungsjahr gehören seit der Neukonzeption der Ausbildung von 2012: die 6-wöchige Soldatische Basisausbildung mit dem neuem Ausbildungsmast „Mast und Takelage“, die 7-wöchige Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK, das 5-wöchige Flottenpraktikum im Einsatz- und Ausbildungsverband (EAV) und der Offizierlehrgang. Danach folgen noch die 6-wöchige Infanteristische Basisausbildung und ein Praktikum entweder im technischen Bereich oder als Gruppenführer einer Grundausbildung. Das spätere Studium ist ausschlaggebend für die Wahl des Praktikums. In der Regel absolvieren die OA mit einem technischen Studium auch ein technisches Praktikum, da dies oftmals eine Bedingung für die Aufnahme eines technischen Studiengangs ist. Die größere Anzahl der OA absolviert jedoch ein Truppenpraktikum an einer der vier Marineschulen: der Marineschule Mürwik in Flensburg (MSM), der Marineunteroffizierschule in Plön (MUS), der Marineoperationsschule in Bremerhaven (MOS) oder der Marinetechnikschule in Parow (MTS). Nach 15 Monaten Ausbildung werden die angehenden Marineoffiziere in der Regel an eine der beiden Bundeswehruniversitäten in Hamburg oder München versetzt. Beendet wird das Studium idealerweise nach vier Jahren mit einem Masterabschluss. Alternativ nehmen wenige OA anstatt des Studiums gleich eine Fachausbildung wahr, wie beispielsweise die Marinefliegerausbildung. Der Großteil der Marineoffiziere absolviert jedoch erst nach dem Studium eine ca. ein Jahr andauernde fachgebundene Ausbildung. Danach beginnt für die meisten Marineoffiziere die erste richtige (Fach-)Verwendung.

Ziel des ersten Ausbildungsjahres von Marineoffizieren an der MSM, welche jedes Jahr zum 1. Juli beginnt, ist die Vorbereitung auf ihre Aufgaben als Vorgesetzter, militärischer Menschenführer, Ausbilder und Erzieher in der Truppe. Im Rahmen dieser Grundlagenausbildung sollen den jungen Frauen und Männern relevante Werte und Grundeinstellungen für den Dienst in der Bundeswehr und der Marine sowie klassische Elemente der Seefahrt vermittelt werden, um so individuelle Führungskompetenz zu entwickeln und/oder auszubauen. Dem ersten Ausbildungsjahr in Mürwik kann dabei generell eine besondere Bedeutung für den weiteren beruflichen Werdegang zugesprochen werden, da die OA während dieser Zeit die ersten unmittelbaren Erfahrungen in Bezug auf Bundeswehr, Marine und den Offizierberuf machen und darauf aufbauend Erwartungen hinsichtlich ihrer persönlichen wie beruflichen Zukunft entwickeln.

Der genaue Ablauf der voruniversitären Ausbildung ist Abbildung 1 zu entnehmen.

Abbildung 1: Ablauf der voruniversitären Ausbildung am Beispiel der Crew VII/20150



3 Projektdesign und Methode

3.1 Projektdesign

Die Forschungsstudie zur Ausbildung angehender Marineoffiziere an der MSM, die 2005 ins Leben gerufen wurde, war ursprünglich als Panelstudie angedacht, um so veränderte Einstellungen in der Gesamtheit der Untersuchungsgruppen über einen längeren Zeitverlauf, von Beginn bis zum Ende der regulären Dienstzeit nach 12 bzw. 13 Jahren, zu identifizieren. Die Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter bzw. Marineoffiziere sollten über mehrere Jahre hinweg begleitet werden: mittels Befragungen zu Beginn ihrer Ausbildung zum Marineoffizier, nach dem ersten Jahr der Ausbildung sowie in regelmäßigen Abständen während ihres Werdeganges bei der Marine. Letztlich nahmen jedoch nur die Crew VII/2005 und die Crew VII/2006 an einer weiteren dritten Befragungswelle teil. Diese wurde innerhalb der universitären Ausbildung realisiert und beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit der Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten in Bezug auf ihr Studium und die Studienbedingungen. Bei den Crews VII/2007 bis VII/2009 wurden hingegen nur Befragungen zu Beginn und bei der Crew VII/2007 sowie Crew VII/2008 auch am Ende des ersten Ausbildungsjahres durchgeführt.

Die Untersuchung der Crews VII/2013 bis VII/2015 konzentriert sich ebenfalls auf das erste Ausbildungsjahr und erfolgte daher in zwei Befragungswellen, die zu Beginn und zum Ende des ersten Jahres der Marineoffizierausbildung durchgeführt wurden. Die folgende Tabelle zeigt, wie viele OA an der Anfangs- bzw. Endbefragung der Crews VII/2013 bis VII/2015 teilnahmen.

Tabelle 1: Befragungszahlen der Crews VII/2013 bis VII/2015

Befragung	Crew VII/2013	Crew VII/2014	Crew VII/2015
Anfangsbefragung	Qualitative Gruppeninterviews	217	216
Endbefragung	137	153	121

Die abnehmende Teilnehmerzahl von der Anfangs- zur Endbefragung lässt sich unter anderem durch den Abgang der Sanitätsoffizieranwärterinnen und -anwärter der Marine erklären, die nach Absolvierung der Soldatischen- und Seemännischen Basisausbildung das Medizinstudium aufnehmen. Ein weiterer Teil erklärt sich durch die Ausbildungsabbrecher, wovon der Großteil das Widerrufsrecht genutzt hat.

Die Anfangsbefragung beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Herkunft, der Berufswahl und den Erwartungen der Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter an den

Offizierberuf. Dabei wurde danach gefragt, welche Vorstellungen sie vom Beruf eines Marineoffiziers bei der Bundeswehr haben, wo sie ihre spätere Verwendung sehen, aus welchen Gründen sie sich für den Offizierberuf entschieden haben und welche Erwartungen sie damit verbinden, welche Aspekte für die Wahl der Marine wichtig waren und welche Haltung in Bezug zur Bundeswehr bzw. zur Marine im näheren sozialen Umfeld, also im Familien- und Freundeskreis, vorherrschte.

Der zweite Befragungsbogen, der nach dem ersten Ausbildungsjahr beantwortet wurde, baut auf den ersten Befragungsbogen auf. Im Mittelpunkt steht hier jedoch die retrospektive Beurteilung des ersten Ausbildungsjahres aus Sicht der Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Jeder einzelne der oben genannten Ausbildungsabschnitte wird separat betrachtet. Hierbei geht es um die Zufriedenheit mit einzelnen Rahmenbedingungen, die gesammelten Erfahrungen, die Einschätzung der körperlichen und intellektuellen Herausforderungen und das Motivationsempfinden. Da die angehenden Offiziere nach ihrer Ausbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit als Vorgesetzter eingesetzt werden, getreu dem Motto: „Gute Führung lernt man nur durch gute Führungspersonen“, sollten sie die Vorgesetzten der einzelnen Ausbildungsabschnitte bewerten. Darüber hinaus wurden die angehenden Marineoffiziere um eine Selbsteinschätzung der Auswirkungen der Ausbildung an der MSM auf ihre Persönlichkeitsentwicklung und auf die Herausbildung einer berufsbezogenen Identität als Marineoffizier gebeten.

3.2 Methode

Das Forschungsprojekt basiert auf der Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden. Zu Beginn des Projektes 2013 wurden leitfadengestützte Gruppeninterviews mit Offizieranwärtern, Hörsalleitern und Ausbildern auf der GORCH FOCK durchgeführt. Die Auswertung der Gruppeninterviews bildete die Grundlage für die Konzeption der Fragebögen, die für die Endbefragung der Crew VII/2013 sowie für die Anfangs- und Endbefragung der Crews VII/2014 und VII/2015 verwendet wurden. Beide Fragebögen enthalten sowohl geschlossene als auch offene Fragen, die in Teilen mit den Bögen übereinstimmen, die für die Untersuchung der Crews VII/2005 bis VII/2009 genutzt wurden. Aus diesem Grund lassen sich von den Ergebnissen der jüngsten Befragungen immer wieder Vergleiche zu den Befunden der Untersuchungen aus den 2000er-Jahren ziehen. Im Zentrum steht gleichwohl die Betrachtung der Befunde zur Crew VII/2015 im Vergleich zu den beiden Vorgängercrews.

Die Offizieranwärterinnen und -anwärter haben unter der Voraussetzung der Freiwilligkeit und unter Zusicherung von Anonymität schriftlich und in Papierform den Fragebogen befüllt. In enger Abstimmung mit der Marineschule Mürwik wurde ihnen für die

Beantwortung der Fragebögen während ihrer Dienstzeit Gelegenheit dazu gegeben, um so eine möglichst hohe Rücklaufquote zu gewährleisten.

Die ausgefüllten Fragebögen wurden nach der Beantwortung gesammelt und von der MSM an das ZMSBw zurückgesendet, dort elektronisch erfasst und danach vernichtet.

Bei der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse zur Crew VII/2013 bis Crew VII/2015 werden zum großen Teil die berechneten Mittelwerte angegeben. Die Mittelwertberechnungen dienen dabei der Ermittlung eines durchschnittlichen Meinungsbildes der Befragten, welches positiv, neutral oder negativ bzw. zustimmend/weder-noch/nicht zustimmend ausfallen kann. Die Darstellung eines solchen Durchschnittswertes ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit der verschiedenen Jahrgänge und Befragungswellen. Unterschiede und Gemeinsamkeiten können auf diese Weise ermittelt und gegenübergestellt werden.

Um zu entscheiden, ob das Antwortverhalten der Crews sich statistisch signifikant voneinander unterscheidet, es also zu einer systematischen Veränderung bei der Bewertungen einzelner Aspekte gekommen ist, wurden zunächst die Stichprobenmittelwerte für die Crews VII/2013 bis VII/2015 bestimmt. Mit Hilfe des T-Tests wurden daraufhin die jeweiligen 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte ermittelt. Dabei gilt folgende Regel: Ein Unterschied im Antwortverhalten wird als statistisch „signifikant“ gewertet, wenn die 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte aus den jeweiligen Jahrgängen keinen Überschneidungsbereich aufweisen. Trifft dies nicht zu, gelten etwaige Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Befragungszeitpunkten als statistisch „nicht signifikant“ und können vernachlässigt werden (vgl. Mayer 2015: 148 ff.). Dieses Verfahren wurde hauptsächlich für die Vergleiche der Crews VII/2013 bis Crew VII/2015 herangezogen. So sind signifikante Unterschiede innerhalb der jüngeren Jahrgänge möglich. Differenzierte Aussagen im Vergleich zur Crew VII/2005 bis VII/2009 können aufgrund der bisher vorgelegten Forschungsberichte nur in Bezug zum generellen Antwortverhalten gezogen werden und erlauben keine Aussagen darüber, inwiefern etwaige Unterschiede signifikant sind.

Ein weiteres statistisches Verfahren, welches in dieser Studie zur Anwendung gekommen ist, ist die Korrelationsanalyse nach Pearson. Dieses Verfahren diente der Ermittlung wichtiger Einflussfaktoren auf die Ausbildung. Mit Hilfe der Berechnung des Korrelationskoeffizienten „r“ kann die Stärke eines Zusammenhangs ermittelt werden. Der Wertebereich liegt zwischen -1 (sehr starker negativer Zusammenhang) und +1 (sehr starker positiver Zusammenhang). Je größer der Wert r ist, umso stärker fällt der lineare Zusammenhang aus. Werte, die nahe 0 liegen bedeuten, dass kein Zusammenhang besteht (vgl. ebd.: 124).

4 Ergebnisse der Anfangsbefragung

Wenige Tage nach dem Dienstantritt an der Marineschule Mürwik wurden die Offizieranwärterinnen und -anwärter, nach einer kurzen Einweisung, darum gebeten, den Anfangsbefragungsbogen zu befüllen. Ziel der Anfangsbefragung ist die nähere Beleuchtung des Profils der jungen Frauen und Männer, die sich für eine Karriere als Marineoffizier entschieden haben. Zunächst werden ihre regionale und soziale Herkunft sowie der familiäre Hintergrund näher betrachtet. Darüber hinaus werden militärische Vorerfahrungen bzw. Vorprägungen ermittelt. Weiterhin wird der Entscheidungsprozess für die Berufsentscheidung untersucht. Dabei sollen Fragen geklärt werden wie: Welche Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung werden von den angehenden Marineoffizieren genutzt? Wie wichtig waren diese letztlich für die Entscheidung, Marineoffizier werden zu wollen? Warum haben sich die Befragten schlussendlich dafür entschieden? Mit welchen Vorstellungen, konkreten Motiven und welcher Erwartungshaltung beginnen die OA ihre Laufbahn? Auch Fragen nach der Rolle des sozialen Umfelds für die Berufsentscheidung wurden gestellt. Neben den Erwartungen der OA an ihren Beruf sollten schließlich auch ihre Erwartungen an die Ausbildung erfasst werden, um diese später mit den tatsächlichen Erfahrungen während der Ausbildung vergleichen und Aussagen über die berufliche Zufriedenheit machen zu können. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen Rückschlüsse auf die Faktoren ermöglichen, die die Herausbildung einer beruflichen Identität und späteren Bindung begünstigen.

4.1 Soziodemografische Merkmale

301 Anwärterinnen und Anwärter begannen die Laufbahn der Offiziere bei der Marine in der Crew VII/2015. Davon waren 236 im Allgemeinen Truppendienst, 9 im Fliegerischen Dienst, 36 Sanitätsoffizieranwärter und 20 Reserveoffizieranwärter. Unter den 301 Ausbildungsteilnehmern befanden sich zu Beginn 57 Frauen, was einer Quote von rund 19 Prozent entspricht. Damit lag der Frauenanteil genauso hoch wie in der Crew VII/2014. In der Crew VII/2013 betrug der Anteil an weiblichen Crewmitgliedern zu Beginn der Ausbildung 22 Prozent, verringerte sich aber im Verlauf des Ausbildungsjahres: Am Ende der Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik lag der Frauenanteil über alle drei Jahrgänge hinweg zwischen 18 und 19 Prozent (Angaben der MSM). Gegenüber den Jahrgängen 2005 bis 2009 hat die Repräsentation von Frauen somit abgenommen: Damals lag die Frauenquote im Durchschnitt bei 27 Prozent (vgl. Pietsch 2010: 27).

48 Offizieranwärterinnen und -anwärter der Crew VII/2015 haben im ersten Ausbildungsjahr ihr Widerrufsrecht genutzt. Dies entspricht einer Abbruchquote von 16 Pro-

zent. Gegenüber der Vorgängercrew VII/2014 ist demnach die Abbruchquote um 5 Prozent gestiegen. Sie entspricht jedoch annähernd der Quote in der Crew VII/2013, bei der 15 Prozent ihre Ausbildung durch die Nutzung des Widerrufsrechts vorzeitig beendeten.

Das Geschlechterverhältnis bei den Befragten der Crew VII/2015 zeigte folgende Verteilung: 87 Prozent der Befragten waren Männer und 13 Prozent Frauen. Im Jahr zuvor war der Anteil der weiblichen Befragten 5 Prozent höher. Aufgrund der geringen Anzahl an weiblichen OA unter den Befragten ist eine geschlechtsspezifische Betrachtungsweise methodisch nicht sinnvoll. Daher wird bei der weiteren Darstellung der Befunde in diesem Bericht darauf verzichtet.

71 Prozent der befragten OA waren Neueinsteiger, d.h. sie hatten bisher noch keinen Dienst in der Bundeswehr geleistet. 22 Prozent der Crew VII/2015 hatten bereits in der Marine Dienst getan. Das sind 10 Prozent mehr als in der Crew VII/2014. Die übrigen 7 Prozent der Befragten hatten bereits in einer anderen Teilstreitkraft (TSK) gedient.

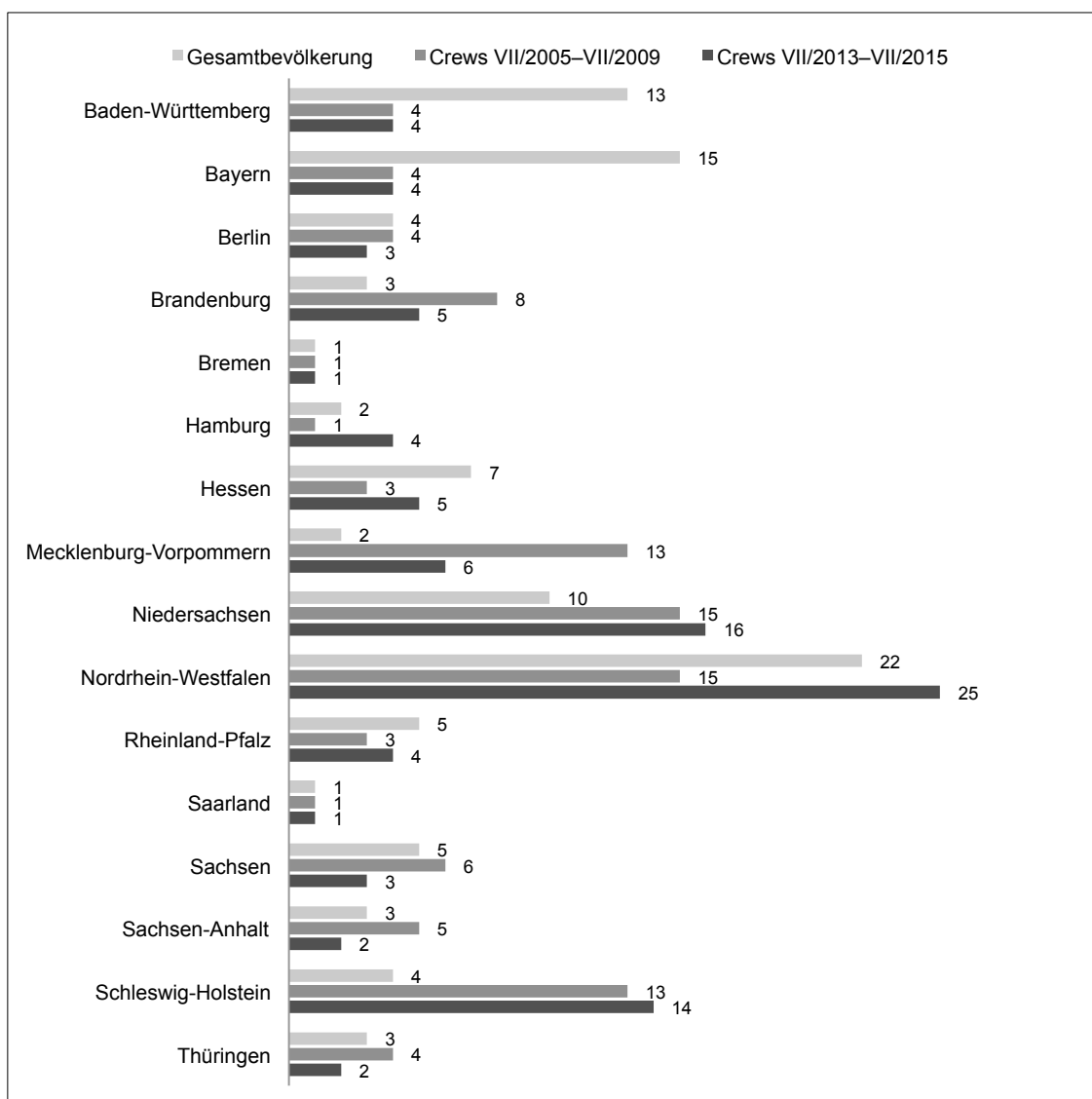
Die Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter beginnen die Ausbildung an der Marineschule Mürwik zu unterschiedlichen biografischen Zeitpunkten: Die einen treten sofort nach Beendigung der Schule in die Marine ein; andere verpflichten sich erst nach Abschluss einer Ausbildung oder nach ein paar Jahren Berufstätigkeit. Im Durchschnitt sind die OA der Crew VII/2015 bei Beginn ihrer Ausbildung 20,6 Jahre alt (Angaben MSM). In der Crew VII/2014 lag das Durchschnittsalter bei 20 Jahren. Auch in den früheren Jahren lag das Eintrittsalter der meisten OA zwischen 19 und 21 Jahren. So betrug der errechnete Mittelwert des Eintrittsalters in den Crews VII/2005 bis VII/2008 zwischen 19,7 und 20,5 Jahren (vgl. Sender 2009: 29). Trotz der Erhöhung des Eintrittsalters für Bewerber der Offizierlaufbahn von 24 auf 30 Jahre ist das durchschnittliche Lebensalter der Offizieranwärter also weitgehend stabil geblieben.

Der Blick auf die regionale Herkunft der OA zeigt folgendes Bild (Abbildung 2): Die meisten OA kommen aus dem bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen und den nördlich gelegenen Bundesländern. Der Anteil an OA, die aus Nordrhein-Westfalen stammen, ist im Vergleich zu den Jahren 2005 bis 2009 um 8 Prozent gestiegen und entspricht nun der regionalen Verteilung der deutschen Gesamtbevölkerung nach Bundesländern. Die küstennahen Regionen wie Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern sind überproportional vertreten, obwohl der Anteil der OA, die aus Mecklenburg-Vorpommern stammt, um über die Hälfte gegenüber den früheren Jahrgängen gesunken ist. Dieses Phänomen zeigte sich bereits in der ersten Studie: Je südlicher die Bundesländer liegen, desto unwahrscheinlicher ist es, dass ein OA aus dieser Region stammt. Gerade OA, die aus Bayern und Baden-Württemberg stammen, sind in den Crews an der Marineschule dementsprechend unterrepräsentiert.

Der Anteil der aus den neuen Bundesländern kommenden OA liegt bei 21 Prozent und ist damit gegenüber der ersten Studie zu den Crews VII/2005 bis VII/2009 um fast die Hälfte gesunken. Mit 40 Prozent war der Anteil der aus den neuen Bundesländern stammenden Marineoffizieranwärter/-innen damals über die betrachteten fünf Jahre hinweg gleichbleibend hoch (vgl. Pietsch 2010: 30). Bei den Jahrgängen 2013 bis 2015 hat sich folglich der Anteil der aus Ostdeutschland stammenden OA an der regionalen Verteilung in der Gesamtbevölkerung angenähert.

Abbildung 2: Herkunft nach Bundesländern der Crews VII/2005 bis VII/2009 und der Crews VII/2013 bis VII/2015 im Vergleich zur Gesamtbevölkerung

Frage 36: In welchem Bundesland haben Sie seit Ihrem 15. Lebensjahr zusammen mit Ihren Eltern bzw. mit Ihrem Vater oder Ihrer Mutter überwiegend gelebt?

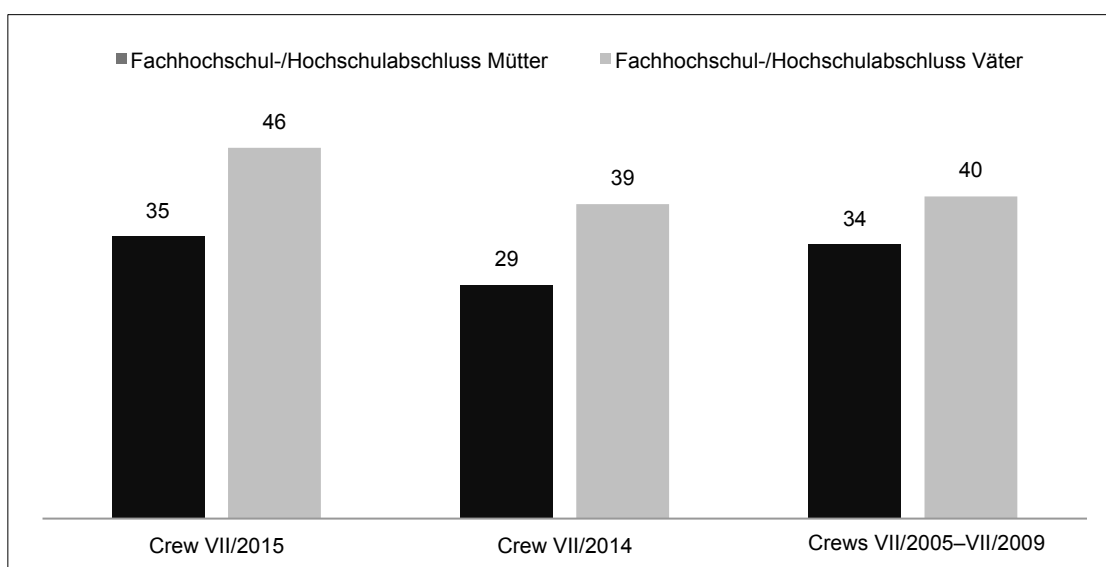


Datenbasis: Anfangsbefragung Crews VII/2005 bis VII/2009, Crew VII/2014, Crew VII/2015, Endbefragung Crew VII/2013. Angaben in Prozent. Gesamtbevölkerung Bundeszentrale für politische Bildung, Bevölkerung nach Ländern (Stand 2010).

Der größte Teil der Offizieranwärterinnen und -anwärter wird innerhalb der Ausbildung zum Marineoffizier einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss absolvieren. Ob die Wahl des Offizierberufes dazu genutzt wird, um sozial aufzusteigen, lässt sich durch die Erfragung des Bildungsabschlusses der Eltern ermitteln: Fast jeder zweite OA der Crew VII/2015 hat einen Vater mit einem (Fach-)Hochschulabschluss und jeder dritte OA hat eine Mutter, die ebenfalls einen Abschluss auf diesem Niveau vorzeigen kann. Mit diesen Daten liegt die Crew VII/2015, anders als die Crew VII/2014, leicht über dem Durchschnitt des elterlichen Bildungsniveaus, wie er für die früheren Jahrgänge festgestellt wurde. Demzufolge stellt, wie schon vor zehn Jahren ermittelt, für über die Hälfte der OA die Wahl des Offizierberufes ein Mittel für den sozialen Aufstieg dar. In allen betrachteten Jahrgängen weisen die Väter im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss auf als die Mütter.

Abbildung 3: Eltern der Marineoffizieranwärter mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss Crew VII/2015, Crew VII/2014 und Durchschnitt der Crews VII/2005 bis VII/2009

Frage 40: Bitte sagen Sie mir, welchen höchsten Ausbildungsabschluss Ihr Vater/Ihre Mutter hat



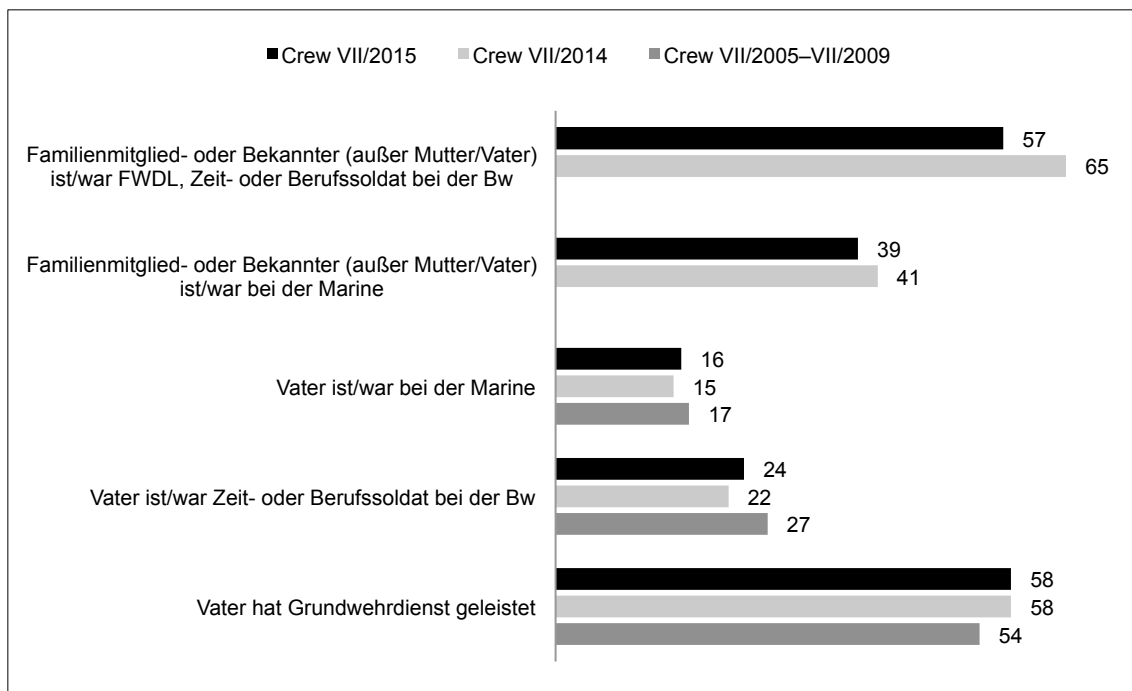
Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2014 und VII/2015 und Crews VII/2005 bis VII/2009. Angaben in Prozent.

Die OA wurden darüber hinaus nach militärischen Bezügen innerhalb ihres Familien- und Bekanntenkreises gefragt. Über die Hälfte der Anwärterinnen und Anwärter kennen jemanden aus ihrem Familien- und Bekanntenkreis, der oder die bei der Bundeswehr ist bzw. war. Vier von zehn OA kennen sogar jemanden, der oder die bei der Marine gegenwärtig dient bzw. in der Vergangenheit gedient hat. In der Crew VII/2015 haben 16 Prozent der OA einen Vater, der aktuell oder in der Vergangenheit die Marine als Arbeitgeber hat bzw. hatte. Ähnliche Zahlen zeigten sich auch schon bei der Studie zu

den Jahrgängen von 2005 bis 2009 (vgl. Pietsch 2010: 40). Ein großer Teil der Offizieranwärterinnen und -anwärter hatte somit schon vor der Verpflichtung bei der Marine durch nahestehende Personen Kontakt zur Bundeswehr und wurde vermutlich auch dadurch in der eigenen Berufswahl beeinflusst.

Abbildung 4: Militärischer Bezug im Familien- und Bekanntenkreis: Vergleich der Crew VII/2015, der Crew VII/2014 und dem Durchschnitt der Crews VII/2005 bis VII/2009

Frage 39: Treffen die folgenden Aussagen für Sie persönlich zu oder nicht?



Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015 und VII/2014 und Crews VII/2005 bis VII/2009. Angaben in Prozent.

Die angehenden Marineoffiziere sollten ferner Auskunft darüber geben, wie ihr näheres Umfeld auf die Berufswahl reagiert hat. Dabei kann die Haltung von Familie und Freunden in Situationen von Unsicherheit oder negativer Erfahrungen entweder stabilisierend auf den Verbleib in der Truppe wirken oder das Ausscheiden begünstigen. Mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala sollten die jungen Frauen und Männer zum einen den jeweiligen Zustimmungsgrad angeben und zum anderen bestimmen, wie wichtig ihnen diese Reaktion war. Mögliche Antworten, zwischen denen gewählt werden konnte, waren: +2 „zustimmend“/„außerordentlich wichtig“, +1 „eher zustimmend“/„sehr wichtig“, 0 „weder-noch“/„wichtig“, -1 „eher ablehnend“/„weniger wichtig“ und -2 „ablehnend“/„gar nicht wichtig“. Das bedeutet, je höher der Wert, desto größer ist der Zustimmungsgrad bzw. desto bedeutsamer wird die jeweilige Reaktion eingeschätzt. In der folgenden Tabelle 2 werden die Antworten der Crew VII/2015 und der Crew

VII/2014 anhand der errechneten Mittelwerte vergleichend gegenübergestellt. Zur Feststellung von statistisch relevanten Unterschieden wurden, wie in Abschnitt 3.2 bereits ausgeführt, die dazugehörigen 95%-Konfidenzintervalle angegeben, die mittels eines T-Tests errechnet wurden. Wenn sich diese Intervalle nicht überschneiden, existieren statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Crews.

Tabelle 2: Zustimmungsgrad des näheren Umfeldes und dessen jeweilige Wichtigkeitseinschätzung: Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014

Frage 05: Wie haben Ihre Familie und ihr näheres Umfeld auf Ihre Entscheidung reagiert, Marineoffizier zu werden?

Frage 06: Wie wichtig war ihnen die Reaktion Ihrer Familie bzw. Ihrer Freunde für Ihre Entscheidung, Marineoffizier zu werden?

		95%-Konfidenzintervalle (Mittelwerte) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwerte) Crew VII/2014
Vater:	Zustimmungsgrad	1,24 bis 1,50 (1,37)	1,40 bis 1,63 (1,51)
	Wichtigkeitseinschätzung	0,44 bis 0,83 (0,64)	0,36 bis 0,77 (0,57)
Mutter:	*Zustimmungsgrad	0,55 bis 0,87 (0,71)	0,90 bis 1,20 (1,05)
	Wichtigkeitseinschätzung	0,42 bis 0,79 (0,60)	0,49 bis 0,85 (0,67)
Geschwister:	Zustimmungsgrad	0,77 bis 1,06 (0,92)	0,92 bis 1,22 (1,07)
	Wichtigkeitseinschätzung	-0,26 bis 0,14 (-0,06)	-0,13 bis 0,28 (0,07)
Freunde:	Zustimmungsgrad	0,62 bis 0,89 (0,75)	0,65 bis 0,93 (0,79)
	Wichtigkeitseinschätzung	-0,42 bis -0,07 (-0,25)	-0,32 bis 0,03 (-0,15)
Partner:	Zustimmungsgrad	-0,51 bis 0,00 (-0,26)	-0,23 bis 0,28 (0,03)
	Wichtigkeitseinschätzung	0,14 bis 0,65 (0,39)	0,09 bis 0,62 (0,36)
Lehrer:	Zustimmungsgrad	0,24 bis 0,59 (0,42)	0,29 bis 0,63 (0,46)
	Wichtigkeitseinschätzung	-1,49 bis -1,20 (-1,34)	-1,53 bis -1,25 (-1,39)

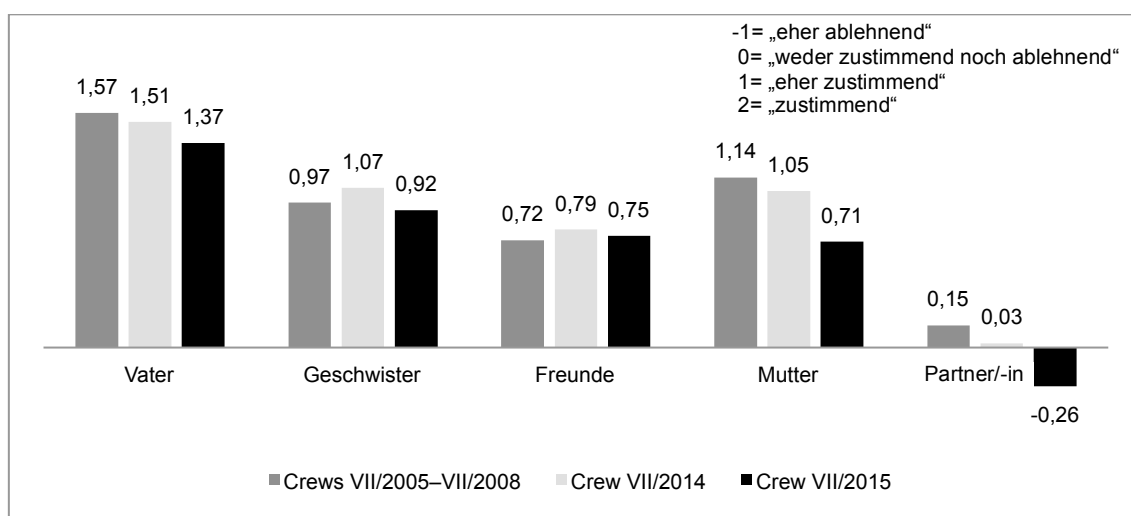
* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Für beide Crews gibt es ähnliche Ergebnisse. Die meiste Zustimmung gibt es vom Vater und die wenigste vom Partner bzw. der Partnerin. Am wichtigsten ist die Reaktion der Eltern und am unwichtigsten die der Freunde und Lehrer. Für die jungen Frauen und Männer ist demnach das familiäre Umfeld noch ein wichtiger sozialer Bezugsrahmen, der auch im Hinblick auf die künftige Lebensplanung eine wesentliche Rolle spielt. Bei der Gegenüberstellung beider Crews gibt es nur einen kleinen signifikanten Unterschied. Dieser liegt im Zustimmungsgrad der Mütter. Die Mütter der Angehörigen der Crew VII/2015 haben zwar auch im Schnitt eine hohe Zustimmung hinsichtlich der Berufswahl ihrer Kinder, doch fällt diese im Vergleich zur Crew VII/2014 etwas zögerlicher aus. Generell kann dabei festgestellt werden: Wenn eine hohe Zustimmung im

Hinblick auf die Verpflichtung bei der Bundeswehr vorliegt, dann wird dies von den OA auch als entsprechend wichtig eingestuft. Auffallend ist die Bewertung der Wichtigkeit der Reaktion des Partners bzw. der Partnerin. Obwohl hier die geringste Zustimmung besteht, wird deren Reaktion nicht als unwichtig betrachtet. Die Reaktion der Zustimmung im Vergleich zu den Werten aus den Befragungen der Crews VII/2005 bis VII/2008 stellt sich folgendermaßen dar (Abbildung 5):

Abbildung 5: Reaktion des näheren Umfeldes: Mittelwertbetrachtung der Crew VII/2005 bis VII/2008, der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015



Datenbasis: Anfangsbefragung der Crews VII/2005 bis VII/2008, Crew VII/2014 und Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2, 2].

Im langjährigen Vergleich zu den Crews VII/2005 bis Crew VII/2008 fällt ein überwiegend stabiler Zustimmungsgrad auf. Grundsätzlich besteht eine zustimmende Grundhaltung im unmittelbaren Umfeld der Marineoffizieranwärter. Eine Ausnahme stellen die Partner bzw. Partnerinnen der Crew VII/2015 dar. Nur hier existiert eine leicht ablehnende Haltung gegenüber der Wahl des Marineoffizierberufes.

Für die persönliche Zufriedenheit mit der Wahl des Marineberufes spielt auch die Wahl des Studiums im Anschluss an die 15-monatige Ausbildung an der Marineschule eine wichtige Rolle. Während des Aufnahmeverfahrens im Assessmentcenter für Führungskräfte können die OA in der Regel zwischen einem technischen, wirtschaftlichen oder geisteswissenschaftlichen Studiengang wählen. Für den gewählten Studiengang muss jedoch zum einen die festgestellte Eignung vorliegen und zum anderen müssen noch verfügbare Studienplätze vorhanden sein. Wenn beide Bedingungen erfüllt sind, können die angehenden Offiziere auch ihr Wunschstudium auswählen. Doch nicht bei allen ist dies der Fall, was durchaus auch Unzufriedenheitspotenzial mit sich bringt. Daher wurde in einer Frage gezielt danach gefragt, ob zum einen die Wunschfachrichtung studiert

werden kann und ob der bzw. die Befragte zum anderen an einer zivilen Universität etwas Ähnliches studiert hätte. In der Crew VII/2015 gaben 69 Prozent der Befragten an, ihre Wunschrichtung studieren zu können, und in der Vorgängercrew sind es mit 77 Prozent sogar 8 Prozent mehr OA, die ihre Studienwünsche bei der Bundeswehr realisieren können. Die Prozentzahlen der OA, die an einer zivilen Universität eine ähnliche Studienrichtung aufgenommen hätten, sind mit 70 und 74 Prozent (Crew VII/2015 und Crew VII/2014) annähernd gleich hoch. Diese Antworten zeigen nicht nur, dass die beiden Bundeswehruniversitäten ein reichhaltiges Angebot an Studienrichtungen bieten, die mit zivilen Universitäten bzw. Hochschulen vergleichbar sind. Vielmehr gelingt es der Bundeswehr in der Mehrheit der Fälle, mit einem entsprechenden Angebot auf die Studienwünsche der OA einzugehen.

Zwischenfazit:

- Der Frauenanteil liegt zu Beginn der Ausbildung bei 19 Prozent bei der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014; bei der Crew VII/2013 beträgt er 22 Prozent. Der Frauenanteil zu Beginn der Ausbildung ist im Vergleich zu den Jahrgängen 2005 bis 2009 zurückgegangen. Damals lag der Anteil der weiblichen Crewmitglieder zwischen 22 und 32 Prozent.
- In der Crew VII/2013 ist der Frauenanteil von Beginn der Ausbildung bis zum Ende der Ausbildung von 22 auf 18 Prozent zurückgegangen. Bei der Crew VII/2014 und Crew VII/2015 ist der Frauenanteil dagegen gleich geblieben.
- Der Anteil der befragten Offizieranwärter/-innen (OA) mit Vordienstzeit liegt in der Crew VII/2015 bei 29 Prozent und ist damit gegenüber der Vorgängercrew VII/2014 um 10 Prozentpunkte gestiegen.
- Die OA der Crew VII/2015 sind im Durchschnitt 20,6 Jahre alt. Das Durchschnittsalter ist über die drei betrachteten Crews relativ stabil geblieben.
- Die meisten OA kommen aus NRW und den küstennahen Bundesländern; der Anteil der aus den neuen Bundesländern kommenden OA liegt bei 21 Prozent und ist damit im Vergleich zu den Crews VII/2005 bis VII/2009 fast halbiert worden. Er entspricht jetzt dem Anteil der Ostdeutschen an der deutschen Gesamtbevölkerung.
- Über die Hälfte der OA hat einen militärischen Hintergrund: Sie kennen jemanden aus den Familien- und Freundeskreis, der bei der Bundeswehr dient bzw. gedient hat. Vier von zehn OA konkretisieren dabei einen Marinebezug.

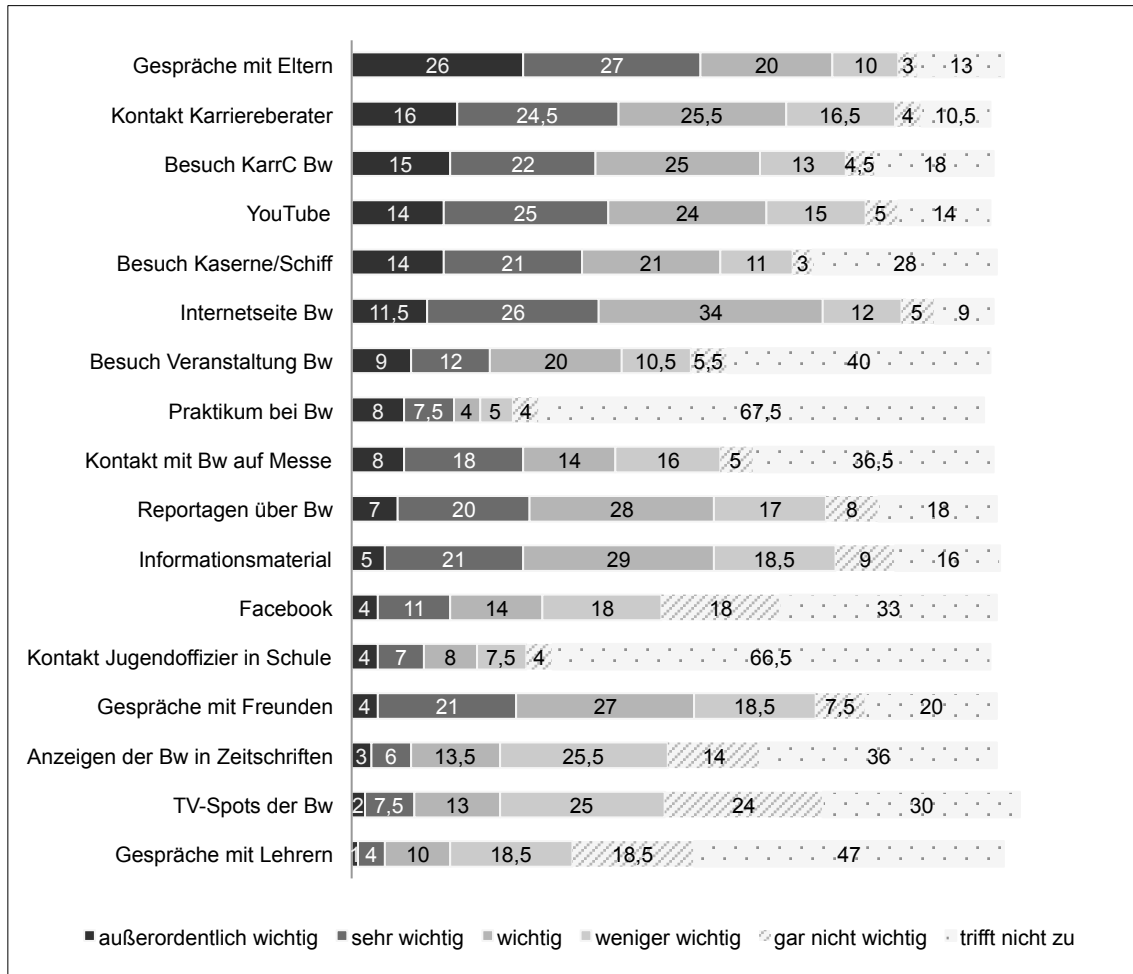
- 46 Prozent der Väter und 35 Prozent der Mütter haben einen (Fach-)Hochschulabschluss. Damit liegt die Crew VII/2015 über dem Durchschnitt und ist bisher die Crew mit dem höchsten Anteil an Eltern mit einem akademischen Abschluss.
- Die größte Zustimmung für die Wahl des Berufes gibt es von den Vätern, die niedrigste vom Partner bzw. der Partnerin. Am wichtigsten ist nach Angaben der Befragten die Reaktion der Eltern und am unwichtigsten die der Lehrer und Freunde.

4.2 Quellen für die Informationsbeschaffung für die Berufsentscheidung Marineoffizier

Die verschiedenen Quellen, die zur Information über die Bundeswehr im Rahmen der Berufswahl genutzt wurden, formen auch die Vorstellungen und Erwartungen der jungen Frauen und Männer mit Blick auf die Bundeswehr als Arbeitgeber. Ausgehend von dieser Annahme wurden die OA danach gefragt, welche Informationsmöglichkeiten sie genutzt haben und wie sie die Bedeutung der dadurch gewonnenen Erkenntnisse für ihre Entscheidung, Offizier zu werden, einschätzen. Dabei konnten sie innerhalb einer 5-stufigen Likert-Skala zwischen „außerordentlich wichtig“ bis „gar nicht wichtig“ wählen. Auch konnten sie angeben, wenn sie eine Informationsquelle überhaupt nicht genutzt hatten.

**Abbildung 6: Einflussreiche Informationsquellen für die Berufsentscheidung:
Angaben der Crew VII/2015**

Frage 07: Falls Sie die unten angegebenen Möglichkeiten zur Information genutzt haben: Wie wichtig waren diese Gespräche und Kontakte für Ihre Entscheidung, Offizier zu werden?



Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015. Angaben in Prozent.

Besonders wichtig für die Entscheidung, Offizier bei der Bundeswehr zu werden, waren die Gespräche mit den Eltern, der Kontakt mit den Karriereberatern, der Besuch eines Karrierecenters, eines Schiffes bzw. einer Kaserne und Spots auf YouTube, als moderne Variante der Informationsbeschaffung. Dabei fällt auf, dass es sich größtenteils um Informationsbeschaffung durch soziale Interaktion mit anderen handelt. Zu dem Personenkreis, der hier wichtig ist, gehört sowohl fachkundiges Personal in Gestalt von Karriereberatern als auch nahestehende erfahrene Menschen wie die eigenen Eltern. Schon Bulmann et al. (2010) haben in einer Jugendstudie des damaligen Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr herausgearbeitet, dass die meisten Jugendlichen ihr persönliches Umfeld nutzen, um sich über berufliche Möglichkeiten, wie auch über den Arbeitgeber Bundeswehr, zu informieren und sie diese Gespräche als besonders wichtig

erachten. Vor allem der Austausch mit den eigenen Eltern hat einen besonders hohen Stellenwert. Die Eltern können demnach als regelrechte Impulsträger im Rahmen des Entscheidungsprozesses für die Berufswahl gelten (vgl. Bulmahn et al. 2010: 10 f.). Wie schon bei den Befragungen der Crews VII/2005 bis VII/2009 deutlich wurde, ist das Internet die meist genutzte Quelle, um sich über die Bundeswehr zu informieren. Doch dessen Wichtigkeit hat für die Berufsentscheidung im Vergleich zu den früheren Jahrgängen stark abgenommen. So lag der Anteil der OA der Jahrgänge 2005 bis 2009 zwischen 63 und 74 Prozent, die das Internet als sehr wichtig bzw. außerordentlich wichtig einstufen (vgl. Sender 2009: 46; Pietsch 2010: 38 f.). In der Crew VII/2015 waren es dann nur noch 38 Prozent der befragten OA. Als recht unwichtige Informationsquellen werden die TV-Spots der Bundeswehr, die Gespräche mit Lehrern sowie Anzeigen der Bundeswehr in Zeitschriften gesehen. Überwiegend wenig genutzte Informationsquellen sind darüber hinaus die möglichen Praktika bei der Bundeswehr, der Kontakt zum Jugendoffizier in der Schule und der Besuch von Veranstaltungen der Bundeswehr. Auch in den früheren Jahrgängen waren dies die am wenigsten genutzten Informationsmöglichkeiten (vgl. Sender 2009: 44).

Da es sehr unterschiedliche Quellen für die Informationsgewinnung gibt und diese individuell unterschiedlich gewichtet, bewertet und interpretiert werden können, sollten die OA zusätzlich die Gelegenheit benennen, die für die Weckung ihres Interesses am Soldatenberuf entscheidend war.

Tabelle 3: Ausschlaggebende Gelegenheit für die Weckung des Interesses am Soldatenberuf: Angaben der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015

Frage 07: Bei welcher Gelegenheit sind Sie auf den Soldatenberuf aufmerksam geworden? Wer oder was hat Ihr Interesse am Soldatenberuf geweckt?

Gelegenheit	Crew VII/2014	Crew VII/2015
Gespräche mit Eltern	63	51
Kontakt mit Bw auf Messe	17	20
Gespräche mit Freunden	18	18
Besuch Kaserne/Schiff	14	17
Karriereberater	13	15
Praktikum bei Bw	10	11
YouTube	12	9
Besuch Veranstaltung Bw	6	7
Jugendoffizier in der Schule	11	6
Informationsmaterial	4	6

Gelegenheit	Crew VII/2014	Crew VII/2015
Reportagen	12	6
Karrierecenter	0	5
Internetseite der Bw	10	4
TV-Spots	5	3
Anzeigen in Zeitungen/Zeitschriften	4	2
Gespräche mit Lehrern	3	0

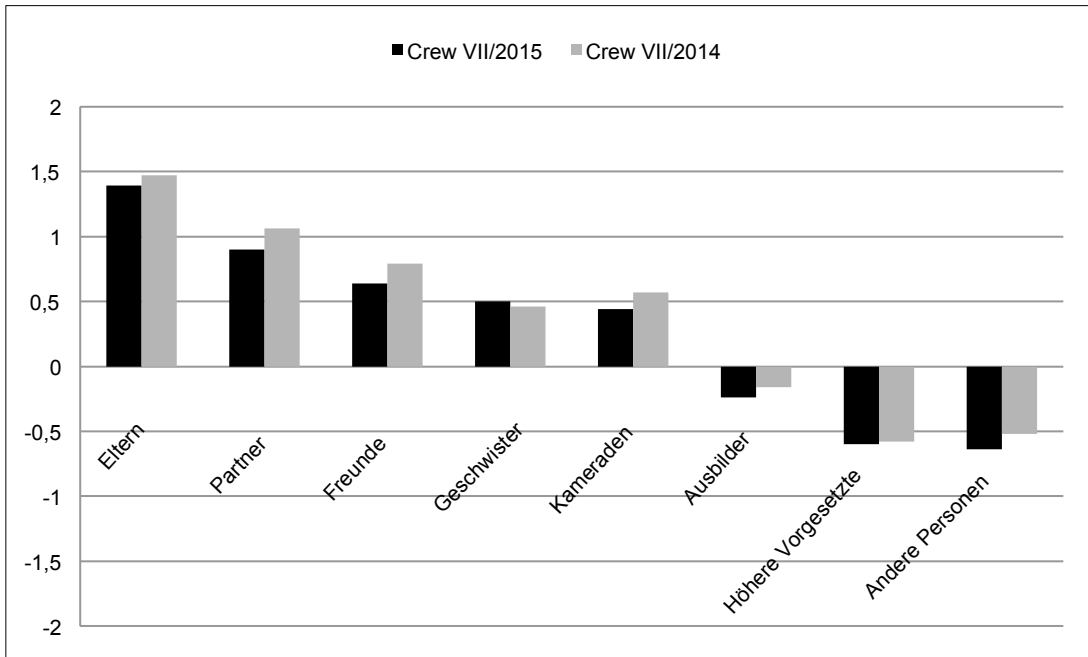
Anfangsbefragung der Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angabe der Nennungen, sortiert nach den Nennungen der Crew VII/2015.

Beide Crews zeigen ähnliche Ergebnisse. Das elterliche Gespräch, direkte Kontakte mit der Bundeswehr während eines Messebesuches und die Gespräche mit Freunden waren die drei einflussreichsten Gelegenheiten für die Weckung des Interesses am Soldatenberuf. Gespräche mit Lehrern, Anzeigen in Zeitungen bzw. Zeitschriften und TV-Spots spielen diesbezüglich eine eher untergeordnete Rolle. Dies zeigt, dass häufig genutzte Informationsquellen auch oft ausschlaggebend dafür sind, sich über den eigenen Berufswunsch klar zu werden. Auch in den früheren Untersuchungen wurde deutlich, dass die Gespräche mit den Eltern sowohl als häufige Informationsquelle genutzt wurden, als auch für die Berufswahl des Marineoffiziers wichtig waren (Sender 2009: 46). Daran ist zu erkennen, dass trotz vielseitiger Personalgewinnungskampagnen die Eltern einen wesentlichen Einfluss auf die Lebensplanung ihrer Kinder haben. Daraus lässt sich schließen, dass sich Werbeaktionen zur Nachwuchsgewinnung nicht nur auf die jungen Menschen als Zielpersonen bzw. Adressaten beschränken sollten, sondern dass ebenso deren Eltern durch den potenziellen Arbeitgeber ihrer Kinder angesprochen werden müssten.

Anhand dieser Zahlen, der Ergebnisse zu den Reaktionen im unmittelbaren Umfeld und des militärischen Hintergrundes im Familien- und Bekanntenkreis lässt sich erkennen, welchen wichtigen Einfluss die Eltern auf die Berufsentscheidung ihrer Kinder haben. Diese wird von den befragten jungen Frauen und Männern selbst als wichtig oder sogar als sehr wichtig beurteilt. Dass die Eltern ein bedeutsamer Berater und Unterstützer für die angehenden Offiziere ist, wird durch die Antworten zu zwei weiteren Fragen bestätigt. Die OA sollten darüber Auskunft geben, wen sie bei einem größeren persönlichen Problem und wen bei einem größeren dienstlichen Problem um Rat und Unterstützung bitten würden. Dabei konnten die Befragten zwischen einer 5-stufigen Likert-Skala von -2 „nein, sicher nicht“ bis +2 „ja, sicher“ wählen. Null bedeutet dabei „vielleicht, unter Umständen“. Die folgende Abbildung zeigt mittels der errechneten Mittelwerte die generelle Antworttendenz der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015.

**Abbildung 7: Rat und Unterstützung bei größeren persönlichen Problemen:
Angaben der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014**

Frage 25: Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres persönliches Problem zu bewältigen hätten?

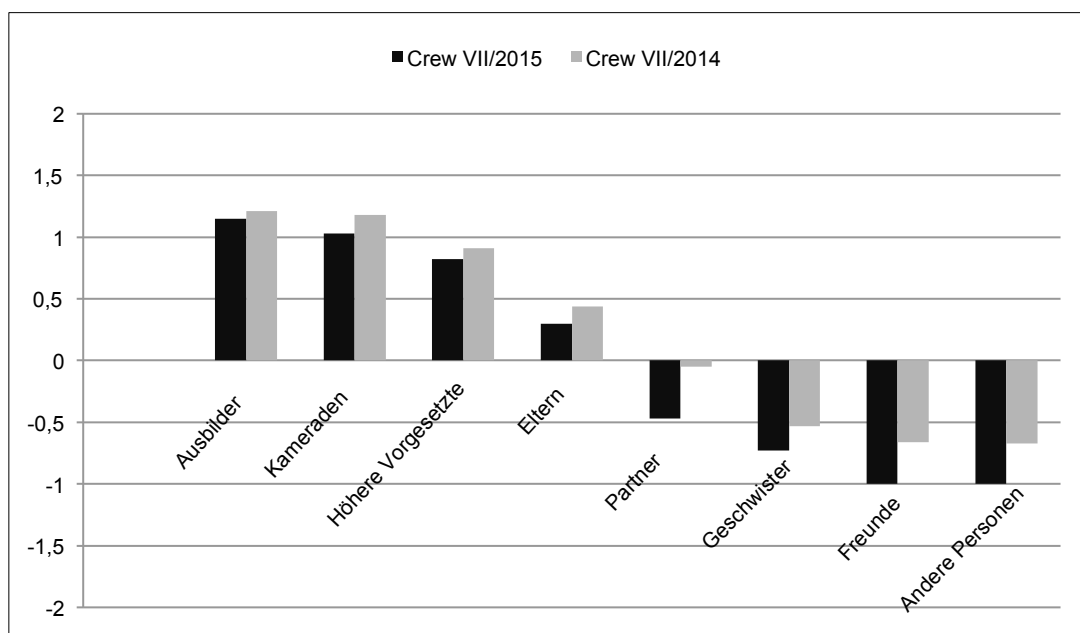


Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2].

Auch bei privaten Problemen sind es vor allem Personen aus dem unmittelbaren Umfeld, die die Befragten um Hilfe ersuchen würden. Ganz oben stehen dabei erneut die Eltern und an zweiter Stelle der Partner.

**Abbildung 8: Rat und Unterstützung bei größeren dienstlichen Problemen:
Angaben der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014**

Frage 26: Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres dienstliches Problem zu bewältigen hätten?



Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2].

Bei dienstlichen Problemen werden eher Personen aus dem dienstlichen Umfeld um Unterstützung gebeten. Zuerst würden die OA sich an ihre Ausbilder wenden, dann an die Kameraden sowie schließlich an die höheren Vorgesetzten. Danach folgen die Personen aus dem privaten Umfeld und hierbei fällt wieder die Bedeutsamkeit der Eltern auf. Diese sind die ersten und einzigen Personen aus dem privaten Umfeld, die die OA im Durchschnitt nach Rat und Unterstützung bei dienstlichen Problemen bitten würden. Andere Personen aus ihrem privaten Bereich wie Freunde, Geschwister und Partner spielen in diesem Fall als Ansprechpartner nur eine untergeordnete Rolle.

Zwischenfazit:

- Besonders wichtige Informationsquellen für die Entscheidung, Offizier bei der Bundeswehr zu werden, sind Gespräche mit den Eltern, der Kontakt mit den Karriereberatern, der Besuch eines Karrierecenters/eines Schiffes/einer Kaserne und YouTube.
- Das Internet stellt seit 2005 die meist genutzte Informationsquelle dar. Dessen Wichtigkeit hat jedoch im Vergleich zu früheren Jahren stark abgenommen.

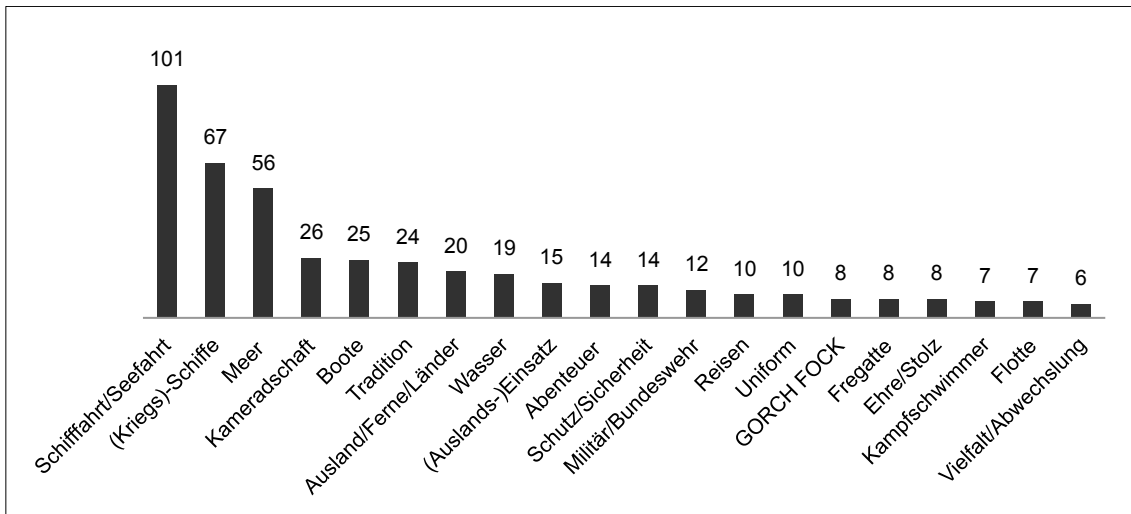
- Von den OA als eher unwichtig angesehene Quellen zur Informationsgewinnung in Bezug auf die Bundeswehr sind TV-Spots über die Bundeswehr, Gespräche mit den Lehrern und Anzeigen in Zeitschriften und Zeitungen.
- Praktika bei der Bundeswehr, der Kontakt zum Jugendoffizier in der Schule und der Besuch von Veranstaltungen der Bundeswehr sind schon seit Jahren recht wenig genutzte Informationsquellen.
- Die Gespräche mit Eltern, Freunden und der direkte Kontakt mit der Bundeswehr beispielsweise während eines Messebesuches sind die einflussreichsten Gelegenheiten für die Weckung des Interesses am Beruf des Offiziers.
- Die Eltern der OA sind seit vielen Jahren von besonderer Bedeutung für deren Berufswahl und üben zudem einen recht großen Einfluss auf die Lebensgestaltung ihrer Kinder aus. Fast 60 Prozent der Eltern verfügen über eigene militärische Erfahrungen. Sie haben der Berufsentscheidung ihrer Kinder für die Bundeswehr größtenteils zugestimmt, was die OA überwiegend als wichtig einschätzen. Ferner sind sie die ersten Bezugspersonen bei auftauchenden größeren privaten Problemen und die einzigen Personen des privaten Umfeldes, die der Großteil der OA auch bei dienstlichen Problemen zu Rate ziehen würde.

4.3 Motive der Offizieranwärterinnen und -anwärter

Gleich zu Beginn der Befragung wurden die OA in einer offen formulierten Frage aufgefordert, Angaben zu spontanen Assoziationen mit der Marine zu tätigen. Dabei ist auffällig, dass Seefahrt an erster Stelle steht und Begriffe mit allgemeingültigem Bezug zum Militär fast ungenannt bleiben. (Abbildung 9).

Abbildung 9: Assoziationen mit der Marine: Angaben der Crew VII/2015

Frage 01: Was fällt Ihnen spontan ein, wenn Sie an die Marine denken?



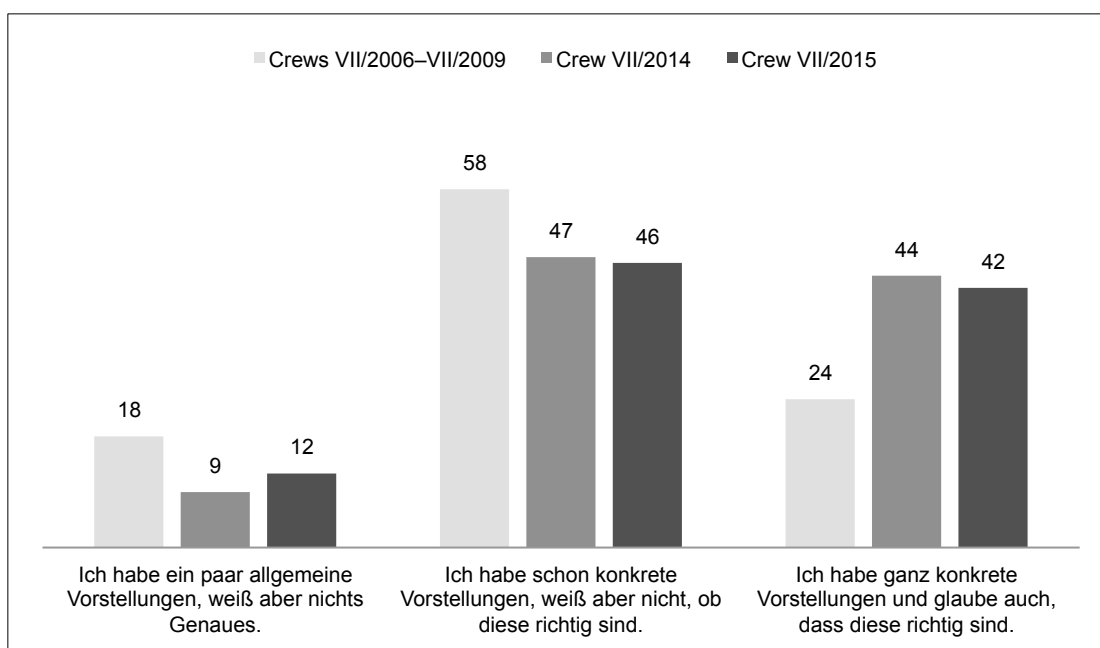
Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015. Anzahl der Nennungen.

Für die Zufriedenheit mit der Ausbildung bei der Bundeswehr spielt auch eine Rolle, mit welchen Vorstellungen die jungen Frauen und Männer ihrem neuen Lebensabschnitt entgegentreten. Wenn große Differenzen bzw. Widersprüche zwischen diesen Vorstellungen und den tatsächlichen erlebten Erfahrungen auftreten sollten, ist davon auszugehen, dass dies mit Unzufriedenheit und Enttäuschungen verbunden ist. Wie schon deutlich wurde, nutzten die angehenden Marineoffiziere unterschiedliche Informationsquellen auf individuell verschiedene Weise. Zudem können auch objektive Informationen subjektiv unterschiedliche Bilder hervorrufen, die zur Realität unterschiedlich kongruent sind. Neun von zehn OA geben vor diesem Hintergrund an, dass sie schon genauere Vorstellungen von dem Beruf eines Marineoffiziers haben (Abbildung 10). Keiner der Befragten gab über die gesamte Untersuchungszeit an, dass er oder sie überhaupt keine Vorstellung vom Beruf des Marineoffiziers habe. Auffallend ist hier, dass der Anteil derjenigen, die über ganz konkrete Vorstellungen vom Berufsbild des Marineoffiziers verfügen und zudem glauben, dass diese auch richtig sind, gegenüber den Crews VII/2006 bis VII/2009 um ca. 20 Prozentpunkte gestiegen ist (vgl. Pietzsch 2010: 40). Das subjektiv empfundene Informationsniveau der Marineoffizieranwärter ist somit über die letzten Jahre gewachsen. Dies lässt die Vermutung zu, dass sich die Offizieranwärterinnen und -anwärter im Vorfeld genauer informieren bzw. ihr Wissen über das Berufsfeld des Marineoffiziers selbstbewusster einschätzen als die Angehörigen früherer Jahrgänge. Sicherlich spielen in diesem Zusammenhang auch die gestiegenen Möglichkeiten der Informationsgewinnung durch das Internet und soziale Medien wie YouTube eine zentrale Rolle. Das Informationsangebot der Bundeswehr

muss sich demnach verbessert haben. Vor knapp zehn Jahren hatten potenzielle Bewerber noch andere Voraussetzungen, um an Informationen zur Berufswahl auch im Bereich der Bundeswehr zu gelangen.

Abbildung 10: Vorstellung vom Berufsbild des Marineoffiziers: Angaben der Crews VII/2006 bis VII/2009, der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015

Frage 02: Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers bei der Bundeswehr grundsätzlich beschreiben?



Datenbasis: Crews VII/2006 bis VII/2009, Crew VII/2014 und Crew VII/2015. Angaben in Prozent.

Neben ihren Vorstellungen von ihrem zukünftigen Beruf wurden die OA auch nach ihren persönlichen Motiven für ihre Berufswahl gefragt, indem ihnen eine Liste mit möglichen Argumenten vorgelegt wurde, die sie bewerten sollten. Die Antwortmöglichkeiten wurden durch eine 5-stufige Likert-Skala vorgegeben; die Befragten konnten zwischen verschiedenen Abstufungen, die als natürliche Zahlen kodiert wurden, wählen: +2 („außerordentlich wichtig“), +1 („sehr wichtig“), 0 („wichtig“), -1 („weniger wichtig“) und -2 („gar nicht wichtig“). Tabelle 4 gibt die Mittelwertberechnung für die jeweiligen Items wider. Darüber hinaus werden die zusammengefassten Prozentangaben für die Antwortmöglichkeiten „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“ aufgeführt, um die Relevanz zu verdeutlichen, die die befragten OA den einzelnen Argumenten zuschreiben. Je höher der aufgeführte Wert ist, desto bedeutsamer ist der genannte Beweggrund für die Entscheidung, Offizier bei der Bundeswehr zu werden. Die Bildung der Reihenfolge richtete sich nach der Berechnung der Mittelwerte der Bewertung der Crew VII/2015.

Tabelle 4: Persönliche Gründe, Offizier bei der Bundeswehr zu werden: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 03: Es gibt verschiedene Gründe, den Beruf des Offiziers zu ergreifen. Einige davon sind hier aufgeführt. Wie wichtig waren Ihnen diese Gründe für Ihre ganz persönliche Entscheidung, Offizier bei der Bundeswehr zu werden?

	Merkmal	Mittelwert der Crew VII/2015	Zusammengefasste Prozentangabe „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“
1.	Kameradschaft	1,41	87
2.	Wahrnehmung verantwortungsvoller Aufgaben	1,18	83
3.	Abwechslung und Abenteuer	1,07	76
4.	Möglichkeit, mit Menschen umzugehen	1,06	74
5.	Persönliche Qualifizierungsmöglichkeiten	1,0	73
6.	Karrieremöglichkeiten als Offizier	0,98	75
7.	Inhalte der dienstlichen Tätigkeit als Offizier	0,95	70
8.	Sicherheit des Arbeitsplatzes	0,89	69
9.	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	0,8	65
10.	Selbstdisziplin	0,8	67
11.	Deutschland dienen	0,71	61
12.	Schneller Einstieg in ein eigenständiges Leben	0,66	61
13.	Studienmöglichkeit	0,44	54
14.	Gute Bezahlung	0,37	44
15.	Einsätze im Ausland	0,34	47
16.	Verwendung an ausländischen Standorten	0,33	47
17.	Verwertbarkeit der Tätigkeiten für späteren Zivilberuf	0,27	45
18.	Umgang mit Technik	0	35
19.	Umgang mit Waffen	-0,18	29
20.	Ansehen des Berufes in der Bevölkerung	-0,35	25
21.	Familiendition	-1,14	15

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2].

Wie Tabelle 4 zeigt, ist Kameradschaft der wichtigste Grund für die jungen Frauen und Männer, sich für die Offizierlaufbahn bei der Bundeswehr zu entscheiden. 87 Prozent der OA bewerten Kameradschaft als außerordentlich wichtig bzw. sehr wichtig. Damit ist Kameradschaft mit Abstand das wichtigste Motiv für die Entscheidung, Offizier zu

werden. In der Rangfolge dahinter steht die Wahrnehmung von verantwortungsvollen Aufgaben und Abwechslung bzw. Abenteuer. Von eher untergeordneter Wichtigkeit sind Familientradition, das Ansehen des Berufes in der Bevölkerung und der Umgang mit Waffen und Technik. Gerade einmal zwischen 15 und 29 Prozent der befragten OA finden diese Motive als außerordentlich wichtig bzw. sehr wichtig. Die geringe Relevanz der gesellschaftlichen Stellung des Offizierberufes für die eigene Berufsentscheidung hängt vermutlich auch damit zusammen, dass viele OA davon ausgehen, dass der Beruf des Soldaten gesellschaftlich wenig angesehen ist. Dies zumindest geht aus einer Befragung von OA und Offizieren an den beiden Universitäten der Bundeswehr hervor, nach der 85 Prozent der Befragten die Wertschätzung des Soldatenberufes in ihrem sozialen Umfeld bzw. in der Gesellschaft allgemein als mangelhaft wahrnehmen (vgl. Felfe/Scherm 2012: 143).

Um zu bestimmen, ob sich das Antwortverhalten der Crew VII/2015 von ihrer Vorgängercrew VII/2014 statistisch unterscheidet, wurden erneut die Mittelwerte beider Crews ermittelt und durch einen T-Test miteinander verglichen (vgl. oben Abschnitt 3.2).

Tabelle 5: Vergleich der Beweggründe, Offizier bei der Bundeswehr zu werden: Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014

	Merkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014
1.	Kameradschaft	1,31 bis 1,42 (1,36)	1,25 bis 1,48 (1,37)
2.	Wahrnehmung verantwortungsvoller Aufgaben	1,08 bis 1,28 (1,18)	1,03 bis 1,23 (1,13)
3.	Abwechslung und Abenteuer	0,94 bis 1,20 (1,07)	1,02 bis 1,26 (1,14)
4.	Möglichkeit, mit Menschen umzugehen	0,94 bis 1,18 (1,06)	0,89 bis 1,12 (1,0)
5.	Persönliche Qualifizierungsmöglichkeiten	0,88 bis 1,12 (1,0)	0,89 bis 1,13 (1,01)
6.	Karrieremöglichkeiten als Offizier	0,85 bis 1,11 (0,98)	0,91 bis 1,14 (1,02)
7.	Inhalte der dienstlichen Tätigkeit als Offizier	0,84 bis 1,06 (0,95)	0,64 bis 0,86 (0,75)
8.	Sicherheit des Arbeitsplatzes	0,75 bis 1,04 (0,89)	0,83 bis 1,09 (0,96)
9.	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	0,68 bis 0,91 (0,8)	0,60 bis 0,86 (0,73)
10.	Selbstdisziplin	0,67 bis 0,94 (0,8)	0,62 bis 0,91 (0,77)
11.	Deutschland dienen	0,56 bis 0,85 (0,71)	0,49 bis 0,78 (0,64)
12.	Schneller Einstieg in ein eigenständiges Leben	0,51 bis 0,82 (0,66)	0,66 bis 0,94 (0,80)

	Merkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014
13.	Studienmöglichkeit	0,26 bis 0,62 (0,44)	0,56 bis 0,89 (0,72)
14.	Gute Bezahlung	0,25 bis 0,49 (0,37)	0,04 bis 0,29 (0,16)
15.	Einsätze im Ausland	0,18 bis 0,50 (0,34)	0,12 bis 0,45 (0,29)
16.	Verwendung an ausländischen Standorten	0,16 bis 0,49 (0,33)	0,05 bis 0,38 (0,22)
17.	Verwertbarkeit der Tätigkeiten für späteren Zivilberuf	0,10 bis 0,43 (0,27)	0,30 bis 0,62 (0,46)
18.	Umgang mit Technik	-0,18 bis 0,18 (0)	-0,18 bis 0,15 (-0,01)
19.	Umgang mit Waffen	-0,33 bis -0,02 (-0,18)	-0,47 bis -0,17 (-0,32)
20.	Ansehen des Berufes in der Bevölkerung	-0,51 bis -0,2 (-0,35)	-0,24 bis 0,09 (-0,08)
21.	Familiendition	-1,32 bis -0,97 (-1,14)	-1,12 bis -0,76 (-0,94)

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Hinsichtlich der Beweggründe für die Entscheidung, Offizier bei der Bundeswehr zu werden, gibt es zwischen der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 keine erwähnenswerten Unterschiede. Die größten Differenzen bestehen hinsichtlich der Studienmöglichkeit und dem Ansehen in der Bevölkerung. Beides wird von der Crew VII/2015 als unwichtiger als von der Crew VII/2014 gesehen. Statistisch signifikant sind diese Ergebnisse jedoch nicht.

Informationen über die Entwicklung der Motive für die Wahl des Offizierberufes im Verlauf der Zeit liefert der Vergleich mit den früheren Befragungen der Crews VII/2005 bis VII/2009 (vgl. Sender 2009: 48; Pietsch 2010: 42). Die in Tabelle 6 ausgewiesene Rangfolge richtet sich nach der Wichtigkeitseinordnung der Crew VII/2015.

Tabelle 6: Persönliche Gründe für den Offizierberuf: Vergleich der Crews VII/2005 bis VII/2009, der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015

Ausgewählte Gründe	Crews VII/2005 bis VII/2009		Crew VII/2014	Crew VII/2015
	Zusammengefasste Prozentangabe „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“			
	Spannbreite der Prozentangaben der Crews VII/2005–VII/2009	Errechneter Durchschnitt der Crews VII/2005–VII/2009	Ermittelte Prozentangaben der Crew VII/2014	Ermittelte Prozentangaben der Crew VII/2015
Qualifizierungsmöglichkeiten	68 bis 78	74	73	73
Sicherer Arbeitsplatz	56 bis 67	63	74	69
Studienmöglichkeit	60 bis 80	73	68	54
Einsätze im Ausland	34 bis 59	50	47	47
Gute Bezahlung	31 bis 45	38	35	44

Datenbasis: Anfangsbefragung der Crews VII/2005 bis VII/2009, Crew VII/2014 und Crew VII/2015.

Schon Sender hat 2009 eine bemerkenswerte Stabilität in der Rangfolge und in der Ausprägung der Zustimmungswerte zu den möglichen Gründen für die Wahl des Offizierberufes festgestellt (vgl. Sender 2009: 47). Diese schon damals ermittelte Stabilität spiegelt sich im Wesentlichen auch in den Befragungen der späteren Jahrgänge wider. Es gibt nur einen Aspekt, der im langfristigen Vergleich etwas an Bedeutung gewonnen hat. Hierzu zählt das Argument des sicheren Arbeitsplatzes. Dieses wird sowohl von der Crew VII/2014 als auch von der Crew VII/2015 als tendenziell wichtiger eingeschätzt als von den Befragten der früheren Jahrgängen.

Eine weitere Besonderheit ist im langjährigen Vergleich bei der Crew VII/2015 feststellbar. Hier ist mit 54 Prozent, die Anzahl der OA, die die Studienmöglichkeit als außerordentlich bzw. sehr wichtig einschätzen, am geringsten von allen betrachteten Crews. Inwiefern es sich hierbei um einen möglicherweise abnehmenden Trend handelt, lässt sich anhand der vorliegenden Befunde nicht feststellen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte allerdings im vergleichsweise hohen Anteil von Reserveoffizieranwärtern (ROA) unter den Mitgliedern der Crew VII/2015 liegen: Diese hat 20 ROA und damit 3- bis 4-mal mehr ROA als die Crew VII/2013 und die Crew VII/2014 (Angaben MSM). Diese bekommen in der Regel kein Studium über die Bundeswehr angeboten und haben eine wesentlich geringere Verpflichtungszeit im Vergleich zu den anderen Marineoffizieranwärtern. Da für diesen Personenkreis die Möglichkeit des bezahlten Studiums somit nicht besteht, fällt dies als Motiv für die Wahl des Offizierberufes dementsprechend weg.

Neben den Motiven für die Offizierlaufbahn wurden auch die Beweggründe für die Wahl der Teilstreitkraft Marine erfragt, die die kleinste der Bundeswehr darstellt (Tabelle 7).

Tabelle 7: Persönliche Gründe für die Marine: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 04: Und warum haben Sie sich für die Marine entschieden? Einige Motive sind hier aufgeführt. Wie wichtig waren Ihnen diese Gründe für Ihre ganz persönliche Entscheidung, zur Marine zu gehen?

	Merkmal	Mittelwerte der Crew VII/2015	Zusammengefasste Prozentangabe „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“
1.	Kameradschaft	1,23	79
2.	Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt	0,93	71
3.	Inhalte dienstliche Tätigkeit als Marineoffizier	0,72	62
4.	Wunsch, zur See zu fahren	0,65	58
5.	Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine	0,62	59
6.	Persönliche Qualifizierungsmöglichkeiten bei der Marine	0,6	58
7.	Einsätze im Ausland	0,51	55
8.	Interesse an Schiffsführung und Nautik	0,47	53
9.	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	0,45	51
10.	Interesse an moderner Seekriegsführung	0,22	43
11.	Verwertbarkeit der Tätigkeiten für späteren Zivilberuf	0,04	39
12.	Interesse an Bordwaffen	-0,03	36
13.	Interesse an Schiffstechnik	-0,11	33
14.	Gut aussehende Uniform	-0,19	33
15.	Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung	-0,43	23
16.	Heimatnahe Ausbildung und Verwendung	-0,78	24
17.	Nähe zu Eltern/Freunden	-0,8	20
18.	Seefahrt als Familientradition	-1,27	13

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015, absteigend sortierte Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2].

Auch hier wurde eine Reihenfolge nach den Mittelwerten gebildet, die sich aus den Antworten der Befragten der Crew VII/2015 ergibt. Von den vorgegebenen Gründen nehmen auch hier Kameradschaft und Abwechslung bzw. Abenteuer einen großen Stellenwert ein. Jeweils 79 bzw. 71 Prozent der jungen Frauen und Männer finden dies au-

berordentlich bzw. sehr wichtig. Hinzu kommen die Inhalte der dienstlichen Tätigkeiten als Offizier bei der Marine. Hier liegt der Anteil der OA, die dies als Motiv für die Berufswahl mindestens als sehr wichtig einstufen, bei 62 Prozent. Umgekehrt spielt auch hier die Familientradition die unwichtigste Rolle. Nur 13 Prozent der befragten OA geben an, dass sie sich aus Familientradition für die Marine und die Seefahrt entschieden haben.

Die Überprüfung von statistischen Unterschieden zu den von der Crew VII/2015 gemachten Angaben im Vergleich zur Crew VII/2014 wurde wieder mit Hilfe des T-Tests durchgeführt.

Tabelle 8: Vergleich der Beweggründe für die Marine: Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014

	Merkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014
1.	Kameradschaft	1,10 bis 1,36 (1,23)	1,12 bis 1,36 (1,24)
2.	Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt	0,78 bis 1,09 (0,93)	0,81 bis 1,09 (0,95)
3.	Inhalte dienstliche Tätigkeit als Marineoffizier	0,59 bis 0,84 (0,72)	0,50 bis 0,76 (0,63)
4.	Wunsch, zur See zu fahren	0,48 bis 0,82 (0,65)	0,28 bis 0,62 (0,45)
5.	Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine	0,49 bis 0,76 (0,62)	0,63 bis 0,90 (0,77)
6.	Persönliche Qualifizierungsmöglichkeiten bei der Marine	0,48 bis 0,73 (0,6)	0,64 bis 0,90 (0,77)
7.	Einsätze im Ausland	0,35 bis 0,67 (0,51)	0,23 bis 0,57 (0,40)
8.	Interesse an Schiffsführung und Nautik	0,31 bis 0,64 (0,47)	0,00 bis 0,34 (0,17)
9.	Weiterbildungsmöglichkeiten während Dienstzeit	0,30 bis 0,60 (0,45)	0,49 bis 0,76 (0,63)
10.	Interesse an moderner Seekriegführung	0,06 bis 0,37 (0,22)	0,00 bis 0,34 (0,17)
11.	Verwertbarkeit der Tätigkeiten für späteren Zivilberuf	-0,12 bis 0,20 (0,04)	-0,04 bis 0,29 (0,13)
12.	Interesse an Bordwaffen	-0,20 bis 0,13 (-0,03)	-0,25 bis 0,09 (-0,08)
13.	Interesse an Schiffstechnik	-0,28 bis 0,06 (-0,11)	-0,35 bis 0,01 (-0,17)
14.	Gut aussehende Uniform	-0,38 bis 0,00 (-0,19)	-0,38 bis 0,00 (-0,19)
15.	Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung	-0,58 bis -0,28 (-0,43)	-0,62 bis -0,3 (-0,46)
16.	Heimatnahe Ausbildung und Verwendung	-0,97 bis -0,59 (-0,78)	-0,94 bis -0,56 (-0,75)
17.	Nähe zu Eltern/Freunden	-0,99 bis -0,62 (-0,8)	-1,09 bis -0,73 (-0,91)
18.	Seefahrt als Familientradition	-1,43 bis -1,12 (-1,27)	-1,41 bis -1,10 (-1,26)

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015 und Crew VII/2014, absteigend sortierte Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Auch hinsichtlich der Beweggründe für die Marine gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen der Crew VII/2014 und VII/2015. Die größten Unterschiede bestehen im Hinblick auf den Wunsch, zur See zu fahren und dem Interesse an Schiffsführung und Nautik. Diese beiden Aspekte werden von der Crew VII/2015 als wichtiger erachtet. Doch sind diese Differenzen nicht signifikant.

Um den langfristigen Entwicklungsverlauf der Motive für eine Verpflichtung bei der Marine zu ermitteln, wurden darüber hinaus für ausgewählte Items die Prozentwerte zu den Antwortmöglichkeiten „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“ aus den beiden letzten Befragungen mit den Ergebnissen der ersten Studie verglichen (vgl. Pietsch 2010: 42). Die in Tabelle 9 abgebildete Rangfolge richtet sich erneut nach den Wichtigkeitsangaben der Crew VII/2015.

Tabelle 9: Persönliche Gründe für die Marine: Vergleich der Crews VII/2005 bis VII/2009, der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015

Ausgewählte Gründe	Crews VII/2005–VII/2009		Crew VII/2014	Crew VII/2015
	Zusammengefasste Prozentangabe „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“			
	Spannbreite der Prozentangaben der Crews VII/2005–VII/2009	Errechneter Durchschnitt der Crews VII/2005–VII/2009	Ermittelte Prozentangaben der Crew VII/2014	Ermittelte Prozentangaben der Crew VII/2015
Kameradschaft bei der Marine	74 bis 79	77	81	79
Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt	55 bis 79	66	70	71
Inhalte der dienstlichen Tätigkeit als Marineoffizier	62 bis 69	66	54	62
Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine	60 bis 86	79	63	59
Wunsch zur See zu fahren	58 bis 69	65	50	58
Interesse an Schiffsführung und Nautik	47 bis 51	50	41	53
Interesse an moderner Schiffskriegführung	30 bis 38	35	42	43
Interesse an Bordwaffen	27 bis 32	30	33	36
Interesse an der Schiffstechnik	32 bis 40	36	29	33
Heimatnahe Ausbildung und Verwendung	8 bis 13	10	22	24
Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung	17 bis 31	24	21	23
Seefahrt als Familientradition	6 bis 11	9	12	13

Datenbasis: Anfangsbefragung der Crews VII/2005 bis VII/2009, Crew VII/2014 und Crew VII/2015.

Im langjährigen Vergleich wird deutlich, dass sich die Rangfolge der Motive für die Entscheidung für die Marine wie auch der Gründe für die Wahl des Offizierberufes kaum verändert hat. Die Kameradschaft war auch in den früheren Jahrgängen ein wichtiger Grund für die Berufswahl, und auch die Familientradition spielte als Berufsmotiv eher eine untergeordnete Rolle. Aber trotz der festgestellten Stabilität der Motivlagen im Allgemeinen gibt es bei der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 kleinere Auffälligkeiten. So werden die Inhalte der dienstlichen Tätigkeit als Marineoffizier und der Wunsch zur See zu fahren von der Crew VII/2014 als leicht weniger wichtig eingeschätzt. Auch das Interesse an Schiffsführung und Nautik sowie das Interesse an der Schiffstechnik sind Motive in denen die Crew VII/2014 die geringsten Prozentanzahlen an OA aufweist, die den aufgeführten Grund für besonders motivierend erachten. Eine ganz leicht positive Tendenz ist im Hinblick auf das Interesse für moderne Seekriegführung erkennbar. Die OA der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 finden diese Aspekte leicht motivierender als die anderen Crews. Der größte Unterschied der Crew VII/2014 und Crew VII/2015 im Vergleich zu den Crews VII/2005 bis VII/2009 besteht im Bezug zum Motiv einer heimatnahen Verwendung. Fast doppelt so viele OA der jüngeren Jahrgänge empfinden die heimatnahe Verwendung als besonders motivierend und dies obwohl der Anteil der aus den nördlichen Bundesländern stammenden OA nicht größer geworden ist.

Vergleicht man die Gründe, die für die Berufsentscheidung Offizier bei der Bundeswehr sprechen, mit den Motiven für die Wahl einer Laufbahn bei der Marine, so fällt auf, dass es kaum Unterschiede gibt. Daraus lässt sich schließen, dass sich die jungen Frauen und Männer in erster Linie für die Bundeswehr als Arbeitgeber entschieden haben und die speziellen Gründe, die für die Marine sprechen, eher eine untergeordnete Rolle spielen. So steht der Wunsch, zur See zu fahren, bei der Crew VII/2015 auf Platz vier und bei der Crew VII/2014 sogar nur auf Platz sieben. Ähnliches wurde bereits in der ersten Studie über die Crews VII/2005 bis VII/2009 festgestellt: Auch damals zeigten die befragten OA zu Beginn der Ausbildung nur ein verhaltenes Interesse an der Seefahrt und der Marine im Allgemeinen (vgl. Sender 2009: 6).

Bei der Wahl des Berufes spielen die generellen Vorstellungen darüber, was dieser erfüllen muss und den jungen Frauen und Männer bieten sollte, eine wichtige Rolle. Um einen Eindruck davon zu bekommen, welche Erwartungen die zukünftigen Offiziere an eine berufliche Tätigkeit im Allgemeinen haben, wurde ihnen eine Liste von Merkmalen vorgelegt, die eine berufliche Tätigkeit kennzeichnen können. Sie wurden daraufhin gebeten anzugeben, welchen Stellenwert diese Merkmale jeweils für sie haben. Die befragten OA konnten dabei zwischen fünf Antwortmöglichkeiten, +2 für „außerordentlich wichtig“ bis -2 für „gar nicht wichtig“, wählen (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10: Persönlicher Stellenwert der Merkmale einer beruflichen Tätigkeit:
Rangfolge der Crew VII/2015**

Frage10: Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?

	Merkmal	Mittelwert der Crew VII/2015	Zusammengefasste Prozentangabe „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“
1.	Interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten	1,47	94
2.	Kameradschaft und Teamwork	1,43	87
3.	Verantwortung übernehmen zu können	1,34	87
4.	Führungsverantwortung übernehmen zu können	1,34	88
5.	Gute Vorgesetzte	1,24	82
6.	Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1,14	79
7.	Sicherer Arbeitsplatz	0,98	68
9.	Karrieremöglichkeiten	0,85	69
10.	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	0,76	63
11.	Identifikation mit Zielen der Bundeswehr	0,69	61
12.	Gute Bezahlung	0,69	57
13.	Dienstliche Verwendung, die der Ausbildung entspricht	0,63	58
14.	Vereinbarkeit mit Familie	0,62	57
15.	Technisch modern ausgestatteter Arbeitsplatz	0,53	54
16.	Chancengleichheit für Männer und Frauen	0,44	51
17.	Gesunde Arbeitsbedingungen	0,38	46
18.	Umfangreiche Sozialleistungen	0,34	45
19.	Oft zur See fahren zu können	0,26	47
20.	Viele Auslandsaufenthalte	0,25	45
21.	Geregelte Dienstzeit	0,12	35

Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015. Absteigend sortiert nach Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2].

Die Crew VII/2015 hat insgesamt betrachtet hohe Anforderungen an eine berufliche Tätigkeit. Dies lässt sich anhand der hier, teilweise sehr hohen, aufgeführten positiven Werte schlussfolgern. Eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit ausüben zu können, ist den befragten OA am wichtigsten. Danach werden Kameradschaft und Teamwork sowie die Übernahme von Führungsverantwortung als wichtige Aspekte ei-

ner beruflichen Tätigkeit genannt. Für 94 bzw. 87 Prozent der befragten OA sind dies außerordentlich bzw. sehr wichtige Merkmale. Als weniger wichtig werden dagegen Tätigkeiten bewertet, die viele Auslandsaufenthalte beinhalten oder mit geregelten Dienstzeiten einhergehen. Nur für 45 bzw. 35 Prozent der angehenden Marineoffiziere sind dies außerordentlich bzw. sehr wichtige Merkmale einer beruflichen Tätigkeit.

Um auch an dieser Stelle wieder Unterschiede zur Crew VII/2014 feststellen zu können, wurden die beiden Crews mit Hilfe des T-Tests miteinander verglichen.

**Tabelle 11: Vergleich Stellenwert der Merkmale einer beruflichen Tätigkeit:
Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014**

	Merkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014
1.	Interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten	1,38 bis 1,55 (1,47)	1,33 bis 1,51 (1,42)
2.	Kameradschaft und Teamwork	1,32 bis 1,54 (1,43)	1,27 bis 1,48 (1,37)
3.	Verantwortung übernehmen zu können	1,24 bis 1,44 (1,34)	1,3 bis 1,49 (1,39)
4.	Führungsverantwortung übernehmen zu können	1,24 bis 1,44 (1,34)	1,22 bis 1,42 (1,32)
5.	Gute Vorgesetzte	1,13 bis 1,35 (1,24)	0,95 bis 1,19 (1,07)
6.	Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1,03 bis 1,26 (1,14)	0,96 bis 1,2 (1,08)
7.	Sicherer Arbeitsplatz	0,84 bis 1,12 (0,98)	1,12 bis 1,36 (1,24)
9.	Karrieremöglichkeiten	0,71 bis 0,99 (0,85)	0,87 bis 1,12 (1,00)
10.	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	0,63 bis 0,89 (0,76)	0,69 bis 0,96 (0,82)
11.	Identifikation mit Zielen der Bundeswehr	0,55 bis 0,83 (0,69)	0,77 bis 1,02 (0,90)
12.	Gute Bezahlung	0,56 bis 0,82 (0,69)	0,54 bis 0,80 (0,67)
13.	Dienstliche Verwendung, die der Ausbildung entspricht	0,48 bis 0,78 (0,63)	0,61 bis 0,91 (0,76)
14.	Vereinbarkeit mit Familie	0,45 bis 0,79 (0,62)	0,58 bis 0,93 (0,75)
15.	Technisch modern ausgestatteter Arbeitsplatz	0,38 bis 0,68 (0,53)	0,47 bis 0,76 (0,61)
16.	Chancengleichheit für Männer und Frauen	0,26 bis 0,61 (0,44)	0,10 bis 0,47 (0,28)
17.	Gesunde Arbeitsbedingungen	0,21 bis 0,55 (0,38)	0,30 bis 0,64 (0,47)
18.	Umfangreiche Sozialleistungen	0,20 bis 0,49 (0,34)	0,14 bis 0,45 (0,30)
19.	Oft zur See fahren zu können	0,08 bis 0,45 (0,26)	-0,21 bis 0,14 (-0,03)
20.	Viele Auslandsaufenthalte	0,08 bis 0,42 (0,25)	-0,05 bis 0,29 (0,12)
21.	Geregelte Dienstzeit	-0,04 bis 0,28 (0,12)	0,05 bis 0,37 (0,21)

Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen, sortiert nach den Mittelwertangaben der Crew VII/2015.

Die größten Unterschiede zwischen den Befragten der beiden Crews bestehen in der Bewertung sichere Arbeitsplatz und der Möglichkeit, oft zur See fahren zu können. Das zuerst genannte Merkmal ist der Crew VII/2014 wichtiger und das zweitgenannte ist für die Crew VII/2015 bedeutsamer. In beiden Fällen sind die ermittelten Unterschiede jedoch nicht signifikant.

Im Vergleich mit den Befunden aus den ersten Studien aus den 2000er-Jahren wird ein recht konstantes Bild von den Wünschen und Erwartungen bezüglich einer beruflichen Tätigkeit ersichtlich. Auch damals standen Aspekte wie die Ausübung interessanter Tätigkeiten, Kameradschaft und Führungsverantwortung an den obersten Positionen. Zwischen 97 und 85 Prozent der befragten OA sahen diese Punkte als mindestens wichtig an (vgl. Pietsch 2010: 49 f.).

Im weiteren Verlauf des Fragebogens wurden die OA darum gebeten anzugeben, was sie von ihrer späteren Tätigkeit als Marineoffizier erwarten (siehe hierzu Tabelle 12). Vergleicht man die entsprechenden Antworten mit den zuvor dargestellten Angaben zu den allgemeinen Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit, lässt sich erkennen, in welchen Bereichen sich die Vorstellungen der zukünftigen Tätigkeit bei der Marine mit der allgemeinen Erwartungshaltung an eine berufliche Tätigkeit decken und wo es Abweichungen gibt. Die Erwartungen an die spätere berufliche Tätigkeit als Marineoffizier wurden ebenfalls mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala gemessen. In Tabelle 12 werden die entsprechenden Ergebnisse mit den zuvor ermittelten Angaben zu den gewünschten Merkmalen einer beruflichen Tätigkeit mit Hilfe eines T-Tests verglichen. Aus der Differenz zwischen der persönlichen Relevanz einzelner beruflicher Tätigkeitsaspekte und der erwarteten Erfüllung durch die Marine lassen sich Schlussfolgerungen ziehen, welche Erwartungen gemessen am Anforderungsprofil für Marineoffiziere problembehaftet sind und wo Enttäuschungen entstehen könnten.

Tabelle 12: Vergleich Stellenwert einer beruflichen Tätigkeit mit den Erwartungen an die Tätigkeiten eines Marineoffiziers: Angaben für die Crew VII/2015

Frage10: Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?

Frage15: Was erwarten Sie von Ihrer späteren beruflichen Tätigkeit als Marineoffizier?

Merkmale berufsbezogener Tätigkeiten	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Allgemeiner Stellenwert einer beruflichen Tätigkeit	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Erwartungen an die Tätigkeiten eines Marineoffiziers
* Interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten	1,38 bis 1,55 (1,47)	1,14 bis 1,34 (1,24)
Kameradschaft und Teamwork	1,32 bis 1,54 (1,43)	1,35 bis 1,56 (1,46)
* Führungsverantwortung übernehmen zu können	1,24 bis 1,44 (1,34)	1,47 bis 1,63 (1,55)
* Verantwortung übernehmen zu können	1,24 bis 1,44 (1,34)	1,54 bis 1,69 (1,61)
* Gute Vorgesetzte	1,13 bis 1,35 (1,24)	0,58 bis 0,81 (0,69)
* Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	1,03 bis 1,26 (1,14)	0,76 bis 1,02 (0,89)
Einen sicheren Arbeitsplatz zu haben	0,84 bis 1,12 (0,98)	1,01 bis 1,26 (1,14)
Karrieremöglichkeiten	0,71 bis 0,99 (0,85)	0,82 bis 1,05 (0,93)
Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	0,63 bis 0,89 (0,76)	0,65 bis 0,88 (0,76)
Identifikation mit den Zielen der Bundeswehr	0,55 bis 0,83 (0,69)	0,62 bis 0,88 (0,75)
* Eine gute Bezahlung	0,56 bis 0,82 (0,69)	0,89 bis 1,10 (0,99)
Verwendung, die Ausbildung entspricht	0,48 bis 0,78 (0,63)	0,66 bis 0,92 (0,79)
* Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst	0,45 bis 0,79 (0,62)	-0,34 bis -0,03 (-0,18)
Einen technisch modern ausgestatteten Arbeitsplatz	0,38 bis 0,68 (0,53)	0,37 bis 0,63 (0,50)
Chancengleichheit für Männer und Frauen	0,26 bis 0,61 (0,44)	0,57 bis 0,86 (0,72)
Gesunde Arbeitsbedingungen	0,21 bis 0,55 (0,38)	0,13 bis 0,43 (0,28)
Umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr	0,20 bis 0,49 (0,34)	0,32 bis 0,59 (0,45)
* Oft zur See fahren zu können	0,08 bis 0,45 (0,26)	0,54 bis 0,84 (0,69)
* Viele Aufenthalte im Ausland	0,08 bis 0,42 (0,25)	0,50 bis 0,76 (0,63)
eine geregelte Dienstzeit	-0,04 bis 0,28 (0,12)	-0,24 bis 0,07 (-0,08)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Der größte Teil der Erwartungen an den Beruf des Marineoffiziers stimmt mit den Erwartungen überein, die allgemein mit einer beruflichen Tätigkeit verbunden werden. Dazu gehören: Kameradschaft und Teamwork, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Karriere-möglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Identifikation mit den Zielen des Arbeits-

gebers, eine ausbildungsadäquate Verwendung, einen technisch modern ausgestatteten Arbeitsplatz, gendergerechte Chancengleichheit, gesunde Arbeitsbedingungen, umfangreiche Sozialleistungen und geregelte Dienstzeiten. Jedoch gibt es auch einige Bereiche, in dem dies nicht der Fall ist, d.h. die Erwartungen an den Beruf des Marineoffiziers und die Merkmale, die allgemein für eine berufliche Tätigkeit als wichtig erachtet werden, stimmen nicht überein. Dabei gibt es Erwartungen an den Beruf des Marineoffiziers, die das übertreffen, was die befragten OA nach eigenen Angaben allgemein an einer beruflichen Tätigkeit wertschätzen. Dazu gehören: (Führungs-)Verantwortung zu übernehmen, eine gute Bezahlung, oft zur See fahren können und viele Aufenthalte im Ausland. Es handelt sich also um Aspekte, die der Beruf des Marineoffiziers mit sich bringt, die die befragten OA aber für sich genommen als weniger wichtig bewerten.

Gleichzeitig gibt es Aspekte, die die angehenden Marineoffizieren allgemein als relevant ansehen, die sie aber nur bedingt mit einer Tätigkeit bei der Marine in Verbindung bringen. Hierzu zählen: Vereinbarkeit von Beruf bzw. Dienst und Familie, Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten und gute Vorgesetzte. Die Vereinbarkeit von Dienst und Familie sowie gute Vorgesetzte waren auch schon in den früheren Jahrgängen Punkte, an denen die Diskrepanzen zwischen Anspruch und (vermuteter) Realität bei der Bundeswehr besonders deutlich zutage treten (vgl. Sender 2009: 6; Pietsch 2010: 49 f.). Es handelt sich um – sicherlich nicht ganz unbegründete – Befürchtungen, die die befragten OA im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft bei der Bundeswehr äußern. Diese weisen im zeitlichen Vergleich eine recht hohe Stabilität auf. Auch eine Befragung unter studierenden Offizieranwärterinnen und -anwärtern bzw. Offizieren an den beiden Bundeswehr-Universitäten in Hamburg und München bestätigt, dass der Großteil der Befragten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Offizier eher kritisch beurteilt. Konkret wurde das in der betreffenden Studie mit Verweis auf die Auslandseinsätze und die häufigen Umzüge infolge von Versetzungen begründet (vgl. Felfe/Scherm 2012: 143).

Zusammengefasst rechnen die hier befragten Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter sowohl damit, dass viele ihrer Erwartungen an eine zukünftige berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr in Erfüllungen gehen. Sie sind sich auch genauso im Klaren darüber, dass es gleichfalls Aspekte im Rahmen der Tätigkeit eines Marineoffiziers gibt, die ihren Wunschvorstellungen nicht entsprechen können. Nimmt man die gewonnenen Erkenntnisse des Vergleichs zwischen Wunschbild von einer beruflichen Tätigkeit im Allgemeinen und den Vorstellungen über die zukünftige Tätigkeit als Marineoffizier im Besonderen und stellt dies den Befunden zu den früheren Jahrgängen gegenüber, so ist erneut zu konstatieren, dass das Verhältnis von persönlichen Präferenzen einerseits und antizipierten beruflichen Rahmenbedingungen des Marineoffiziers andererseits annä-

hernd deckungsgleich und stabil ist (vgl. Sender 2009: 58 f.). Auch damals wurde schon eine recht hohe Erwartungshaltung der OA gegenüber der Bundeswehr festgestellt und auf potenzielle Konsequenzen hingewiesen, wenn diese in der Praxis nicht erfüllt würden. Es besteht also durchaus die Gefahr, dass sich aufgrund des hohen Erwartungsniveaus im Verlauf der Erfahrungen bei der Bundeswehr Enttäuschungen ergeben (können), zumal sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung an der MSM gegenüber den Rahmenbedingungen der tatsächlichen späteren Verwendung durchaus noch ändern können. Dazu zählt beispielsweise der Schichtbetrieb an Bord.

Zwischenfazit:

- Der Anteil derjenigen in der Crew VII/2014 und Crew VII/2015, die schon ganz konkrete Vorstellungen vom Beruf des Offiziers haben und glauben, dass diese auch richtig sind, sind mit 42 bzw. 44 Prozent rund 20 Prozentpunkte höher als in der Crew VII/2005 bis Crew VII/2009. Damit ist eine Verbesserung des subjektiven Vertrauens in das eigene Wissen über die Bundeswehr und die Anforderungen des Offizierberufes zu verzeichnen.
- Kameradschaft, Wahrnehmung verantwortungsvoller Aufgaben und Abwechslung bzw. Abenteuer sind die drei wichtigsten Gründe, Offizier bei der Bundeswehr bzw. bei der Marine zu werden. Eine eher untergeordnete Rolle als Motiv für die Berufswahl spielen Familientradition, das Ansehen des Soldatenberufes in der Bevölkerung, eine heimatnahe Verwendung und der Umgang mit Waffen bzw. Technik. Zwischen den Gründen, die für die Entscheidung für die Bundeswehr genannt werden, und den Motiven für die Wahl der Marine gibt es kaum Unterschiede.
- Die Bedeutung des Offizierberufes als sicherer Arbeitsplatz hat im langjährigen Vergleich in der Rangordnung der Motive für die Berufswahl ganz leicht zugenommen.
- Das Motiv der Studienmöglichkeit ist für 54 Prozent der befragten OA der Crew VII/2015 außerordentlich bzw. sehr wichtig und ist damit im langjährigen Vergleich eher niedrig. Ein möglicher Grund hierfür könnte im vergleichsweise hohen Anteil von Reserveoffizieranwärtern (ROA) unter den Mitgliedern der Crew VII/2015 liegen.
- Das Motiv einer heimatnahen Verwendung ist für die Entscheidung, zur Marine zu gehen, für die Befragten der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 bedeutsamer als für die Crews der Jahrgänge 2005 bis 2008.

- Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014 hinsichtlich der von den OA genannten persönlichen Gründe für die Entscheidung, Offizier bei der Bundeswehr zu werden wie auch für die Wahl zur Marine zu gehen. Auch der Stellenwert, der bestimmten Merkmalen einer beruflichen Tätigkeit beigemessen wird, ist im Wesentlichen gleich.
- Der größte Teil der Erwartungen an die späteren Tätigkeiten des Marineoffiziers stimmt mit dem jeweiligen Stellenwert überein, der einer beruflichen Tätigkeit zugeschrieben wird. Bereiche, in denen der Stellenwert über den Erwartungen liegt, sind: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten, gute Vorgesetzte, Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Bereiche, in denen die Erwartungen über dem Stellenwert liegen sind: Übernahme von (Führungs-)Verantwortung, gute Bezahlung, die Möglichkeit, oft zur See fahren zu können, sowie viele Aufenthalte im Ausland.

4.4 Identifikation mit der Marine und der Bundeswehr zu Beginn der Ausbildung

Wie intensiv der Bezug zur Marine bzw. zur Bundeswehr ist, wurde durch die Frage nach beruflichen Alternativen zu einer Karriere als Marineoffizier ermittelt, wie auch durch die Frage, ob man sich vorstellen kann, die militärische Laufbahn in einem anderen Bereich der Bundeswehr fortzuführen. Dabei hätten sich 34 Prozent der befragten OA der Crew VII/2015 nach eigenen Angaben alternativ für einen anderen Bereich bei der Bundeswehr beworben, wenn sie für die Laufbahn des Marineoffiziers nicht ausgewählt worden wären. Von den Befragten der Crew VII/2014 hätten sogar 42 Prozent eine Alternativverwendung bei der Bundeswehr gewählt. Etwa ein Drittel der Crew VII/2015 hätte sich keine andere militärische Laufbahn in einem anderen Bereich der Bundeswehr vorstellen können. In der Vorgängercrew waren es sogar 36 Prozent. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass die Ausprägung eines bundeswehr- wie marinespezifischen Bezugs bei den Angehörigen der Crew VII/2014 noch etwas stärker ist als bei der Crew VII/2015.

Diese Vermutung wurde anhand weiterer Fragen überprüft, die auf die Identifikation mit dem Offizierberuf bzw. mit der Marine abhoben. Eine Frage zur Identifikation mit dem Offizierberuf bei der Bundeswehr lautet beispielsweise: „Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Offizier bei der Bundeswehr entscheiden.“ Als Beispiel für eine Frage zur Identifikation mit der Marine kann genannt werden: „Ich bin stolz, als Angehöriger der Marine wahrgenommen zu werden.“ Aus den Mittelwerten der Antworten zu diesen beiden Fragen wurde jeweils das arithmeti-

sche Mittel gebildet. Mit Hilfe eines T-Tests wurden die jeweils errechneten Mittelwerte für die Crew VII/2014 und die Crew VII/2015 auf signifikante Unterschiede hin überprüft. Die Ergebnisse können Tabelle 13 entnommen werden.

Tabelle 13: Identifikation mit der Marine und mit dem Offizierberuf der Bundeswehr allgemein zu Beginn der Ausbildung: Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014

Identifikation mit:	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014
*Marine	1,00 bis 1,19 (1,10)	1,25 bis 1,39 (1,32)
*Offizierberuf bei der Bw	1,17 bis 1,35 (1,26)	1,39 bis 1,54 (1,47)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Anfangsbefragung der Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Beide Crews weisen eine hoch ausgeprägte Identifikation mit der Marine und mit dem Offizierberuf allgemein auf. Innerhalb der Crews gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen diesen beiden Identifikationsformen. Beim Crewvergleich wird jedoch eine leicht höhere signifikante Ausprägung beider Identitäten bei der Crew VII/2014 gegenüber der Crew VII/2015 deutlich.

Darüber hinaus wurden die OA gefragt, ob sie sich schon zum jetzigen Zeitpunkt vorstellen könnten, Berufssoldat zu werden. 63 Prozent der Crew VII/2015 und 51 Prozent der Crew VII/2014 gaben an, dass sie sich vorstellen können Berufssoldat zu werden. Statistisch signifikant sind diese Unterschiede im Antwortverhalten der beiden Crews jedoch nicht. Dabei waren die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die von der Bundeswehr angebotenen Karriereöglichkeiten bzw. die persönlichen Herausforderungen, die mit einer beruflichen Laufbahn bei der Bundeswehr einhergehen die häufigsten Gründe, die als offene Antworten für die Entscheidung, Berufssoldat werden zu wollen, genannt wurden. Die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie war demgegenüber die meist genannte Begründung für eine Entscheidung gegen eine Laufbahn als Berufssoldat.

Zwischenfazit:

- Die Crew VII/2014 und die Crew VII/2015 haben eine hoch ausgeprägte Identifikation sowohl mit der Marine als auch mit dem Offizierberuf der Bundeswehr vor Antritt in die Bundeswehr. Im Crewvergleich hat die Crew VII/2014 eine signifikant leicht höhere Ausprägung beider Identitäten als die Crew VII/2015.

- 63 Prozent der OA der Crew VII/2015 können sich schon zu Beginn der Ausbildung vorstellen, später einmal Berufssoldat zu werden. Es gibt hier keine signifikanten Unterschiede zur Crew VII/2014.

4.5 Erwartungen an die Ausbildung

Bevor sich die Offizieranwärterinnen und -anwärter für den Beruf des Marineoffiziers entschieden haben, haben sie sich durch verschiedene Quellen über ihren beruflichen Werdegang informiert. Aufgrund dessen haben sich bestimmte Wünsche, Vorstellungen, aber auch Erwartungen entwickelt. Diese betreffen nicht nur den Beruf des Marineoffiziers, sondern beziehen sich ebenso auf die Ausbildung, die sie auf dem Weg eines angehenden Offiziers bewältigen müssen. Die Erfassung der entsprechenden Erwartungshaltung ist daher wichtig, weil davon auszugehen ist, dass dies Auswirkungen auf die spätere Berufszufriedenheit hat.

Die konkreten Erwartungen der jungen Frauen und Männer an ihre zukünftige Ausbildung wurden anhand einer eigenen Frage überprüft. Auch hierfür wurde eine 5-stufige Likert-Skala genutzt. Die Probanden konnten zwischen den Antwortmöglichkeiten +2 („ja, sicher“), +1 („eher ja“), 0 („teils/teils“), -1 („eher nein“) und -2 („nein, sicher nicht“) wählen. Das heißt, je höher die Werte ausfallen, desto höher ist die entsprechende Erwartungshaltung an die Ausbildung. Werte nahe Null offenbaren eher eine neutrale Meinung und negative Werte bedeuten, dass die OA hier keine hohen Erwartungen haben. Die Reihenfolge in der nachfolgenden Tabelle richtet sich nach der Höhe der Erwartungshaltung der Crew VII/2015. Je wichtiger ein Aspekt ist, desto weiter oben steht dieser in der Tabelle 14.

Tabelle 14: Erwartungen an die Ausbildung: Angaben für die Crew VII/2015

Frage 11: Was erwarten Sie von Ihrer Ausbildung zum Marineoffizier? Ich erwarte ...

	Erwartung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „ja sicher“ und „eher ja“
1.	Inhalte, die mich befähigen ein guter Marineoffizier zu werden.	1,58	94
2.	Verantwortung übernehmen zu können.	1,52	93
3.	Kameradschaft und Teamwork.	1,5	88
4.	praxisnahe Ausbildung.	1,39	91
5.	viel Abwechslung.	1,36	89
6.	selbstständig planen und entscheiden zu können.	1,36	89

	Erwartung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „ja sicher“ und „eher ja“
7.	viel Sport.	1,24	82
8.	gezielte Vorbereitung auf spätere Verwendung.	1,14	81
9.	Möglichkeiten, mich entfalten und entwickeln zu können.	0,99	75
10.	gute Bezahlung.	0,96	72
11.	gute Vorgesetzte.	0,91	73
12.	Aussichten auf Beförderung.	0,81	67
13.	technisch modern ausgestatteten Arbeitsplatz.	0,78	64
14.	Chancengleichheit für Männer und Frauen.	0,77	63
15.	große Stoffmenge in kurzer Zeit.	0,73	64
16.	häufig längere Abwesenheiten von Zuhause.	0,46	54
17.	gesunde Arbeitsbedingungen.	0,42	49
18.	oft zur See fahren zu können.	0,42	51
19.	umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr.	0,4	49
20.	geregelte Dienstzeit.	0,36	44
21.	viele Aufenthalte im Ausland.	0,31	44
22.	Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung.	0,21	42
23.	wenig Raum für Freizeit.	0,14	40
24.	überwiegend theoretische Ausbildung.	-0,38	19

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], sortiert nach errechneten Mittelwerten absteigend.

Die OA haben insgesamt eine recht hohe Erwartungshaltung an die Ausbildung. Sie erhoffen sich vor allem durch die Ausbildung eine Befähigung zum guten Marineoffizier zu erhalten, dabei Verantwortung übernehmen zu können und Kameradschaft und Teamwork zu erfahren. Von 88 bis 94 Prozent der befragten OA werden diese Aspekte genannt. Das Einzige, was beide Crews nicht von der Ausbildung erwarten, ist eine überwiegend theoretische Ausbildung. Nicht einmal ein Fünftel hat diesbezüglich eine hohe Erwartungshaltung. Inwieweit signifikante Unterschiede zwischen den beiden Crews zur Erwartungshaltung mit Blick auf die Ausbildung existieren, wurde erneut mittels eines T-Tests ermittelt. Die Ergebnisse sind Tabelle 15 zu entnehmen.

Tabelle 15: Erwartungen an die Ausbildung: Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014

	Erwartung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014
1.	Inhalte, die mich befähigen ein guter Marineoffizier zu werden	1,49 bis 1,67 (1,58)	1,61 bis 1,75 (1,68)
2.	Verantwortung übernehmen zu können	1,42 bis 1,61 (1,52)	1,56 bis 1,72 (1,64)
3.	Kameradschaft und Teamwork	1,40 bis 1,61 (1,5)	1,51 bis 1,68 (1,59)
4.	Praxisnahe Ausbildung	1,29 bis 1,49 (1,39)	1,44 bis 1,62 (1,53)
5.	Viel Abwechslung	1,26 bis 1,46 (1,36)	1,29 bis 1,49 (1,39)
6.	Selbstständig planen und entscheiden zu können	1,25 bis 1,47 (1,36)	1,22 bis 1,43 (1,33)
7.	Viel Sport	1,13 bis 1,36 (1,24)	1,36 bis 1,56 (1,46)
8.	*gezielte Vorbereitung auf spätere Verwendung	1,01 bis 1,27 (1,14)	1,30 bis 1,52 (1,41)
9.	Möglichkeiten, mich entfalten und entwickeln zu können	0,86 bis 1,12 (0,99)	0,89 bis 1,15 (1,02)
10.	Gute Bezahlung	0,85 bis 1,08 (0,96)	0,90 bis 1,14 (1,02)
11.	Gute Vorgesetzte	0,79 bis 1,02 (0,91)	0,86 bis 1,09 (0,98)
12.	Aussichten auf Beförderung	0,68 bis 0,95 (0,81)	0,92 bis 1,16 (1,04)
13.	Technisch modern ausgestatteten Arbeitsplatz	0,64 bis 0,91 (0,78)	0,89 bis 1,13 (1,01)
14.	Chancengleichheit für Männer und Frauen	0,62 bis 0,93 (0,77)	0,64 bis 0,96 (0,80)
15.	Große Stoffmenge in kurzer Zeit	0,60 bis 0,87 (0,73)	0,53 bis 0,84 (0,69)
16.	Häufig längere Abwesenheiten von Zuhause	0,30 bis 0,62 (0,46)	0,17 bis 0,49 (0,33)
17.	Gesunde Arbeitsbedingungen	0,26 bis 0,58 (0,42)	0,34 bis 0,64 (0,49)
18.	Oft zur See fahren zu können	0,25 bis 0,58 (0,42)	0,20 bis 0,51 (0,35)
19.	Umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr	0,26 bis 0,54 (0,4)	0,22 bis 0,50 (0,36)
20.	Geregelte Dienstzeit	0,20 bis 0,51 (0,36)	0,28 bis 0,58 (0,43)
21.	Viele Aufenthalte im Ausland	0,16 bis 0,46 (0,31)	0,16 bis 0,45 (0,31)
22.	Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung	0,05 bis 0,38 (0,21)	0,21 bis 0,56 (0,38)
23.	Wenig Raum für Freizeit	-0,03 bis 0,30 (0,14)	-0,12 bis 0,19 (0,03)
24.	*Überwiegend theoretische Ausbildung	-0,52 bis -0,23 (-0,38)	-0,82 bis -0,57 (-0,69)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Die Ablehnung einer überwiegend theoretischen Ausbildung an der MSM ist bei der Crew VII/2014 signifikant stärker ausgeprägt als bei der Crew VII/2015. Genauso verhält es sich mit der Erwartungshaltung gegenüber einer gezielten Vorbereitung auf die

spätere Verwendung. Diese ist bei der Crew VII/2015 signifikant weniger ausgebildet als bei der Vorgängercrew. Bei den restlichen Erwartungshaltungen unterscheiden sich die betrachteten Crews nicht wesentlich. Insgesamt wird deutlich, dass die Erwartungen an die Ausbildung hoch gesteckt sind. Dies birgt die Gefahr, dass diese später nicht erfüllt werden. In der hohen Erwartungshaltung gegenüber der Ausbildung an der MSM steckt somit auch ein gewisses Potenzial für Enttäuschung und Unzufriedenheit.

Der Vorfall mit tödlichem Ausgang im Jahr 2010 auf der GORCH FOCK bot Anlass dazu, die Ausbildung zu überarbeiten. Demzufolge wurde im Rahmen der Befragung der Crew VII/2014 und VII/2015 noch einmal das Augenmerk darauf gelegt zu überprüfen, welche speziellen Erwartungen die OA an diesen Ausbildungsabschnitt haben.

Tabelle 16: Erwartungen an die Ausbildung auf der GORCH FOCK: Angaben für die Crew VII/2015

Frage 12: Was erwarten Sie von der Ausbildung auf der GORCH FOCK? Ich erwarte ...

Erwartung	Mittelwerte der Crew VII/2015	Zusammengefasste Prozentangabe „ja sicher“ und „eher ja“
eine praxisnahe Ausbildung.	1,76	97
Kameradschaft und Teamwork.	1,67	93
Erlernen seemännischer Grundkenntnisse und -fertigkeiten.	1,56	92
Kennenlernen der eigenen Grenzen.	1,5	89
interessante Hafenaufenthalte.	1,39	87
Erfahrungen mit der Seefahrt.	1,35	85
physische Belastungen durch fordernde Ausbildung.	1,32	84
persönliche Weiterentwicklung	1,3	85
Einblick in das Leben an Bord	1,15	77
psychische Belastungen durch fordernde Ausbildung.	1,06	76
Belastung durch lange Abwesenheit.	0,69	59
eine überwiegend theoretische Ausbildung	-0,93	7

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], sortiert nach errechneten Mittelwerten absteigend.

Wie Tabelle 16 zu entnehmen ist, haben die OA eine hohe bis sehr hohe Erwartungshaltung an die Ausbildung auf der GORCH FOCK. Die Tabelle 17 zeigt nach einem durchgeführten T-Test, dass es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Crews gibt. Die OA erwarten vor allem Praxisnähe, Kameradschaft/Teamwork und das

Erlernen seemännischer Grundkenntnisse und -fertigkeiten. Wie in Bezug auf die Ausbildung an der MSM allgemein, erwartet man hier ebenfalls keine theoretische Ausbildung.

**Tabelle 17: Erwartungen an die Ausbildung auf der GORCH FOCK:
Gegenüberstellung der Crew VII/2015 und der Crew VII/2014**

Erwartung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwerte) Crew VII/ 2015	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwerte) Crew VII/2014
Eine praxisnahe Ausbildung	1,68 bis 1,84 (1,76)	1,63 bis 1,82 (1,73)
Kameradschaft und Teamwork	1,57 bis 1,77 (1,67)	1,67 bis 1,83 (1,75)
Erlernen seemännischer Grundkenntnisse und -fertigkeiten	1,47 bis 1,66 (1,56)	1,42 bis 1,64 (1,53)
Kennenlernen der eigenen Grenzen	1,39 bis 1,60 (1,50)	1,50 bis 1,70 (1,60)
Interessante Hafenaufenthalte	1,27 bis 1,50 (1,39)	1,26 bis 1,51 (1,38)
Erfahrungen mit der Seefahrt	1,21 bis 1,48 (1,35)	1,29 bis 1,52 (1,41)
Physische Belastungen durch fordernde Ausbildung	1,20 bis 1,44 (1,32)	1,32 bis 1,54 (1,43)
Persönliche Weiterentwicklung	1,18 bis 1,42 (1,30)	1,19 bis 1,44 (1,31)
Einblick in das Leben an Bord	1,00 bis 1,31 (1,15)	1,04 bis 1,33 (1,18)
Psychische Belastungen durch fordernde Ausbildung	0,92 bis 1,20 (1,06)	1,11 bis 1,36 (1,24)
Belastung durch lange Abwesenheit	0,53 bis 0,86 (0,69)	0,70 bis 1,03 (0,87)
Eine überwiegend theoretische Ausbildung	-1,06 bis -0,80 (-0,93)	-1,13 bis -0,85 (-0,99)

Datenbasis: Anfangsbefragung Crew VII/2015 und Crew VII/2014. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Letztlich sollten die OA in diesem Zusammenhang auf einer 5-stufigen Likert-Skala mit den Werten von +2 „positiv“ über 0 „teils/teils“ bis -2 „negativ“ ihre derzeitige Gesamteinstellung gegenüber der geplanten Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK beschreiben. Im Mittel liegt diese bei der Crew VII/2015 bei 0,90 und bei der Crew VII/2014 bei 0,83, das heißt die befragten OA stehen der Ausbildungsreise im Vorfeld positiv gegenüber. Zwischen den beiden Crews besteht kein signifikanter Unterschied.

Zwischenfazit:

- Die OA erwarten von ihrer Ausbildung vor allem die Vermittlung von Inhalten, die sie zu einem guten Marineoffizier befähigen, die Möglichkeit der Verantwortungsübernahme, Kameradschaft/Teamwork und eine praxisnahe Ausbildung. Eine überwiegend theoretische Ausbildung erwarten sie nicht.
- Die Crew VII/2015 hat im Vergleich zur Crew VII/2014 eine signifikant niedrigere Erwartungshaltung mit Blick auf eine gezielte Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Demgegenüber war die Erwartungshaltung der Crew VII/2014 bezogen auf theoretische Ausbildungsinhalte signifikant schwächer als bei der Crew VII/2015.
- Die Erwartungshaltung der befragten OA gegenüber dem Ausbildungsabschnitt GORCH FOCK weist ähnliche Merkmale wie in Bezug auf die Ausbildung insgesamt aus: Die Erwartungen liegen hier sogar noch etwas höher, gerade was Praxisnähe und das Erlernen seemännischer Grundkenntnissen und -fertigkeiten angeht. Auch hier ist man auf eine überwiegend theoretische Ausbildung nicht eingestellt.
- Insgesamt sind die Crew VII/2014 und die Crew VII/2015 der Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK gegenüber positiv eingestellt.

5 Ergebnisse der Endbefragung

Die OA wurden am Ende ihrer Ausbildung an der MSM mit einem zweiten Fragebogen nochmals befragt. Hierbei sollten sie rückblickend die einzelnen Ausbildungsabschnitte des ersten Jahres der Laufbahnausbildung zum Marineoffizier beurteilen. Hierzu gehören die Soldatische Basisausbildung, die Ausbildung am Übungsmast, die Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK, der Offizierlehrgang und das Flottenpraktikum im EAV (Einsatz- und Ausbildungsverband). Zu jedem dieser Ausbildungsabschnitte wurden die Lehrgangsteilnehmer gebeten, ihre Zufriedenheit mit einzelnen Rahmenbedingungen sowie mit dem Ausbildungsabschnitt insgesamt anzugeben. Zu den abgefragten Rahmenbedingungen zählen personenbezogene Aspekte wie: Kameradschaft, unmittelbare Vorgesetzte, Lehrpersonal, persönliche Leistungen und Anerkennung durch Vorgesetzte, sowie sachbezogene Aspekte wie: Ausbildungsinhalte, Verpflegung, Unterbringung, Möglichkeiten der Erholung sowie die Vorbereitung auf die spätere Verwendung.

Die Zufriedenheit der OA mit den einzelnen Ausbildungsabschnitten lässt Rückschlüsse auf die ersten Eindrücke zu, welche die jungen Offizieranwärterinnen und -anwärter im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres an der MSM von der Bundeswehr bzw. genauer gesagt von der Marine gewinnen. Des Weiteren wurde für jeden einzelnen Ausbildungsabschnitt der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Gesamtzufriedenheit und der Bewertung der einzelnen Rahmenbedingungen des jeweiligen Abschnitts überprüft, um so Einflussfaktoren für die Ausbildungszufriedenheit zu identifizieren. Darüber hinaus konnten die OA Angaben zu besonders positiven bzw. negativen Aspekten der jeweiligen Ausbildungsabschnitte machen. Weiterhin konnten sie die Vorgesetzten in den einzelnen Ausbildungsabschnitten bewerten. Auch die körperlichen und intellektuellen Anforderungen sollten von den Lehrgangsteilnehmern beurteilt werden. Weiterhin sollte eingeschätzt werden, wie motivierend jeder einzelne Ausbildungsabschnitt von den OA wahrgenommen wird und wie diese den Einfluss der einzelnen Abschnitte auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung beurteilen. Darüber hinaus sollten die Lehrgangsteilnehmer aufzeigen, wie sehr sie sich mit der Marine bzw. dem Offizierberuf verbunden fühlen und welche Bedenken sie gegenüber dem Beruf des Marineoffiziers haben.

5.1 Soldatische Basisausbildung

Die Marineoffizierausbildung wird mit der Soldatischen Basisausbildung eingeleitet. An ihr nehmen nur die Neueinsteiger, also OA ohne militärische Vorerfahrungen, teil. Da

dieser Ausbildungsabschnitt mit einer Grundausbildung zu vergleichen ist, brauchen Soldatinnen und Soldaten, die schon einmal in der Bundeswehr gedient und bereits eine Grundausbildung absolviert haben, diesen Ausbildungsabschnitt in der Regel nicht durchlaufen. Die OA werden hier mit den ersten soldatischen Grundfertigkeiten wie Formaldienst, Marsch, Wehrrecht, Politische Bildung, Soldatische Ordnung, Sport, Wachausbildung und Allgemeine Truppenkunde konfrontiert. Die Vermittlung allgemeiner militärischer Aspekte als erster Schritt einer Sozialisierung in und für das Militär soll die Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter befähigen, normen- und regelkonform im militärischen Rahmen zu agieren. Die jungen Frauen und Männer erfahren hier erstmals unmittelbar soldatisches Leben und Handeln. Im Vordergrund stehen hierbei die Überprüfung und der Ausbau der physischen und psychischen Belastbarkeit der Lehrgangsteilnehmer. Mit der Neukonzeption der Ausbildung seit 2012 setzt hier schon eine gezielte Vorbereitung auf die Ausbildungsreise auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK an. Es wird dabei großer Wert darauf gelegt, dass Grundlagen für das sichere Arbeiten in der Höhe geschaffen werden. Die Soldatische Basisausbildung endet mit dem formellen Höhepunkt der Vereidigung.

Der erste Ausbildungsabschnitt, der den Beginn der Laufbahn zum Offizier einleitet, ist für den Großteil der OA mit drastischen Veränderungen von Lebensumständen, neuen Herausforderungen sowie verschiedenen Umgewöhnungsprozessen verbunden. Die meisten OA hatten noch vor wenigen Tagen an der Abschlussfeier an ihrer Schule teilgenommen; für sie beginnt nun ein komplett neuer Lebensabschnitt. Die OA wechseln dabei beinahe bündig vom Outfit ihres Schulabschlussfestes in die Soldatenuniform. Sie machen ihre ersten Erfahrungen mit dem Militär und müssen nun mit einem neuen, bisher völlig unbekanntem Personenkreis zusammenleben und -arbeiten. Teilweise müssen sie sich an neue militärische Umgangsformen im Sinne von Befehl und Gehorsam und einen durchgeplanten, streng organisierten Tagesablauf gewöhnen. Viele der jungen Frauen und Männer sind dabei einige Kilometer von zu Hause entfernt und sehen ihr gewohntes Umfeld, ihre Familie und Freunde nur noch am Wochenende – und das eventuell sogar nicht einmal regelmäßig mehr jede Woche. Die Reaktionen auf den Verlust des bisherigen Lebensumfeldes und der bisherigen Lebensgestaltung können dabei recht unterschiedlich ausfallen. Der eine Teil der OA erlebt dies möglicherweise als schmerzlich, andere sehen in dieser Änderung etwas Positives und Erstrebenswertes. Nichtsdestotrotz wird für alle OA mit Beginn der Ausbildung eine Umstellung des bisherigen Alltagslebens eingeleitet.

Wie zufrieden die OA vor diesem Hintergrund rückblickend mit dem ersten Ausbildungsabschnitt sind, ist in Tabelle 18 mit Hilfe von Mittelwertangaben zu entnehmen. Der Grad der Zufriedenheit mit den aufgeführten Aspekten wurde der Reihe nach ab-

steigend in der Tabelle angeordnet. Die Antwortmöglichkeiten der 7-stufigen Likert-Skala gehen hierbei von -3 „sehr unzufrieden“ bis +3 „sehr zufrieden“. Null entspricht einem neutralen Meinungsbild von „teils/teils“.

Tabelle 18: Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 02: Nur an Neueinsteiger: Sie haben Ihre Soldatische Basisausbildung an der MSM absolviert. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Soldatischen Basisausbildung?

Aspekt der Ausbildung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“
Unterbringung	2,05	97
Kameradschaft in der Crew bzw. dem Zug	1,61	88
Lehrpersonal	1,04	74
Persönliche Leistung	0,96	67
Verpflegung	0,9	64
Unmittelbare Vorgesetzte (Gruppenführer, Zugführer)	0,57	57
Ausbildungsinhalte	0,42	51
Anerkennung ihrer Leistung durch Vorgesetzte	0,28	38
Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	-0,17	36
Vorbereitung auf ihre spätere Verwendung	-0,8	20
Soldatische Basisausbildung insgesamt	0,18	43

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Die OA sind mit fast allen Aspekten der Soldatischen Basisausbildung zufrieden. Am zufriedensten sind sie mit der Unterbringung und der Kameradschaft. Unzufriedenheit wurde nur in Bezug auf die Vorbereitung auf die spätere Verwendung und die Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung deutlich. Um dem zuerst genannten Unzufriedenheitsfaktor, der die Vorbereitung auf eine spätere Verwendung betrifft, entgegenzuwirken, sollte den OA noch klarer als bislang vor Augen geführt werden, dass die Soldatische Basisausbildung ein Ausbildungsabschnitt darstellt, den sich jeder Soldat, unabhängig von Dienstgrad und Laufbahn, stellen muss und der aus diesem Grund bewusst allgemein gehalten ist. Die eher kritische Bewertung der Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung hängt wiederum mit der Besonderheit der militärischen Grundausbildung zusammen. Generell bringt hier das Ausbildungsprofil eine höhere individuelle Belastung und kürzere Erholungsphasen mit sich. Insgesamt wurde dieser Ausbildungsabschnitt von den befragten OA mit einem Mittelwert von 0,18 bewertet.

Dies spiegelt ein eher ambivalentes Meinungsbild wider. Die Soldatische Basisausbildung ist damit der Ausbildungsaspekt, der von den Befragten der Crew VII/2015 die geringste Zufriedenheit aufweist.

Durch zwei offene Fragen bekamen die OA die Möglichkeit geboten, Aspekte mit Blick auf die Soldatische Basisausbildung zu benennen, die sie als besonders positiv bzw. negativ empfanden. Dabei wird die Unzufriedenheit über fehlende Möglichkeiten der Erholung von der Ausbildung nochmals deutlich. So wurde beispielsweise bemängelt, dass die OA zu wenig und teilweise viel zu kurze Pausen erhielten. Weiterhin wurde kritisiert, dass im Rahmen der Soldatischen Basisausbildung kein Schießen bzw. keine Waffenausbildung stattgefunden habe. (Diese Ausbildungsinhalte werden erst während der Infanteristischen Basisausbildung vermittelt, die die Marineoffizieranwärter kurz vor Beginn der universitären Ausbildung durchlaufen. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten die befragten OA diesen Ausbildungsabschnitt noch nicht absolviert.) Neben den thematisierten negativen Aspekten wurden in den Antworten auf die offenen Fragen jedoch auch positive Punkte angesprochen. Hier wurden besonders körperlich fordernde Aspekte wie Sport, Biwak und die Märsche genannt.

Um zu ermitteln, welche Aspekte den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben, wurde eine Korrelationsanalyse nach Pearson durchgeführt (Tabelle 19).

Tabelle 19: Einfluss der einzelnen Rahmenbedingungen der Soldatischen Basisausbildung auf die Gesamtzufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung: Angaben zu der Crew VII/2015

Aspekt der Ausbildung	Korrelationskoeffizient (Pearson r)
Ausbildungsinhalte	0,59**
Vorgesetzte (Gruppen- und Zugführer)	0,49**
Vorbereitung auf spätere Verwendung	0,46**
Lehrpersonal	0,35**
Persönliche Leistungen	0,23*

** Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. *Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015.

Die Ausbildungsinhalte, die Vorgesetzten und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung haben in der Soldatischen Basisausbildung den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit. An diesen Stellen wäre folglich auch als erstes anzusetzen, um die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt insgesamt zu erhöhen. Wie bereits ausgeführt, sollte mit Blick auf die hohen Erwartungen der OA, hier bereits auf ihre spätere Verwendung vorbereitet zu werden, vor allem ein größeres Bewusstsein hinsichtlich des

eigentlichen Nutzens der Soldatischen Basisausbildung geschaffen werden. Darüber hinaus können Verbesserungen der Ausbildungsinhalte und die Vorgesetzten die Gesamtzufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung positiv beeinflussen.

Da dieses Projekt als Längsschnittstudie angelegt ist, lassen sich darüber hinaus Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei der Ausbildungszufriedenheit im Vergleich zu den beiden vorherigen Crews VII/2013 und VII/2014 mit Hilfe eines T-Tests identifizieren (Tabelle 20).

Tabelle 20: Vergleich der Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung bei den Crews VII/2013 bis VII/2015

Aspekt der Ausbildung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Ausbildungsinhalte	0,33 bis 0,72 (0,52)	0,44 bis 0,86 (0,65)	0,17 bis 0,67 (0,42)
Kameradschaft in der Crew bzw. dem Zug	0,85 bis 1,34 (1,10)	1,24 bis 1,76 (1,5)	1,34 bis 1,88 (1,61)
Unmittelbare Vorgesetzte (Gruppenführer, Zugführer)*	0,40 bis 0,93 (0,66)	0,98 bis 1,56 (1,27)*	0,27 bis 0,87 (0,57)
Lehrpersonal	0,86 bis 1,22 (1,04)	0,98 bis 1,43 (1,21)	0,84 bis 1,24 (1,04)
Verpflegung	0,41 bis 0,95 (0,68)	0,26 bis 0,83 (0,55)	0,59 bis 1,21 (0,90)
Unterbringung	2,01 bis 2,34 (2,18)	2,02 bis 2,39 (2,2)	1,86 bis 2,24 (2,05)
Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung*	-0,70 bis -0,11 (-0,40)*	-0,01 bis 0,62 (0,31)*	-0,53 bis 0,18 (-0,17)
Persönliche Leistung	0,68 bis 1,13 (0,90)	1,04 bis 1,48 (1,26)	0,68 bis 1,24 (0,96)
Anerkennung der Leistung durch Vorgesetzte	0,01 bis 0,55 (0,28)	0,35 bis 0,87 (0,61)	-0,04 bis 0,59 (0,28)
Vorbereitung auf ihre spätere Verwendung*	-1,13 bis -0,65 (-0,89)	-0,46 bis -0,11(-0,18)*	-1,13 bis -0,48 (-0,80)
Soldatische Basisausbildung insgesamt*	-0,03 bis 0,41 (0,19)*	0,44 bis 0,91 (0,67)*	-0,07 bis 0,43 (0,18)*

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

Die Crew VII/2014 zeigt insgesamt die höchste Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung als Ganzes. Die OA der Crew VII/2014 sind im Vergleich zu den Befragten der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 zudem signifikant zufriedener mit den Vorgesetzten ebenso wie mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Mit Blick auf die Möglichkeit zur Erholung von der Ausbildung besteht darüber hinaus ein signifikanter Unterschied zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014. Auch hier ist

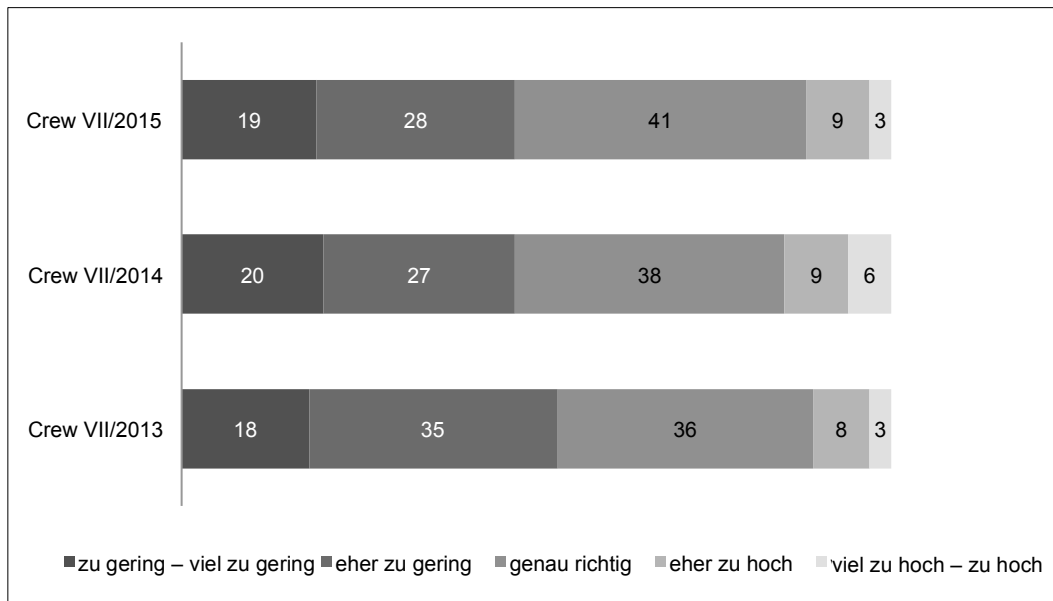
die Crew VII/2014 zufriedener. Alle weiteren Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

Vergleicht man diese Ergebnisse schließlich mit den Befunden zu den früheren Jahrgängen der Crews VII/2005 bis VII/2008, so wird insgesamt ein abnehmender Grad an Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung deutlich. Bei den früheren Befragungen lagen die Zufriedenheitswerte zwischen 65 und 84 Prozent, während sie bei der Crew VII/2013, der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 nur noch zwischen 43 und 61 Prozent betragen. Schaut man sich die einzelnen Rahmenbedingungen genauer an, so tritt der größte Unterschied zur ersten Studie bei der Bewertung der Ausbildungsinhalte der Soldatischen Basisausbildung zutage. Bei den Befragungen aus den 2000er-Jahren waren noch zwischen 74 bis 86 Prozent der OA mit den Ausbildungsinhalten zufrieden; im Vergleich dazu ist der Wert, der bei den letzten Befragungen zwischen 51 bis 63 Prozent lag, auffällig zurückgegangen. Dieser Rückgang betrifft damit genau den Aspekt, der gleichzeitig den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung hat (vgl. Pietsch 2010: 59 f.). Generell gilt es allerdings festzuhalten, dass keine der abgefragten organisatorischen Rahmenbedingungen im langjährigen Vergleich eine verbesserte Einschätzung erfahren hat. Das Maß an Zufriedenheit ist mit anderen Worten in allen Bereichen eher zurückgegangen. An der Rangfolge der Zufriedenheitswerte bezüglich der einzelnen Rahmenbedingungen hat sich dabei gleichwohl über die Jahre hinweg kaum etwas geändert.

In einer weiteren Frage wurde um eine Einschätzung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten gebeten. Übergeordnetes Ziel sollte hierbei sein, die Anforderungen so anzulegen, dass sie von den OA als ‚angemessen‘ wahrgenommen und erfahren werden. Denn im richtigen Maß empfundene Herausforderungen können ebenfalls als Ausgangsbasis für Zufriedenheit gelten. Von den drei befragten Crews wurden die körperlichen Anforderungen der Soldatischen Basisausbildung folgendermaßen bewertet:

Abbildung 11: Körperliche Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 28: Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Soldatische Basisausbildung



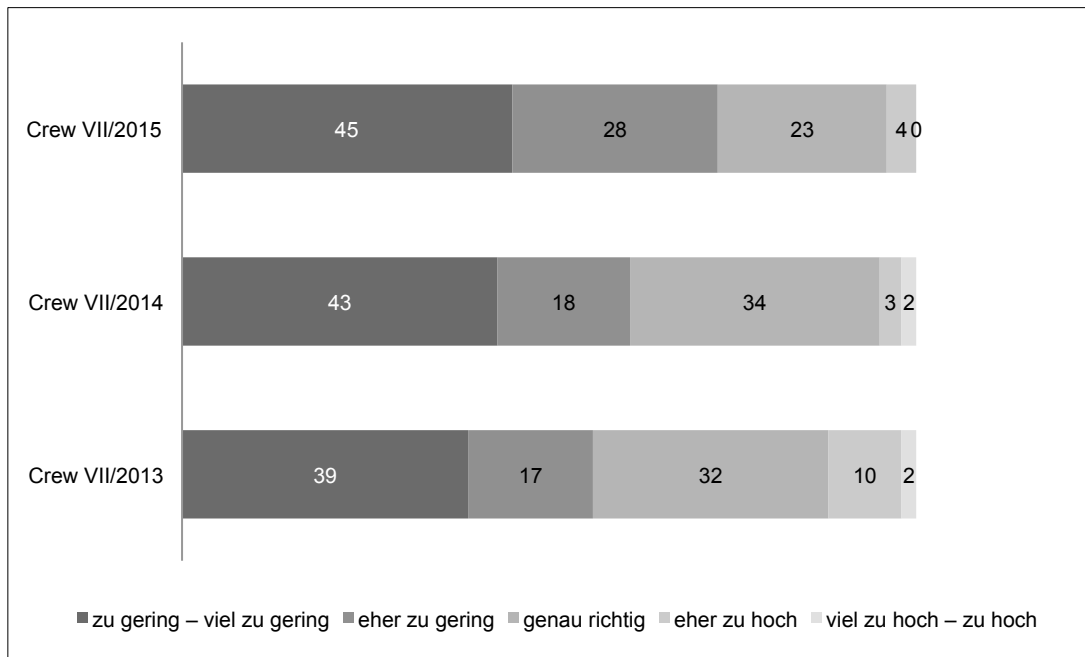
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Etwa vier von zehn OA beurteilen die körperlichen Anforderungen im Rückblick als genau richtig. Nur zwischen 11 und 15 Prozent der Befragten bewerten sie als zu hoch. Fast die Hälfte der OA gibt allerdings an, dass sie die körperlichen Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung als zu gering empfanden. Da dieser Ausbildungsabschnitt die körperliche Leistungsfähigkeit steigern soll, kann und sollte er in der Zukunft durchaus noch etwas fordernder gestaltet werden. Wie wichtig eine körperliche Belastbarkeit für angehende Marineoffiziere ist, geht aus der Weisung für die Ausbildung der Offiziere des Truppendienstes (OffzTrD) der Marine hervor. Hier heißt es: „Eine über das gesamte Berufsleben ausgeprägte körperliche Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit ist für alle Offiziere der Marine unverzichtbare Voraussetzung zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Soldaten im Einsatz, aber auch im Grundbetrieb. Sie ist darüber hinaus auch unabdingbare Basis ihrer Glaubwürdigkeit, Überzeugungskraft und Vorbildfunktion als militärische Vorgesetzte.“ (BMVg 2009: 4). Zwischen den drei untersuchten Crews gibt es im Hinblick auf die Bewertungen der körperlichen Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung keine signifikanten Unterschiede.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Einschätzung der intellektuellen Anforderungen. Diese kann der folgenden Abbildung 12 entnommen werden.

Abbildung 12: Intellektuelle Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 29: Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Soldatische Basisausbildung



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Nur 23 Prozent der OA der Crew VII/2015 empfinden die intellektuellen Anforderungen als genau richtig. In der Crew VII/2013 bzw. VII/2014 sind es 32 bzw. 34 Prozent. Über 70 Prozent der OA der Crew VII/2015 beurteilen diese Anforderungen als zu gering. Die Angehörigen der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 schätzen die intellektuellen Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung signifikant geringer ein als die körperlichen Anforderungen. Dieser Befund darf jedoch nicht verwundern, sind in diesem Ausbildungsabschnitt doch per se eher die körperlichen als die intellektuellen Fähigkeiten gefragt. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die meisten OA erst wenige Wochen vor Beginn der Soldatischen Basisausbildung ihr Abitur absolviert haben. In jener Phase wurden sie intellektuell ganz anders gefordert und gefördert. An diese Erfahrung können die angehenden Marineoffiziere in den ersten Wochen an der Marineschule Mürwik daher zunächst nicht anschließen. Der Kontrast zwischen den früheren und den nun an sie gestellten intellektuellen Anforderungen wird dadurch zusätzlich verstärkt.

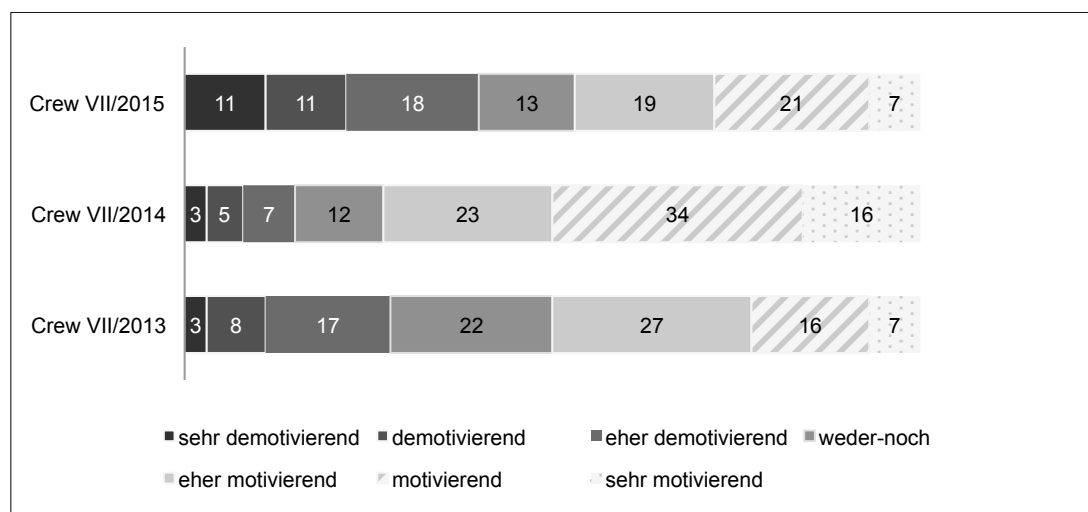
Vergleicht man die Beurteilungen zu den körperlichen und intellektuellen Anforderungen mit der ersten Studie aus den 2000er-Jahren, fallen die Bewertungen der intellektuellen Anforderungen ähnlich aus. Wurden die körperlichen Anforderungen noch von 50 bis 57 Prozent der befragten OA der Crews VII/2005 bis VII/2008 als genau richtig ein-

gestuft (vgl. Pietsch 2010: 64), so ist dieser Wert in den Jahrgängen 2013 bis 2015 auf 36 bis 41 Prozent gesunken. Die jüngeren Jahrgänge fühlen sich also während der Soldatischen Basisausbildung körperlich deutlich eher unterfordert als die Angehörigen früherer Jahrgänge. Entsprechend war dort der Anteil derjenigen, die die körperlichen Anforderungen als zu hoch bewerteten, deutlich größer als der Anteil derjenigen, die sie als zu gering einschätzten. Ob dieser Einstellungswandel auf ein gesenktes Anforderungsprofil innerhalb der Soldatischen Basisausbildung zurückzuführen ist oder ob die angehenden Marineoffiziere über die Jahre hinweg körperlich fitter geworden sind und daher die physischen Anforderungen als weniger hoch einschätzen, kann hier nicht genauer geklärt werden. Abschließend festzuhalten ist jedoch, dass die Wahrnehmung der intellektuellen sowie der körperlichen Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung in der derzeitigen Tendenz eine Steigerung des Anforderungsprofils definitiv zulässt.

Neben einer richtigen Dosierung der an die OA gerichteten Anforderungen, die für die Ausbildung von Berufszufriedenheit wichtig ist, spielt die individuelle Motivation während der Ausbildung für die Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses eine nicht unerhebliche Rolle. Die Soldatische Basisausbildung kann hierfür erste Grundsteine legen, da sie die ersten Anlässe bietet, Begeisterung für den Offizierberuf zu entwickeln. Abbildung 13 gibt die Motivationswerte während der Soldatischen Basisausbildung für die drei zuletzt befragten Crews wieder.

Abbildung 13: Motivation während der Soldatischen Basisausbildung: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 30: Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden. Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend oder als demotivierend erlebt? – Soldatische Basisausbildung



Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Etwa die Hälfte der Befragten der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 bewerten die Soldatische Basisausbildung im Rückblick als motivierend. In der Crew VII/2014 liegt dieser Anteil mit 70 Prozent um 20 Prozentpunkte höher. Damit wird die Soldatische Basisausbildung von der Crew VII/2014 insgesamt als signifikant motivierender wahrgenommen als von den beiden anderen Crews.

Mit einer weiteren Frage wurden die OA um eine Einschätzung des Verhaltens ihrer Vorgesetzten gebeten. In der Zentralen Dienstvorschrift zur Inneren Führung heißt es: „Vorgesetzte beeinflussen entscheidend das zwischenmenschliche Klima und damit auch die Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten. Der Auswahl von Vorgesetzten kommt daher hohe Bedeutung zu. Dabei bilden charakterliche Eignung, persönliche Reife und insbesondere die Befähigung zur Menschenführung die wesentlichen Kriterien des erforderlichen Persönlichkeitsprofils.“ (A-2600/1, Ziffer 656.) Die Zugführer in der Soldatischen Basisausbildung sind die ersten Vorgesetzten, mit denen die OA bei der Bundeswehr in Kontakt kommen. Die in Tabelle 21 aufgeführten Ergebnisse geben einen Eindruck davon, wie diese durch die OA im Einzelnen wahrgenommen wurden. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten reichen von -2 „in sehr geringem Maße“ bis +2 „in sehr hohem Maße“. Der Wert Null für die Antwortmöglichkeit „teils/teils“ steht für ein neutrales Meinungsbild. Die errechneten Mittelwerte wurden in der nachfolgenden Tabelle in eine absteigende Rangfolge gebracht.

Tabelle 21: Beschreibung der Zugführer in der Soldatischen Basisausbildung: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 35: Nur an Neueinsteiger: Bitte denken Sie jetzt einmal an Ihren Zugführer während der Soldatischen Basisausbildung. Bitte beschreiben Sie diesen Vorgesetzten in Bezug auf die genannten Verhaltensweisen.

	Mittelwert	Mittelwert der Crew VII/2015
1.	Selbstbewusstsein	0,95
2.	Durchsetzungsfähigkeit	0,95
3.	Disziplin	0,89
4.	Selbstständigkeit	0,85
5.	Zielstrebigkeit	0,83
6.	Verantwortungsbewusstsein	0,66
7.	Identifikation mit Auftrag Bw	0,63
8.	Fachkompetenz	0,59
9.	Leistungsbereitschaft und Engagement	0,58
10.	Identifikation mit Auftrag der Marine	0,48

	Mittelwert	Mittelwert der Crew VII/2015
11.	Motivation	0,48
12.	Organisationsvermögen	0,45
13.	Allgemeinbildung	0,39
14.	Urteilsfähigkeit	0,26
15.	Kameradschaft	0,21
16.	Analytisches Denken	0,12
17.	Hilfsbereitschaft	0,02
18.	Konflikt- u. Konsensfähigkeit	-0,07
19.	Beispielgebende Führungspersönlichkeit	-0,08
20.	Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit	-0,19

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2].

Der Großteil aller abgefragten Verhaltensweisen wurde von den OA als zutreffend bewertet. Die Zugführer werden dabei primär als selbstbewusst, diszipliniert und durchsetzungsfähig beschrieben. Zu den Eigenschaften, die ihnen von den OA in geringerem Maße zugeschrieben wurden, zählen: Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit, beispielgebende Führungspersönlichkeit und Konflikt- und Konsensfähigkeit.

Auch im Hinblick auf die Einschätzung der Zugführer wurden die drei Crews vergleichend einander gegenübergestellt. Das vergleichsweise differenzierte Meinungsbild kann der Tabelle 22 entnommen werden.

Tabelle 22: Vergleich der Beschreibung der Zugführer: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Identifikation mit Auftrag Bw	0,32 bis 0,64 (0,48)	0,63 bis 0,97 (0,80)	0,42 bis 0,85 (0,63)
Analytisches Denken	0,05 bis 0,38 (0,22)	0,30 bis 0,64 (0,47)	-0,07 bis 0,31 (0,12)
Leistungsbereitschaft und Engagement*	0,31 bis 0,71 (0,51)	0,85 bis 1,19 (1,02)*	0,36 bis 0,80 (0,58)
Selbstbewusstsein*	0,59 bis 0,95 (0,77)	1,23 bis 1,53 (1,38)*	0,75 bis 1,16 (0,95)
Disziplin*	0,57 bis 0,93 (0,75)*	1,08 bis 1,40 (1,24)*	0,66 bis 1,12 (0,89)
Verantwortungsbewusstsein	0,61 bis 0,99 (0,80)	0,87 bis 1,25 (1,06)	0,44 bis 0,89 (0,66)
Allgemeinbildung	0,33 bis 0,67 (0,50)	0,42 bis 0,76 (0,59)	0,20 bis 0,58 (0,39)

	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Hilfsbereitschaft*	0,32 bis 0,70 (0,51)	0,60 bis 0,99 (0,79)	-0,25 bis 0,28 (0,02)*
Identifikation mit Auftrag der Marine	0,42 bis 0,77 (0,60)	0,70 bis 1,03 (0,87)	0,24 bis 0,71 (0,48)
Kameradschaft*	0,20 bis 0,58 (0,39)	0,76 bis 1,15 (0,96)*	-0,05 bis 0,46 (0,21)
Beispielgebende Führungspersönlichkeit*	-0,13 bis 0,32 (0,10)	0,51 bis 0,93 (0,72)*	-0,34 bis 0,18 (-0,08)
Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit*	0,16 bis 0,62 (0,39)*	0,65 bis 1,03 (0,84)*	-0,45 bis 0,06 (-0,19)*
Konflikt- u. Konsensfähigkeit*	0,13 bis 0,47 (0,30)	0,41 bis 0,82 (0,62)*	-0,32 bis 0,19 (-0,07)*
Motivation*	0,05 bis 0,47 (0,26)	0,81 bis 1,17 (0,99)*	0,21 bis 0,75 (0,48)
Fachkompetenz	0,26 bis 0,63 (0,44)	0,60 bis 0,96 (0,78)	0,39 bis 0,78 (0,59)
Organisationsvermögen*	0,20 bis 0,54 (0,37)*	0,58 bis 0,93 (0,76)*	0,26 bis 0,64 (0,45)
Urteilsfähigkeit*	0,21 bis 0,51 (0,36)	0,54 bis 0,89 (0,72)*	0,05 bis 0,48 (0,26)
Durchsetzungsfähigkeit*	0,51 bis 0,86 (0,69)*	1,00 bis 1,35 (1,18)*	0,74 bis 1,16 (0,95)
Zielstrebigkeit*	0,51 bis 0,86 (0,68)*	0,93 bis 1,27 (1,10)*	0,61 bis 1,05 (0,83)
Selbstständigkeit*	0,53 bis 0,91 (0,72)*	0,97 bis 1,30 (1,13)*	0,62 bis 1,08 (0,85)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Im Vergleich der Crews sticht vor allem die Crew VII/2014 deutlich heraus. Die OA dieses Jahrgangs schätzen ihre Zugführer während der Soldatischen Basisausbildung im Schnitt signifikant positiver ein als die Befragten der anderen beiden Crews. Zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 gibt es nur zwei signifikante Unterschiede. Diese betreffen die Aspekte Hilfsbereitschaft sowie Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit. Beide Merkmale werden im höheren Maß den Zugführern der Crew VII/2013 zugeschrieben.

Die Angehörigen der Crew VII/2014 sehen ihre Zugführer in stärkerer Weise durch die aufgelisteten Eigenschaften, die im Wesentlichen positiv sind, geprägt. Signifikante Unterschiede zwischen der Crew VII/2014 und der Crew VII/2013 sowie der Crew VII/2015 gibt es bei folgenden Merkmalen: Leistungsbereitschaft und Engagement, Selbstbewusstsein, Kameradschaft, beispielgebende Führungspersönlichkeit, Motivation und Urteilsfähigkeit. Zwischen der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 gibt es darüber hinaus noch einen signifikanten Unterschied bezüglich der Konflikt- und Konsensfähigkeit. Diese Eigenschaft sieht die Crew VII/2015 bei ihren Vorgesetzten in der Sol-

datischen Basisausbildung weniger ausgeprägt. Im Hinblick auf die Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit unterscheiden sich alle drei Crews signifikant voneinander. Diese Eigenschaft wird am stärksten den Zugführern der Crew VII/2014 zugeschrieben und am wenigsten den Vorgesetzten der Crew VII/2015. Weitere zusätzliche signifikante Unterschiede bestehen zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014, gelten aber nicht für die Crew VII/2015. Hierzu gehören: Disziplin, Organisationsvermögen, Durchsetzungsfähigkeit, Zielstrebigkeit und Selbstständigkeit. Auch diese Merkmale werden stärker bei den Zugführern der Crew VII/2014 verortet.

Damit wird das Bild der durchweg positiv bewerteten Soldatischen Basisausbildung von der Crew VII/2014 abgerundet. Da die Crew VII/2014 auch insgesamt mit der Soldatischen Basisausbildung signifikant am zufriedensten war, kann man schlussfolgern, dass die vergleichsweise hohe Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt wie auch die stark ausgeprägte Motivation der OA der Crew VII/2014 maßgeblich mit dem Verhalten der durchweg positiv beurteilten Zugführer zusammenhängt. Dieser Befund macht deutlich, welche große Bedeutung die Vorgesetzten für die Einstellungen der Teilnehmer einer Ausbildung haben können. Deren Wahrnehmungen und Bewertungen können von ihnen sowohl positiv als auch negativ beeinflusst werden.

Zwischenfazit:

- Die OA sind mit fast allen Aspekten der Soldatischen Basisausbildung zufrieden. Nur mit Blick auf die Vorbereitung auf spätere Verwendungen und die Möglichkeit zur Erholung während der Ausbildung besteht Unzufriedenheit.
- Die Ausbildungsinhalte und die Vorgesetzten haben den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung.
- Die OA der Crew VII/2014 zeigen sich im Vergleich zur Crew VII/2013 und VII/2015 zufriedener mit den Vorgesetzten und mit der Vorbereitung auf ihre spätere Verwendung. Auch insgesamt sind die OA der Crew VII/2014 zufriedener mit der Soldatischen Basisausbildung als die Angehörigen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015.
- Im langjährigen Vergleich zur ersten Studie aus den 2000er-Jahren wird ein negativer Trend ersichtlich. Vor allem die Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung insgesamt und die Ausbildungsinhalte erfahren einen großen Zufriedenheitsverlust.

- Fast die Hälfte der OA empfindet die körperlichen Anforderungen während der Soldatischen Basisausbildung als zu gering. Über 70 Prozent der OA sehen die intellektuellen Anforderungen als zu gering an.
- Im Vergleich zu ersten Studie aus den 2000er-Jahren werden die körperlichen Anforderungen von den jüngeren Jahrgängen als deutlich geringer eingeschätzt.
- Etwa die Hälfte der befragten OA der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 erlebt die Soldatische Basisausbildung insgesamt als motivierend. Die Crew VII/2014 schätzt mit 70 Prozent diesen Ausbildungsabschnitt signifikant als motivierender ein. Für die Crew VII/2015 stellt die Soldatische Basisausbildung indes den am wenigsten motivierenden Ausbildungsabschnitt dar. Für sie ist dieser der am wenigsten zufriedenstellende Teil der Ausbildung insgesamt.
- Die Crew VII/2014 schätzt die Zugführer der Soldatischen Basisausbildung signifikant positiver ein als die Crew VII/2013 und die Crew VII/2015. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird die Soldatische Basisausbildung von dieser Crew in jeder Hinsicht besser bewertet als von den Angehörigen der anderen beiden Crews.

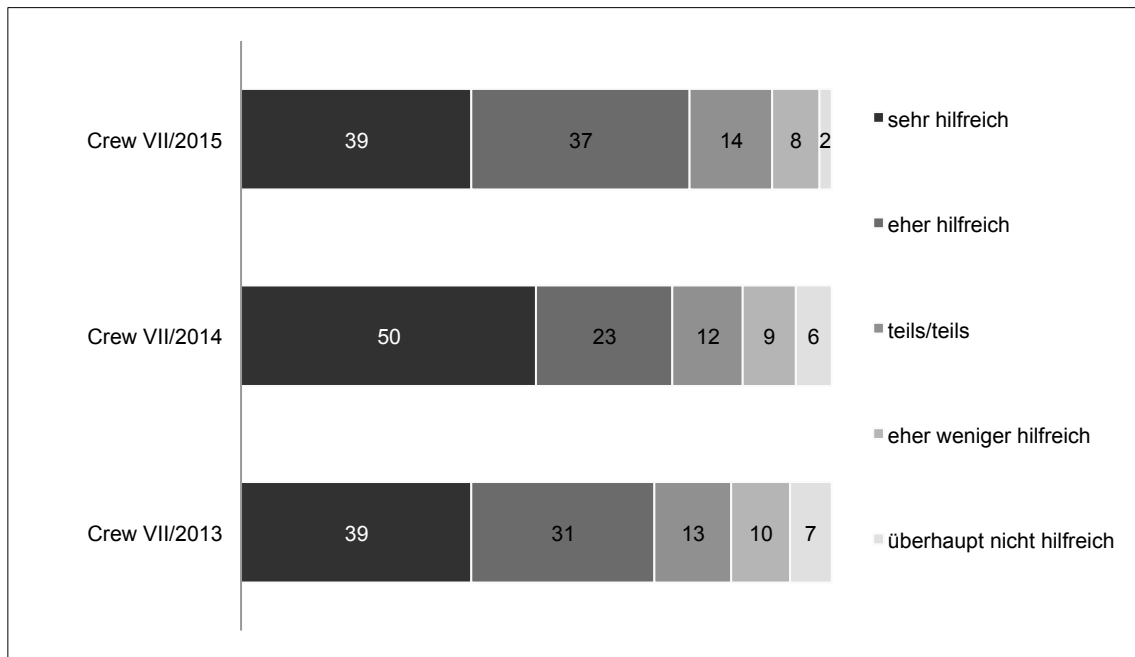
5.2 Ausbildung am Übungsmast

Nach einem tödlichen Unfall auf der GORCK FOCK im Jahr 2010 wurde das Ausbildungskonzept für die Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter neu entwickelt. Damit die Lehrgangsteilnehmer gezielt auf das Aufentern und Arbeiten in der Höhe sowie für die Takelage vorbereitet und gewöhnt werden, wurde im August 2012 eine Mastanlage an der Marineschule Mürwik „Mast und Takelage“ (MAST) errichtet. Der Übungsmast ist insgesamt 28 Meter hoch und für die Ausbildung daran sind 24 Übungsstunden vorgesehen. Mit dem Erhalt einer Enterbefähigung durch den Schulkommandeur der MSM wird dieser Ausbildungsabschnitt beendet. Dies gilt als Nachweis für die erforderliche Leistungsfähigkeit und einer entsprechenden Handlungssicherheit. Sollte dieser Nachweis nicht erbracht wurden sein, hat dies jedoch keinen Einfluss auf das Bestehen der weiteren Ausbildungsabschnitte (vgl. Perrson 2013: 47 ff.).

Im Rahmen der Befragung wurden die OA nach ihren Erfahrungen mit diesem neuen Ausbildungsabschnitt gefragt.

Abbildung 14: Nutzen der Ausbildung am Übungsmast: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 08: Wie hilfreich war für Sie persönlich die Ausbildung am Übungsmast an der MSM für das Aufentern an Bord der GORCH FOCK?



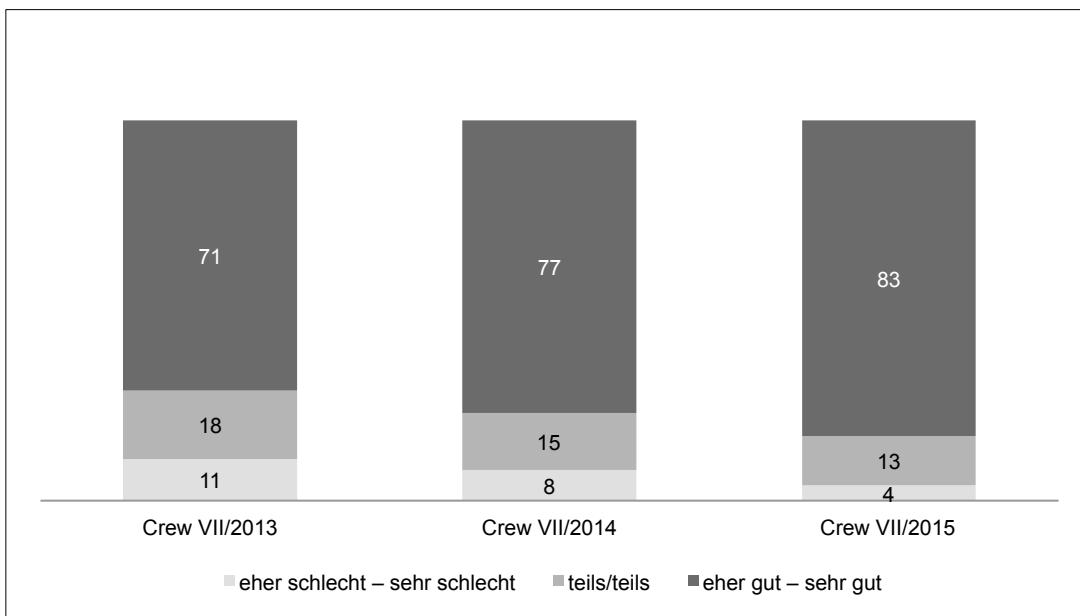
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Etwa drei Viertel der OA der Jahrgänge 2013 bis 2015 bewerten die Ausbildung am Übungsmast als hilfreich. Nur zwischen 10 und 17 Prozent der Befragten der drei Crews sehen diesen Ausbildungsabschnitt als weniger hilfreich bzw. überhaupt nicht als hilfreich an. Zwischen den Crews gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Weiterhin wurde danach gefragt, wie die OA den Umfang und die Qualität dieser Ausbildung bewerten.

Abbildung 15: Umfang und Qualität der Ausbildung am Übungsmast: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 09: Wie bewerten Sie Umfang und Qualität der Ausbildung am Übungsmast an der MSM für das Aufentern an Bord der GORCH FOCK?



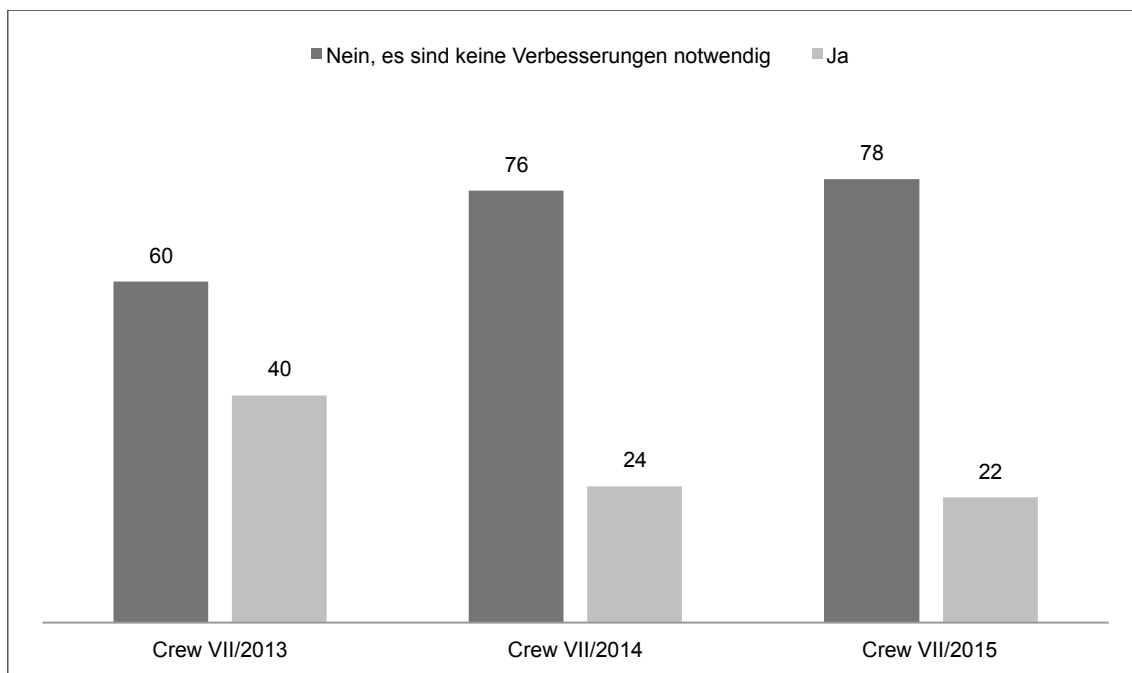
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Sieben bzw. acht von zehn OA sind der Meinung, dass die Qualität und der Umfang der Ausbildung am Übungsmast mindestens gut sind. Nur 4 bis 11 Prozent empfinden den Umfang und die Qualität der Ausbildung am Übungsmast als schlecht. Auch hier gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Crews. Angesichts dieser Ergebnisse kann man festhalten, dass die Einführung des Übungsmastes eine sinnvolle Ergänzung der bisherigen Ausbildung an der MSM darstellt, die sich bewährt hat.

Dies belegen schließlich auch die Antworten auf die Frage, ob aus Sicht der Lehrgangsteilnehmer Verbesserungen dieses Ausbildungsabschnittes bestehen.

Abbildung 16: Notwendigkeit der Verbesserung des Übungsmastes: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 10: Sind aus Ihrer Sicht Verbesserungen bei der Ausbildung am Übungsmast an der MSM notwendig?



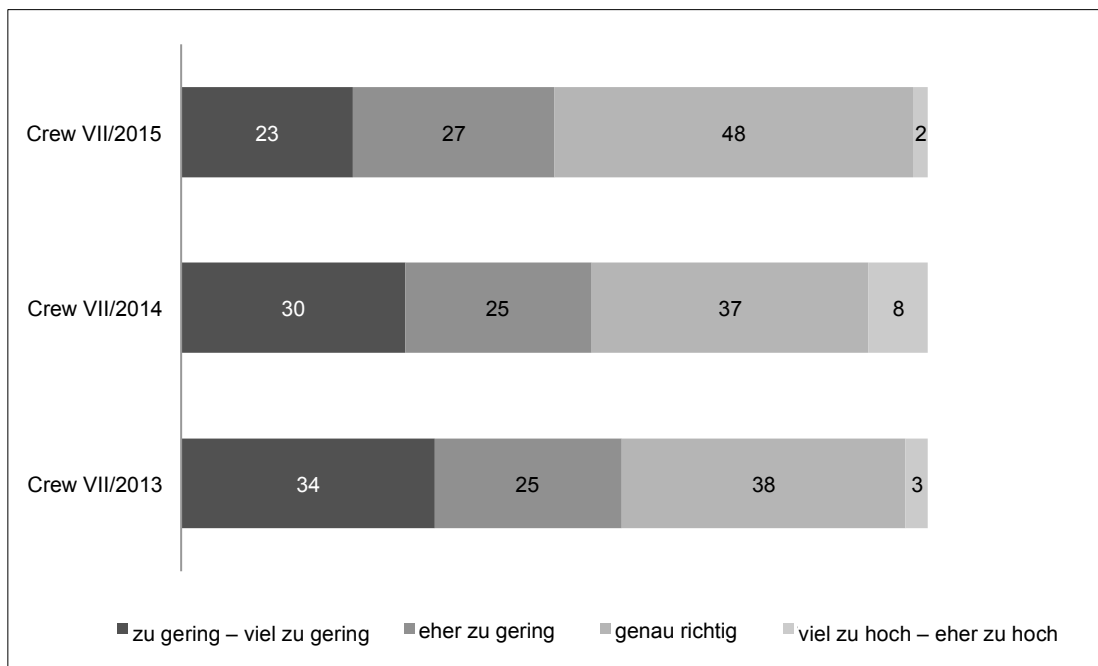
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Hier existieren zwischen den Crews Unterschiede. In der Crew VII/2013 waren es noch 40 Prozent der Befragten, die Verbesserungsvorschläge hatten. Dieser Anteil hat jedoch bis zur Crew VII/2015 stetig abgenommen. So liegen diese Werte beim jüngsten Jahrgang nur noch bei gut der Hälfte im Vergleich zur Crew VII/2013. Dies scheint darauf hinzudeuten, dass bei diesem noch recht neuen Ausbildungsabschnitt die Kritik von früheren Crews aufgegriffen wurde und in der Praxis für Verbesserungen gesorgt hat.

Auch zu diesem Ausbildungsabschnitt wurde nach einer Bewertung der körperlichen Anforderungen gefragt.

Abbildung 17: Körperliche Anforderungen am Übungsmast: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 28: Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Ausbildung am Übungsmast?



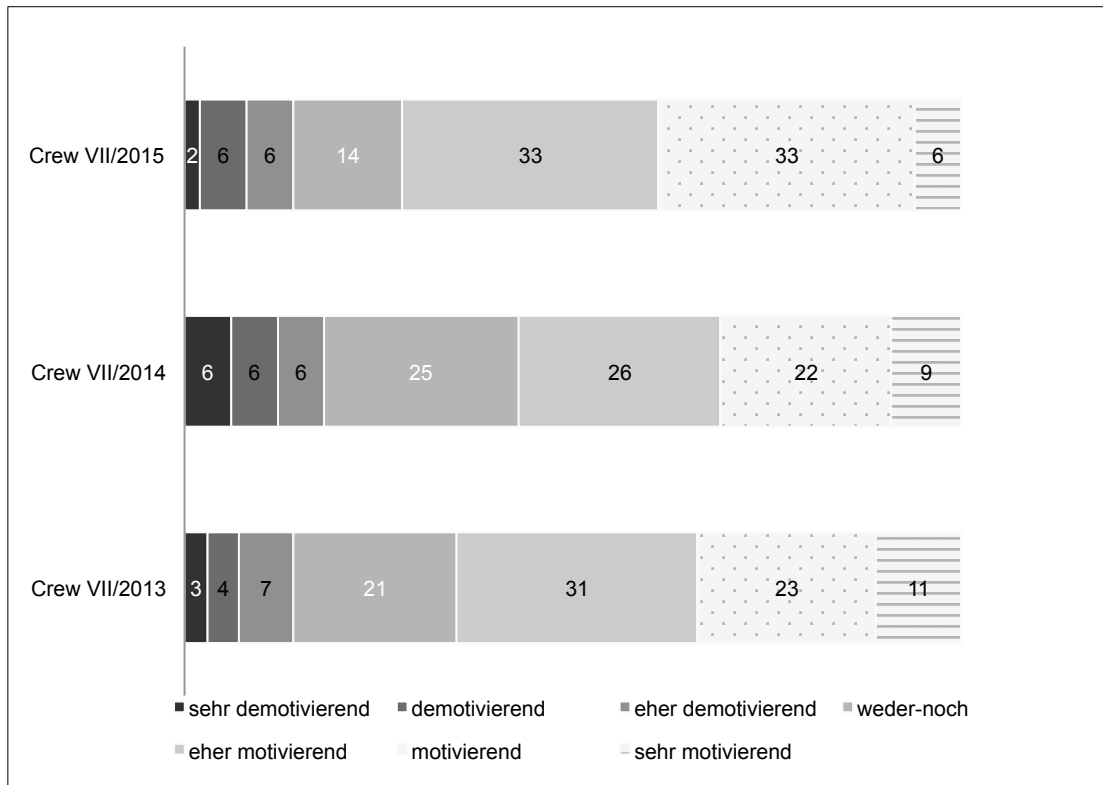
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Etwa die Hälfte der OA empfindet die körperlichen Anforderungen auch hier als zu gering. Eine Überforderung scheint kaum zu bestehen. Das Meinungsbild ist zwischen den Crews recht ähnlich und weist keine statistisch signifikanten Unterschiede auf. Es wäre also durchaus zu überlegen, das Anforderungsprofil dieses Ausbildungsabschnittes noch etwas zu erhöhen.

Der letzte Punkt zur Ausbildung am Übungsmast, der mit Hilfe des Fragebogens erfasst wurde, ist der Motivationsaspekt. Ausgangspunkt hierfür ist die Annahme, dass in diesem Ausbildungsabschnitt die Motivationsbasis für die spätere Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK gelegt wird.

Abbildung 18: Motivation während der Ausbildung am Übungsmast: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 30: Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden. Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend oder als demotivierend erlebt? – Ausbildung am Übungsmast



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Sechs bzw. sieben von zehn OA empfinden den Übungsmast als motivierend. 14 bzw. 18 Prozent der befragten OA geben an, diesen Ausbildungsabschnitt als wenig motivierend erlebt zu haben. Zwischen den jeweiligen Crews gibt es keine statistisch relevanten Unterschiede.

Zusammenfassend lässt sich zu diesem Ausbildungsabschnitt feststellen, dass unter den befragten OA ein überwiegend positives Meinungsbild über den Übungsmast vorherrscht. Dieses hat sich über die Jahre sogar noch leicht, aber nicht signifikant, verbessert. Damit bestätigt sich, dass die Einführung dieses Ausbildungsabschnitts eine gelungene und sinnvolle Idee war, die von den Lehrgangsteilnehmern im Schnitt als gut oder sogar sehr gut bewertet wird. Der MAST ist somit eine hilfreiche Unterstützung zur Vorbereitung auf die anschließende Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK. Mit Blick auf die Bewertung der körperlichen Anforderungen durch die Lehrgangsteilnehmer wäre höchstens zu überlegen, das Anforderungsprofil noch etwas weiter auszubauen.

en, um das positive Meinungsbild wie auch die Motivation für die folgende Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK nochmals zu verbessern.

Zwischenfazit:

- Drei Viertel der befragten OA aus allen drei Crews bewerten die Ausbildung am Übungsmast als hilfreich. Acht von zehn OA finden den Umfang und die Qualität der Ausbildung mindestens gut.
- Hatten in der Crew VII/2013 noch 40 Prozent Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf diesen neu eingeführten Ausbildungsabschnitt, so ist dieser Anteil in der Crew VII/2015 um fast die Hälfte gesunken.
- Über die Hälfte der OA empfindet die körperlichen Anforderungen als zu gering. Eine Überforderung besteht somit kaum.
- Rund zwei Drittel der OA aus allen drei Crews empfinden die Ausbildung am Übungsmast als motivierend.

5.3 Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK

Den Mittelpunkt der Seemännischen Basisausbildung bildet die mehrwöchige Ausbildungsfahrt auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK, das 1958 in der Bundeswehr in Dienst gestellt wurde. Die Ausbildung auf der GORCH FOCK dient der Aufrechterhaltung von Tradition und Außenwirkung der Marine. Dem Segelschulschiff kann dabei eine wichtige Funktion in der Herausbildung und Vermittlung der teilstreitkraftbezogenen Identität zugesprochen werden. Durch den tödlichen Unfall im Jahr 2010, während einer Enterübung auf der GORCK FOCK, geriet diese Funktion in die Kritik. Der Fortbestand dieses Schiffes wurde in Frage gestellt. Letztlich entschied sich die Marine für eine Fortführung der Ausbildung der Offizieranwärterinnen und -anwärter auf dem traditionsreichen Schiff, allerdings auf der Grundlage eines neuen Ausbildungskonzeptes und unter verbesserten Sicherheitsvorkehrungen.

Der Ausbildungsabschnitt GORCH FOCK besteht aus einer mehrwöchigen Auslandsausbildungsreise. Jedes Jahr werden hierbei die OA des Truppendienstes der Marine, die Sanitätsoffizieranwärterinnen und -anwärter der Marine und die Unteroffiziere des Seemännischen Dienstes ausgebildet. Eine Stammbesatzung von 85 Personen kann hier bis zu 138 Lehrgangsteilnehmer betreuen. Die Ziele der Ausbildung bestehen unter anderem darin, die Fähigkeiten zu vermitteln, in einer Bordgemeinschaft einen Großsegler zu bedienen; die Erfahrung des traditionellen Seefahrens zu machen; Kameradschaft auf

engstem Raum bzw. innerhalb der Seemannschaft zu erleben; gegenseitige Abhängigkeiten sowie notwendige Teamarbeit zu erfahren; die eigenen physischen und psychischen Grenzen kennenzulernen; sowie Kenntnisse in Wetterkunde und Schiffssicherung zu erwerben. Mit der Umstellung auf das neue Ausbildungskonzept wurde die Ausbildungsfahrt der Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter von drei auf zwei Törns gekürzt. Nach einer zweiwöchigen Segelvorausbildung lernen die Lehrgangsteilnehmer innerhalb von fünf Wochen die Naturgewalten der offenen See kennen. Für die OA der Marine bedeutet diese Ausbildungsreise in der Regel, dass sie zum ersten Mal Seefahrt erleben und erste Berührungspunkte mit ihrem späteren berufsbestimmenden Umfeld machen. Entsprechend nachhaltig prägend können diese ersten Erfahrungen sein. Wie die OA die dabei gesammelten Erfahrungen und Eindrücke am Ende des ersten Ausbildungsjahres rückblickend selbst bewerten, darüber geben die nachfolgenden Befunde Auskunft.

Zunächst sollten die OA beurteilen, wie zufrieden sie mit einzelnen Aspekten der Ausbildung gewesen sind. Erneut wurden mit Hilfe einer Mittelwertberechnung die Antwortmöglichkeiten einer 7-stufigen Likert-Skala zusammengefasst. Diese reicht von -3 „sehr unzufrieden“ bis +3 „sehr zufrieden“. Werte von Null entsprechen einem neutralen Meinungsbild von „teils/teils“.

Tabelle 23: Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 12: Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK?

Aspekte der Ausbildung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“
Ausbildern	1,12	71
Kameradschaft	1,08	72
Persönliche Leistungen	0,83	66
Verpflegung	0,74	57
Ausbildungsinhalte	0,59	61
Vorgesetzte	0,56	53
Unterbringung	0,49	52
Möglichkeiten zur Erholung	0,27	47
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,15	40
Vorbereitung auf spätere Verwendung	-0,64	44
Seemännische Basisausbildung insgesamt	0,56	58

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Grundsätzlich ist die Crew VII/2015 mit fast allen Aspekten der Ausbildung auf der GORCH FOCK zufrieden. Der größte Grad an Zufriedenheit bezieht sich auf die Ausbilder, die Kameradschaft und die persönlichen Leistungen. Zwischen 66 und 72 Prozent der OA sind mit diesen Aspekten zufrieden. Nur im Hinblick auf die Vorbereitung auf die spätere Verwendung besteht Unzufriedenheitspotenzial. Insgesamt wird dieser Ausbildungsabschnitt mit einem Mittelwert von 0,56 und damit als „eher zufrieden“ bewertet. 58 Prozent der befragten jungen Frauen und Männer der Crew VII/2015 sind mit der Ausbildungsfahrt auf der GORCH FOCK insgesamt zufrieden.

Wie die Zufriedenheit im Crewvergleich aussieht, zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 24: Vergleich der Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Aspekt der Ausbildung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Ausbildungsinhalte	0,31 bis 0,87 (0,59)	0,37 bis 0,87 (0,62)	0,30 bis 0,88 (0,59)
Kameradschaft	0,29 bis 0,96 (0,63)	0,84 bis 1,37 (1,10)	0,79 bis 1,36 (1,08)
Vorgesetzte	0,28 bis 0,93 (0,60)	-0,03 bis 0,56 (0,26)	0,26 bis 0,86 (0,56)
Ausbildern*	0,27 bis 0,83 (0,55)*	0,53 bis 1,04 (0,78)	0,87 bis 1,36 (1,12)*
Verpflegung*	0,89 bis 1,41 (1,15)	-0,30 bis 0,29 (-0,01)*	0,47 bis 1,01 (0,74)
Unterbringung	-0,20 bis 0,40 (0,10)	-0,28 bis 0,32 (0,02)	0,17 bis 0,81 (0,49)
Möglichkeiten zur Erholung*	-0,91 bis -0,32 (-0,61)	-0,90 bis -0,31 (-0,61)	-0,03 bis 0,56 (0,27)*
Persönliche Leistungen	0,93 bis 1,37 (1,15)	0,91 bis 1,40 (1,15)	0,58 bis 1,07 (0,83)
Anerkennung durch Vorgesetzte	-0,06 bis 0,56 (0,25)	-0,11 bis 0,51 (0,20)	-0,14 bis 0,43 (0,15)
Vorbereitung auf spätere Verwendung	-0,63 bis -0,02 (-0,33)	-1,17 bis -0,61 (-0,89)	-0,93 bis -0,35 (-0,64)
Seemännische Basisausbildung insgesamt	0,36 bis 0,99 (0,68)	0,26 bis 0,81 (0,53)	0,27 bis 0,85 (0,56)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

Mit Hilfe eines T-Tests wurde überprüft, inwiefern signifikante Unterschiede zwischen den Crews bestehen. Wenn die 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte keine Überschneidungen aufweisen, besteht ein signifikanter Unterschied zwischen den Crews. Dies ist bei drei Aspekten der Fall: Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den Ausbildern, bei der die Crew VII/2015 die höchsten Werte erreicht, besteht ein signifikanter Unterschied zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015. Die Angehörigen der Crew VII/2013 zeigten sich in dieser Hinsicht systematisch unzufriedener. Dies spricht für eine besonders hohe Qualität der Ausbilder der Crew VII/2015. Auch im Vergleich

zu den Werten aus den Jahrgängen 2005 bis 2008 verzeichnet die Crew VII/2015 mit 71 Prozent die höchste Zufriedenheitsquote. In der ersten Studie lagen die Zufriedenheitswerte bezogen auf die Ausbilder zwischen 53 und 66 Prozent (vgl. Pietsch 2010: 74). Die Werte für die Crew VII/2013 und Crew VII/2014 liegen mit 60 bzw. 66 Prozent zufriedener OA genau innerhalb dieses Wertebereiches. Mit der Verpflegung ist die Crew VII/2014 signifikant unzufriedener als die Befragten aus den Jahrgängen 2013 und 2015. Vergleicht man jedoch die Einschätzungen zur Verpflegung mit den früheren Jahrgängen, wird deutlich, dass sich die Verpflegung auf der GORCH FOCK verbessert haben muss. In den Jahren 2005 bis 2007 wurde die Verpflegung im Mittel mit -0,39 bewertet (vgl. Sender 2009: 98). Hier ist also insgesamt ein positiver Trend zu verzeichnen – gerade wenn man bedenkt, welchen positiven Einfluss die Verpflegung auf die Zufriedenheit auf Schiffen und Booten generell haben kann (vgl. Sender 2009: 100). Die Möglichkeiten zur Erholung wird von der Crew VII/2015 signifikant anders als von den anderen beiden Crews bewertet: Nur sie ist hiermit zufrieden. Die Befragten der anderen beiden Crews sind diesbezüglich dagegen deutlich unzufrieden. Bei den Jahrgängen 2005 bis 2008 lag der Anteil der zufriedenen Befragten in diesem Punkt zwischen 21 und 42 Prozent (vgl. Pietsch 2010: 74). Die Crew VII/2013 und die Crew VII/2014 liegen mit 25 bzw. 31 Prozent Zufriedenheitsquote erneut innerhalb dieses Bereiches; der für die Crew VII/2015 ermittelte Zufriedenheitsgrad von 47 Prozent bezogen auf die Erholungsmöglichkeiten in diesem Ausbildungsabschnitt liegt demnach deutlich darüber.

Bei der Bewertung der übrigen Rahmenbedingungen der Seemännischen Basisausbildung bestehen keine weiteren signifikanten Unterschiede. Im langjährigen Vergleich fallen allerdings die Werte für die Zufriedenheit mit der späteren Verwendung auf. In den Crews VII/2005 bis VII/2008 waren noch zwischen 41 und 54 Prozent der Befragten mit dieser Rahmenbedingung zufrieden. In den Crews VII/2013 bis VII/2015 liegt die Zufriedenheitsquote mit Werten zwischen 21 und 44 Prozent deutlich niedriger.

Um genauer zu erfassen, welche Faktoren den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung haben, wurde für die Crew VII/2015 eine Korrelationsanalyse durchgeführt.

Tabelle 25: Einfluss der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK auf die Gesamtzufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK: Angaben zu der Crew VII/2015

Aspekt der Ausbildung	Korrelationskoeffizient (Pearson r)
Ausbildungsinhalte	0,64**
Vorbereitung auf spätere Verwendung	0,6**
Vorgesetzte (Wachführer, Segeloffiziere)	0,54**
Kameradschaft	0,53**
Anerkennung der Leistungen durch die Vorgesetzten	0,47**
Ausbilder	0,47**
Unterbringung	0,42**
Persönliche Leistungen	0,41**
Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	0,35**
Verpflegung	0,26**

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015.

Die Ausbildungsinhalte, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung und die Vorgesetzten haben den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit für die Crew VII/2015. Dass es sich hierbei um dauerhaft relevante Determinanten der Gesamtzufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK handelt, zeigt der Blick auf den langjährigen Vergleich mit den Werten aus den Befragungen der 2000er-Jahre (vgl. Pietsch 2010: 76). Erneut wird dabei mit Blick auf die Vorbereitung auf die spätere Verwendung als Faktor für Unzufriedenheit deutlich, dass den OA der Sinn und Zweck dieser Ausbildungsreise noch klarer und deutlicher vermittelt werden sollte, um Verständnis für die Ausbildung aufzubauen.

Abgesehen davon wurde nach den Erfahrungen gefragt, die die OA während der Seemännischen Basisausbildung gesammelt haben. Die Fragen gaben fünf Stufen des Zustimmungsgades vor. Diese reichten von -2 „stimme überhaupt nicht zu“ bis +2 „stimme zu“. Werte nahe Null stehen für eine neutrale Einschätzung („teils/teils“) und bedeuten weder eine Zustimmung noch eine Ablehnung. Die Angaben für die gesammelten Erfahrungen der Crew VII/2015 wurden in der folgenden Tabelle 26 in eine Rangfolge gebracht.

Tabelle 26: Gesammelte Erfahrungen auf der GORCH FOCK: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage13: Welche Erfahrungen haben Sie während Ihrer Ausbildung auf der GORCH FOCK gemacht?

Erfahrungen	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „stimme zu“ und „stimme eher zu“
Interessante Hafenaufenthalte	1,37	85
Praxisnahe Ausbildung	1	77
Erfahrungen mit Seefahrt	0,99	77
Kameradschaft und Teamwork erlebt	0,74	66
Seemännische Grundkenntnisse erlernt	0,68	64
Persönliche Weiterentwicklung	0,4	54
Einblick Leben an Bord erhalten	0,25	50
Physische Belastung	-0,01	34
Eigene Grenzen kennengelernt	-0,06	31
Überwiegend theoretische Ausbildung	-0,06	29
Psychische Belastung	-0,33	20
Belastung durch lange Abwesenheit	-0,65	18

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Die OA der Crew VII/2015 haben nach eigenen Angaben vor allem interessante Hafenaufenthalte und eine praxisnahe Ausbildung erlebt sowie Erfahrungen mit der Seefahrt gesammelt. Der Zustimmungswert liegt hier bei 85 bzw. 77 Prozent. Sowohl die psychischen als auch die physischen Herausforderungen wurden von den befragten jungen Frauen und Männern als wenig belastend wahrgenommen. Gerade einmal 34 bzw. 20 Prozent der OA empfanden die Ausbildungsfahrt auf der GORCH FOCK als eine entsprechende Belastung. Auch die lange Abwesenheit von zu Hause wurde nur von knapp einem Fünftel als Belastung wahrgenommen. Im Gegensatz zu anderen Ausbildungsabschnitten wurde die Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK von den meisten Befragten nicht als theoretisch bewertet.

Mit Hilfe eines T-Tests wurde darüber hinaus wieder überprüft, inwiefern signifikante Unterschiede hinsichtlich der gesammelten Erfahrungen auf der GORCH FOCK zwischen den einzelnen Crews bestehen.

Tabelle 27: Gesammelte Erfahrungen auf der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Erfahrungen	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Praxisnahe Ausbildung erlebt	1,03 bis 1,38 (1,21)	0,87 bis 1,22 (1,04)	0,80 bis 1,20 (1,00)
Eigenen Grenzen kennengelernt	-0,08 bis 0,33 (0,13)	-0,18 bis 0,25 (0,03)	-0,28 bis 0,16 (-0,06)
Kameradschaft und Teamwork erlebt	0,33 bis 0,79 (0,56)	0,45 bis 0,84 (0,64)	0,54 bis 0,94 (0,74)
Interessante Hafenaufenthalte erlebt*	1,05 bis 1,37 (1,21)	0,71 bis 1,10 (0,90)*	1,20 bis 1,53 (1,37)*
Belastung durch lange Abwesenheit erlebt	-0,32 bis 0,15 (-0,09)*	-0,62 bis -0,21 (-0,42)	-0,89 bis -0,42 (-0,65)*
Seemännische Grundkenntnisse erlernt	0,65 bis 1,03 (0,84)	0,46 bis 0,82 (0,64)	0,48 bis 0,88 (0,68)
Einblick Leben an Bord erhalten	0,14 bis 0,57 (0,36)	-0,22 bis 0,19 (-0,01)	0,03 bis 0,48 (0,25)
Erfahrungen mit Seefahrt gemacht*	1,09 bis 1,39 (1,24)*	0,56 bis 0,92 (0,74)*	0,80 bis 1,18 (0,99)
Physische Belastung durch fordernde Ausbildung erlebt	-0,12 bis 0,31 (0,10)	-0,26 bis 0,12 (-0,07)	-0,22 bis 0,20 (-0,01)
Psychische Belastung durch fordernde Ausbildung erlebt	-0,38 bis 0,00 (-0,19)	-0,39 bis -0,03 (-0,21)	-0,53 bis -0,13 (-0,33)
Ich konnte mich persönlich weiterentwickeln	0,42 bis 0,85 (0,64)	0,22 bis 0,59 (0,40)	0,20 bis 0,61 (0,40)
Überwiegend theoretische Ausbildung erlebt	-0,33 bis 0,00 (-0,16)	-0,27 bis 0,07 (-0,10)	-0,25 bis 0,13 (-0,06)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Im Crewvergleich gibt es nur in wenigen Punkten leichte Unterschiede. Die interessanten Hafenaufenthalte wurden signifikant stärker von der Crew VII/2015 als von der Crew VII/2014 herausgestellt. Die Crew VII/2014 hatte ihre Hafenaufenthalte in: Visby, Kiel, La Rochelle, Malaga sowie Lissabon; die Crew VII/2015 konnte folgende Häfen anfahren: Dublin, Madeira, Cadiz und Dartmouth (Angaben MSM). Dagegen wurde die lange Abwesenheit von zu Hause von der Crew VII/2015 signifikant als weniger belastend empfunden als von der Crew VII/2013. Einen signifikanten Unterschied zwischen der Crew VII/2013 und Crew VII/2014 gibt es wiederum im Hinblick auf die Seefahrtserfahrungen. Diese wurden von der Crew VII/2013 signifikant intensiver als von der Crew VII/2014 wahrgenommen. Bei den restlichen Punkten gibt es keine weiteren erwähnenswerten Unterschiede zwischen den Crews.

Inwiefern die zu Ausbildungsbeginn geäußerten Erwartungen an die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK mit den später gemachten Erfahrungen übereinstimmen, lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen.

Tabelle 28: Gegenüberstellung der Erwartungen und Erfahrungen auf der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu Crew VII/2014 und Crew VII/2015

Crew VII/2014			Crew VII/2015	
95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014 – Anfangsbefragung Erwartungen	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014 – Endbefragung Erfahrungen	Erwartungen/ Erfahrungen	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015 – Anfangsbefragung Erwartungen	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015 – Endbefragung Erfahrungen
1,63 bis 1,82 (1,73)*	0,87 bis 1,22 (1,04)*	Praxisnahe Ausbildung*	1,68 bis 1,84 (1,76)*	0,80 bis 1,20 (1,00)*
1,50 bis 1,70 (1,60)*	-0,18 bis 0,25 (0,03)*	Eigene Grenzen kennenlernen*	1,39 bis 1,60 (1,50)*	-0,28 bis 0,16 (-0,06)*
1,67 bis 1,83 (1,75)*	0,45 bis 0,84 (0,64)*	Kameradschaft erleben*	1,57 bis 1,77 (1,67)*	0,54 bis 0,94 (0,74)*
1,26 bis 1,51 (1,38)*	0,71 bis 1,10 (0,90)*	Interessante Hafenaufenthalte*	1,27 bis 1,50 (1,39)	1,20 bis 1,53 (1,37)
0,70 bis 1,03 (0,87)*	-0,62 bis -0,21 (-0,42)*	Belastung durch lange Abwesenheit*	0,53 bis 0,86 (0,69)*	-0,89 bis -0,42 (-0,65)*
1,42 bis 1,64 (1,53)*	0,46 bis 0,82 (0,64)*	Seemännische Grundkenntnisse erlernen*	1,47 bis 1,66 (1,56)*	0,48 bis 0,88 (0,68)*
1,04 bis 1,33 (1,18)*	-0,22 bis 0,19 (-0,01)*	Einblick Leben an Bord erhalten*	1,00 bis 1,31 (1,15)*	0,03 bis 0,48 (0,25)*
1,29 bis 1,52 (1,41)*	0,56 bis 0,92 (0,74)*	Erfahrungen mit Seefahrt*	1,21 bis 1,48 (1,35)*	0,80 bis 1,18 (0,99)*
1,32 bis 1,54 (1,43)*	-0,26 bis 0,12 (-0,07)	Physische Belastung durch fordernde Ausbildung	1,20 bis 1,44 (1,32)*	-0,22 bis 0,20 (-0,01)*
1,11 bis 1,36 (1,24)*	-0,39 bis -0,03 (-0,21)*	Psychische Belastung durch fordernde Ausbildung*	0,92 bis 1,20 (1,06)*	-0,53 bis -0,13 (-0,33)
1,19 bis 1,44 (1,31)*	0,22 bis 0,59 (0,40)*	Persönliche Weiterentwicklung*	1,18 bis 1,42 (1,30)*	0,20 bis 0,61 (0,40)*
-1,13 bis -0,85 (-0,99)*	-0,27 bis 0,07 (-0,10)*	Überwiegend theoretische Ausbildung*	-1,06 bis -0,80 (-0,93)*	-0,25 bis 0,13 (-0,06)*

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Anfangs- und Endbefragungen Crew VII/2014 und Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Beim Vergleich der Erwartungen mit den tatsächlichen Erfahrungen auf der GORCH FOCK fällt eine enorme Ungleichheit auf. Sowohl in der Crew VII/2014 als auch in der Crew VII/2015 hatten die OA wesentlich höhere Erwartungen an diesen Ausbildungsabschnitt, als sie sich später in den Angaben über die gemachten Erfahrungen widerspiegeln. Nur bei der Crew VII/2015 erfüllten sich die Erwartungen bezüglich interessanter Hafenaufenthalte. Diese Befunde lassen nochmals erkennen, mit welcher hohen Erwartungen die angehenden Marineoffiziere ihre Ausbildung antreten. Ob dies – trotz der weiter oben konstatierten gegenläufigen Selbsteinschätzung – letztlich doch an ei-

nem unzureichenden Informationsstand hinsichtlich der Ausbildung liegt, oder daran, dass durch die Medien und andere Informationsquellen übersteigerte Erwartungen geweckt wurden, ist an dieser Stelle nicht zu entscheiden. Fest steht gleichwohl, dass die mitunter hohe Kluft, die zwischen den Erwartungen und den tatsächlich gemachten Erfahrungen besteht, ein Unzufriedenheitspotenzial mit sich bringt, dem man nur durch gezielte Aufklärung entgegenwirken kann.

Schließlich sollten die OA Auskunft darüber geben, welche Momente der Seemännischen Basisausbildung sie als besonders positiv bzw. negativ empfunden haben. Hierfür wurden keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Die entsprechenden Antworten zeigen noch einmal deutlich, dass die OA von den Hafenaufenthalten besonders beeindruckt waren. Dies war die häufigste Antwort auf die Frage nach den besonders positiven Momenten auf der GORCH FOCK. Weitere positive Nennungen bezogen sich auf: die Segelvorausbildung, das Aufentern, die Ausbilder, Kameradschaft und besondere Ereignisse wie ein organisierter Halloween-Markt, ein Atlantiksportfest und die Empfänge. Als negative Momente während der Seemännischen Basisausbildung wurden am häufigsten folgende Aspekte gezählt: theoretische Unterrichte, eine zu lange Segelvorausbildung und das Nähen des Seesackes während der Ausbildungsreise.

Im weiteren Verlauf des Fragebogens wurden die Lehrgangsteilnehmer darum gebeten anzugeben, welchen Beitrag die GORCH FOCK für ihre persönliche Entwicklung zum Marineoffizier geleistet hat. Etwa vier von zehn OA sind der Ansicht, dass dieser Ausbildungsabschnitt sie in ihrer persönlichen Entwicklung besonders stark geprägt hat. Die anderen sehen den Einfluss der Ausbildung auf der GORCH FOCH für ihre Entwicklung eher als gering an. Das Meinungsbild weist dabei keine signifikanten Unterschiede zwischen den Crews auf.

Weiterhin wurden die jungen Frauen und Männer gebeten, die Relevanz der Seemännischen Basisausbildung anhand verschiedener vorgegebener Aussagen zu bewerten. Auf einer 5-stufigen Likert-Skala, die von -2 „trifft überhaupt nicht zu“ bis +2 „trifft voll zu“ reichte, konnte der Grad der Zustimmung festgelegt werden. Werte von Null stehen hier wieder für ein neutrales Meinungsbild von „teils/teils“.

Tabelle 29: Bewertung der GORCH FOCK: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 18: Wenn Sie an die zurückliegende Ausbildungsreise mit der GORCH FOCK denken: Inwiefern treffen die nachfolgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

Aussage	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“
Ich habe die Ausbildung auf der GORCH FOCK gut bewältigt.	1,0	77
Die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK war für mich persönlich ein Höhepunkt meiner Offizierausbildung.	0,20	43
Ich hätte auf die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK auch verzichten können.	-0,44	29
Die Ausbildung auf der GORCH FOCK ist heute nicht mehr zeitgemäß.	-0,53	23
Die Ausbildung auf der GORCH FOCK war notwendig, um ein guter Marineoffizier zu werden.	-0,57	14
Ich hatte Schwierigkeiten, mit dem Bordalltag auf der GORCH FOCK zurechtzukommen.	-1,25	2

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Die größte Zustimmung erhielt die Aussage: „Ich habe die Ausbildung auf der GORCH FOCK gut bewältigt.“ Die Zustimmungsrate von 77 Prozent macht deutlich, dass angemessene Herausforderungen an die OA gestellt wurden und diese im Allgemeinen nicht ihre persönlichen Fähig- und Fertigkeiten überstiegen. Dies zeigen auch die Antworten auf die Frage nach Schwierigkeiten bei der Bewältigung des Bordalltags, die mehrheitlich verneint werden. Die gezielte Vorbereitung auf die Reise mit Hilfe des Übungsmastes hat hierfür sicherlich einen Beitrag geleistet. 43 Prozent der befragten OA stimmten darüber hinaus der Aussage zu: „Die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK war für mich persönlich ein Höhepunkt meiner Offizierausbildung.“ Dieser Zustimmungsgrad macht deutlich, dass der Ausbildungsabschnitt auf der GORCH FOCK von den angehenden Marineoffizieren durchaus wertgeschätzt und als Bereicherung des ersten Ausbildungsjahres angesehen wird. Entsprechend finden auch Aussagen wie „Die Ausbildung auf der GORCH FOCK ist heute nicht mehr zeitgemäß“ oder „Ich hätte auf die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK auch verzichten können“ nur wenig Zustimmung.

Wie sich die Bewertung der GORCH FOCK über die Crews der letzten drei Jahrgänge hinweg entwickelt hat und welche Unterschiede zwischen ihnen bestehen, wurde wieder mit Hilfe eines T-Tests ermittelt. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 30: Bewertung der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Aussage	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Ich habe die Ausbildung auf der GORCH FOCK gut bewältigt.	1,03 bis 1,29 (1,16)	1,01 bis 1,28 (1,15)	0,84 bis 1,16 (1,0)
Die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK war Höhepunkt meiner Offizierausbildung.*	0,24 bis 0,73 (0,49)*	-0,28 bis 0,18 (-0,05)*	-0,04 bis 0,44 (0,20)
Ich hätte auf die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK auch verzichten können.*	-0,90 bis -0,40 (-0,65)*	-0,34 bis 0,16 (-0,09)*	-0,72 bis -0,15 (-0,44)
Die Ausbildung auf der GORCH FOCK ist heute nicht mehr zeitgemäß.	-0,77 bis -0,29 (-0,53)	-0,30 bis 0,18 (-0,06)	-0,79 bis -0,27 (-0,53)
Die Ausbildung auf der GORCH FOCK war notwendig, um ein guter Marineoffizier zu werden.	-0,52 bis -0,07 (-0,29)	-0,85 bis -0,47 (-0,66)	-0,78 bis -0,36 (-0,57)
Ich hatte Schwierigkeiten, mit dem Bordalltag auf der GORCH FOCK zurechtzukommen.	-1,26 bis -0,91 (-1,09)	-1,34 bis -1,01 (-1,17)	-1,40 bis -1,10 (-1,25)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Die Crew VII/2015 unterscheidet sich hier im Antwortverhalten nicht signifikant von den beiden anderen Crews. Es bestehen jedoch erwähnenswerte Differenzen zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014. Die Crew VII/2013 nahm die Ausbildungsreise auf der GORCH FOCK deutlich stärker als Höhepunkt ihrer Offizierausbildung wahr und sah diesen Ausbildungsabschnitt noch weniger als verzichtbar an als die Crew VII/2014. Die Crew VII/2015 stimmt in ihren Einschätzungen eher mit der Crew VII/2013 als mit der Crew VII/2014 überein. Die entsprechenden Unterschiede zwischen den Jahrgängen von 2014 und 2015 sind hier jedoch nicht so stark ausgeprägt. Zusammengenommen sticht beim Vergleich zwischen den drei Crews also die Crew VII/2014 erneut heraus, dieses Mal mit einer kritischeren Haltung zur Ausbildung auf der GORCH FOCK. Anders als bei der Bewertung der Soldatischen Basisausbildung, die, wie weiter oben gezeigt, von der Crew VII/2014 signifikant positiver als von den beiden anderen Crews wahrgenommen wurde. Die Ursachen hierfür lassen sich jedoch auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht näher bestimmen.

Nach der Ermittlung der Gesamteinschätzung der Ausbildung auf der GORCH FOCK, zeigten sich am Ende des Ausbildungsjahres 60 Prozent der befragten OA der Crew

VII/2015 zufrieden. Zu Beginn des Ausbildungsjahres hatten rund 70 Prozent eine positive Gesamteinstellung zu diesem Ausbildungsabschnitt bekundet. Zwischen den Crews gibt es in dieser Hinsicht zunächst keine wesentlichen Unterschiede. Auffallend ist jedoch, dass zum Zeitpunkt der Endbefragung nur noch fünf von zehn OA der Crew VII/2014 eine positive Gesamteinstellung gegenüber der GORCK FOCK bekundeten. Diese Verschlechterung des Meinungsbildes zwischen der Anfangs- und der Endbefragung in der Crew VII/2014 ist sogar statistisch signifikant und bestätigt die schon zuvor konstatierte vergleichsweise kritische Haltung der Befragten dieser Crew hinsichtlich der Ausbildung auf der GORCH FOCK.

Auch für diesen Ausbildungsabschnitt sollten die OA ihre Vorgesetzten beurteilen. Mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala wurden die Wachführer der Segelwachen bewertet. Die Antwortmöglichkeiten reichten von -2 „in sehr geringen Maße“ bis +2 „in sehr hohen Maße“. Null entspricht einem neutralen Meinungsbild von „teils/teils“. Die errechneten Mittelwerte wurden in eine Rangfolge gebracht.

Tabelle 31: Beschreibung der Wachführer auf der GORCH FOCK: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 36: Bitte denken Sie jetzt einmal an Ihren Wachführer auf der GORCH FOCK. Bitte beschreiben Sie diesen Vorgesetzten in Bezug auf die genannten Verhaltensweisen.

	Merkmal	Mittelwert
1.	Fachkompetenz	0,95
2.	Selbstbewusstsein	0,89
3.	Selbstständigkeit	0,68
4.	Verantwortungsbewusstsein	0,66
5.	Durchsetzungsfähigkeit	0,65
6.	Hilfsbereitschaft	0,63
7.	Identifikation mit Auftrag der Marine	0,61
8.	Motivation	0,61
9.	Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit	0,53
10.	Zielstrebigkeit	0,53
11.	Leistungsbereitschaft und Engagement	0,49
12.	Kameradschaft	0,49
13.	Disziplin	0,48
14.	Identifikation mit Auftrag Bw	0,41
15.	Allgemeinbildung	0,37
16.	Organisationsvermögen	0,37
17.	Konflikt- u. Konsensfähigkeit	0,32

	Merkmal	Mittelwert
18.	Urteilsfähigkeit	0,26
19.	Analytisches Denken	0,13
20.	Beispielgebende Führungspersönlichkeit	0,13

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2, 2].

Alle abgefragten Eigenschaften wurden als zutreffend bewertet. Die Wachführer der Segelwachen werden vor allem als fachkompetent, selbstbewusst, selbstständig und verantwortungsbewusst beschrieben.

Die folgende Tabelle zeigt die Einschätzung der Vorgesetzten der GORCH FOCK im Crewvergleich.

Tabelle 32: Beschreibung der Wachführer auf der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Merkmal	95%-Konfidenzintervalle	95%-Konfidenzintervalle	95%-Konfidenzintervalle
	(Mittelwert) Crew VII/2013	(Mittelwert) Crew VII/2014	(Mittelwert) Crew VII/2015
Identifikation mit Auftrag Bw	0,16 bis 0,55 (0,35)	0,27 bis 0,58 (0,42)	0,21 bis 0,61 (0,41)
Analytisches Denken	0,03 bis 0,42 (0,22)	0,19 bis 0,51 (0,35)	-0,07 bis 0,33 (0,13)
Leistungsbereitschaft und Engagement	0,57 bis 0,95 (0,76)	0,41 bis 0,79 (0,60)	0,27 bis 0,71 (0,49)
Selbstbewusstsein	1,03 bis 1,34 (1,18)	0,97 bis 1,27 (1,12)	0,70 bis 1,07 (0,89)
Disziplin	0,55 bis 0,90 (0,72)	0,53 bis 0,87 (0,70)	0,29 bis 0,66 (0,48)
Verantwortungsbewusstsein	0,67 bis 1,03 (0,85)	0,63 bis 0,96 (0,79)	0,46 bis 0,86 (0,66)
Allgemeinbildung	0,09 bis 0,44 (0,26)	0,17 bis 0,51 (0,34)	0,16 bis 0,58 (0,37)
Hilfsbereitschaft	0,22 bis 0,67 (0,44)	0,29 bis 0,70 (0,50)	0,41 bis 0,85 (0,63)
Identifikation mit Auftrag der Marine	0,47 bis 0,85 (0,66)	0,41 bis 0,72 (0,57)	0,39 bis 0,84 (0,61)
Kameradschaft	0,30 bis 0,77 (0,54)	0,21 bis 0,63 (0,42)	0,26 bis 0,73 (0,49)
Beispielgebende Führungspersönlichkeit	0,01 bis 0,49 (0,25)	0,01 bis 0,44 (0,23)	-0,12 bis 0,37 (0,13)
Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit	0,12 bis 0,59 (0,36)	0,25 bis 0,67 (0,46)	0,29 bis 0,77 (0,53)
Konflikt- u. Konsensfähigkeit	-0,04 bis 0,39 (0,18)	0,09 bis 0,49 (0,29)	0,08 bis 0,56 (0,32)
Motivation	0,38 bis 0,83 (0,60)	0,46 bis 0,82 (0,64)	0,38 bis 0,85 (0,61)
Fachkompetenz	1,10 bis 1,43 (1,26)	0,87 bis 1,18 (1,02)	0,73 bis 1,17 (0,95)
Organisationsvermögen	0,33 bis 0,68 (0,50)	0,36 bis 0,67 (0,51)	0,19 bis 0,55 (0,37)
Urteilsfähigkeit	0,33 bis 0,71 (0,52)	0,17 bis 0,53 (0,35)	0,05 bis 0,48 (0,26)
Durchsetzungsfähigkeit*	0,85 bis 1,20 (1,02)	0,87 bis 1,19 (1,03)	0,44 bis 0,85 (0,65)*

Merkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Zielstrebigkeit	0,65 bis 1,02 (0,84)	0,62 bis 0,92 (0,77)	0,33 bis 0,73 (0,53)
Selbstständigkeit	0,79 bis 1,11 (0,95)	0,72 bis 1,05 (0,88)	0,47 bis 0,89 (0,68)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

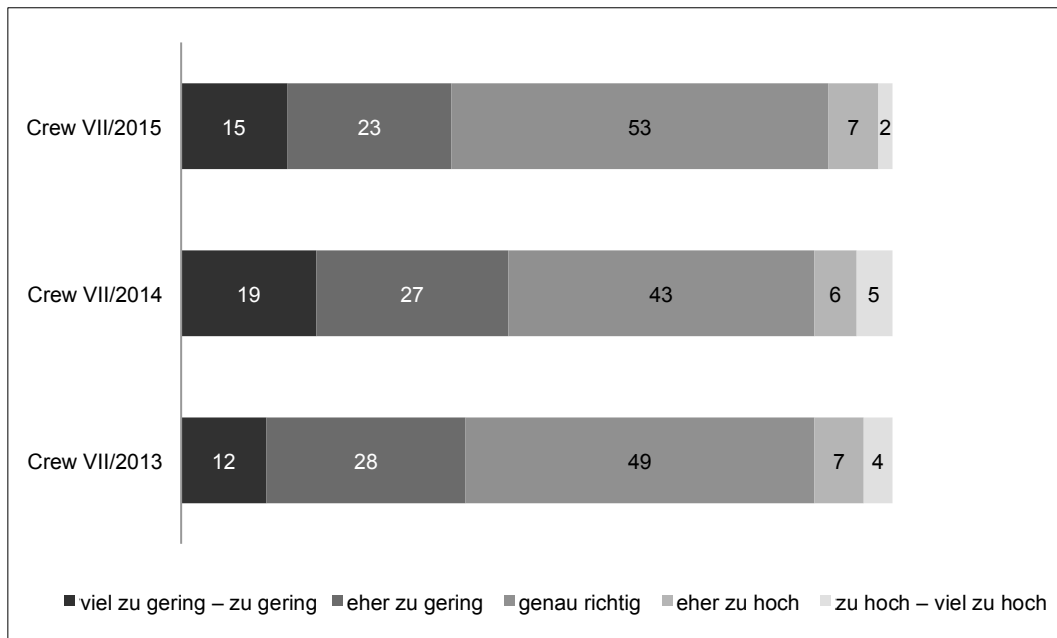
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Hinsichtlich der Beurteilung der Wachführer sind sich die Crews recht einig. Es gibt nur einen signifikanten Unterschied, durch den sich die Crew VII/2015 von den anderen beiden unterscheidet. Die OA des letzten Jahrgangs schätzen ihre Vorgesetzten auf der GORCH FOCK als weniger durchsetzungsstark ein als die Crew VII/2013 und Crew VII/2014.

Bei der Einschätzung der körperlichen Anforderungen während der Seemännischen Basisausbildung gaben die OA der befragten drei Crews folgende Bewertungen ab:

Abbildung 19: Körperliche Anforderungen während der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 28: Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Seemännische Basisausbildung



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

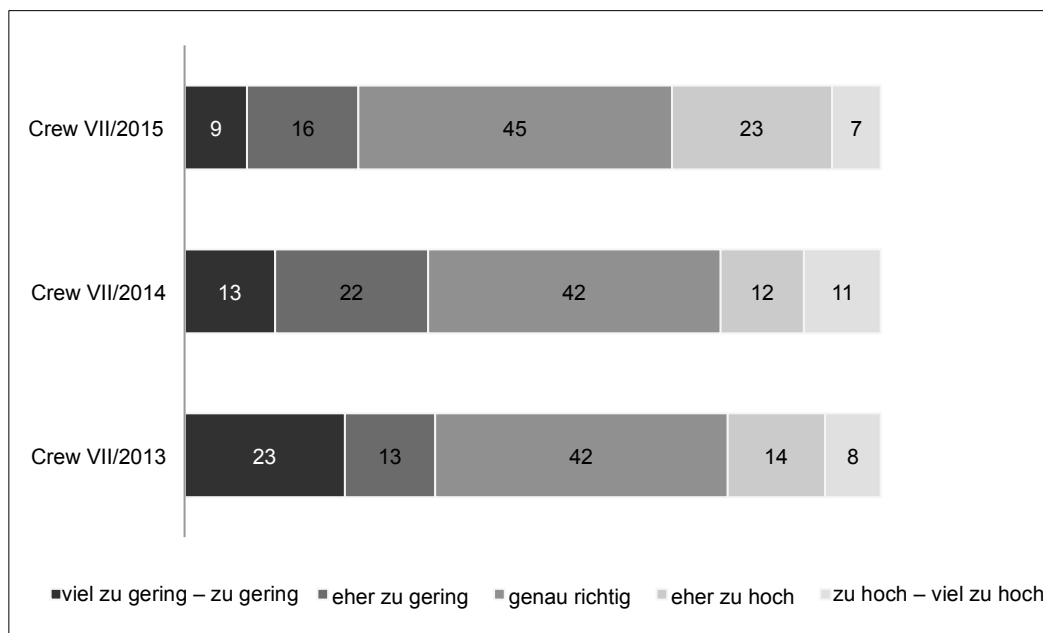
Etwas mehr als die Hälfte der befragten OA der Crew VII/2015 empfindet die körperlichen Anforderungen als genau richtig. Doch fast 40 Prozent bewerten diese Ansprüche

als zu gering. Für die beiden älteren Jahrgänge zeigen sich, von kleineren Unterschieden abgesehen, ähnliche Ergebnisse, und auch mit Blick auf die Befunde aus den Befragungen der 2000er-Jahre werden keine auffälligen Trendentwicklungen sichtbar (vgl. Sender 2009: 105). Auch für diesen Ausbildungsabschnitt, der die OA eigentlich an ihre Grenzen bringen soll, ist somit festzuhalten, dass dieser körperlich noch etwas fordernder angelegt werden könnte, um die körperlichen Leistungsreserven der angehenden OA noch umfassender auszuschöpfen.

Neben den körperlichen Anforderungen sollten die OA auch eine Bewertung zu intellektuellen Anforderungen abgeben.

Abbildung 20: Intellektuelle Anforderungen während der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 29: Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Seemännische Basisausbildung



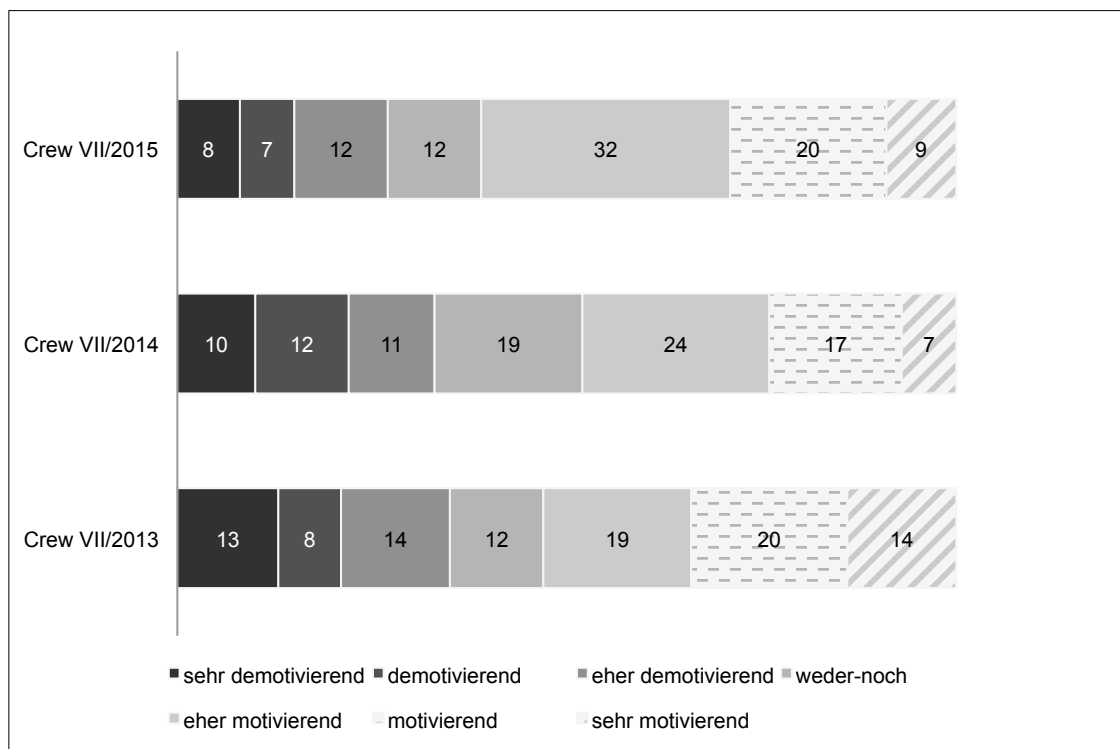
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Etwas mehr als vier von zehn OA schätzen die intellektuellen Anforderungen als genau richtig ein. Das Maß an intellektueller Herausforderung wird von den OA somit angemessener empfunden als die geforderten körperlichen Anforderungen. Entsprechend schätzt nur ein Viertel der OA die intellektuellen Anforderungen als zu gering ein. Im Vergleich der drei Crews zeigen sich wieder keine erwähnenswerten Unterschiede. Auch mit Blick auf die Befunde aus den Befragungen der 2000er-Jahre sind keine größeren Veränderungen festzustellen (vgl. Sender 2009: 106).

Der letzte Punkt, der zum Ausbildungsabschnitt der Seemännischen Basisausbildung abgefragt wurde, betrifft die Motivation während der Ausbildung. Die folgende Abbildung zeigt die Motivationseinschätzung im Crewvergleich.

Abbildung 21: Motivation während der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 30: Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden. Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend oder als demotivierend erlebt? – Seemännische Basisausbildung



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015, Angaben in Prozent.

Zwischen 48 und 61 Prozent der OA empfinden diesen Ausbildungsabschnitt als motivierend. Dabei existieren zwischen den Crews keine signifikanten Unterschiede. Der Anteil, der die Reise auf der GORCH FOCK als motivierend wahrnimmt, erscheint allerdings ausbaufähig. Eine wichtige Rolle spielen hier vermutlich die hohen Erwartungen der OA, die durch angemessenes Informieren und Kommunizieren auf ein etwas realistischeres Maß angepasst werden könnten (vgl. Tabelle 28). Die Ausbildungsfahrt auf der GORCH FOCK kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das Interesse für die Seefahrt zu wecken bzw. zu vertiefen und die Bindung an die Marine zu stärken. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der wenig konkreten seefahrtsspezifischen Vorstellungen, mit denen die OA ihre Ausbildung an der MSM beginnen (siehe oben Abschnitt 4.3),

erscheint es wünschenswert, dass die angehenden Offiziere einen positiven Gesamteindruck von ihrer oftmals ersten Seefahrt mitnehmen.

Zwischenfazit:

- Die Ausbildung auf der GORCH FOCK wird von der Crew VII/2014 von allen Ausbildungsabschnitten mit der geringsten Zufriedenheit bewertet. In der Crew VII/2013 und VII/2015 birgt die Soldatische Basisausbildung das größte Unzufriedenheitspotenzial, gleich danach kommt jedoch die Seemännische Basisausbildung.
- Auch in diesem Ausbildungsabschnitt sind die OA mit Blick auf die Vorbereitung auf ihre spätere Verwendung unzufrieden. Mit allen anderen Aspekten der Ausbildung zeigen sie sich zufrieden.
- Mit der Möglichkeit der Erholung ist die Crew VII/2015 am zufriedensten. Die Crew VII/2014 ist am unzufriedensten mit der Verpflegung und die Crew VII/2013 ist signifikant unzufriedener mit den Ausbildern als die Crew VII/2015. Diese Befunde verweisen darauf, dass die Rahmenbedingungen von Crew zu Crew jeweils immer etwas unterschiedlich sind bzw. unterschiedlich wahrgenommen werden. Generell ist jedoch festzustellen, dass die Verpflegung aus Sicht der angehenden Marineoffiziere über die Jahre sich verbessert hat.
- Die Ausbildungsinhalte, die Vorgesetzten und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung haben den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit.
- Die Aspekte, die von den OA im Rahmen der Ausbildungsreise als besonders wichtig und ausdrücklich bewertet werden, betreffen interessante Hafenaufenthalte, die praxisnahe Ausbildung und Erfahrungen mit der Seefahrt. Psychische und physische Herausforderungen sowie Belastungen durch lange Abwesenheit werden von den OA als weniger bedeutsam eingeschätzt.
- Die Erwartungen der OA an die Ausbildungsreise spiegeln nicht die tatsächlich gesammelten Erfahrungen wider. Nur bei den interessanten Hafenaufhalten sind zumindest bei der Crew VII/2015 Anspruch und Wirklichkeit weitgehend deckungsgleich.
- In der Mehrheit sind sich die OA darüber einig, dass die Ausbildung auf der GORCH FOCK gut bewältigbar ist und dass sie trotz nicht vollständig erfüllter Erwartungen, vor allem im Hinblick der Vorbereitung auf die spätere Verwendung, ein wichtiger Teil der bisherigen Offizierausbildung darstellt.

- Zu Beginn der Ausbildung haben sieben von zehn OA eine positive Gesamteinstellung gegenüber der GORCH FOCK. Zum Zeitpunkt der Endbefragung nimmt dies nur bei der Crew VII/2014 signifikant ab. Bei den beiden anderen Crews bleibt die Einstellung im Wesentlichen gleich.
- Den Wachführern werden vor allem Fachkompetenz, Selbstbewusstsein, Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein von den OA zugeschrieben. Zwischen den Crews gibt es nur einen signifikanten Unterschied: Die Durchsetzungsfähigkeit der Wachführer werden von der Crew VII/2015 als weniger ausgeprägt gesehen als von der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014.
- Fast 40 Prozent der OA sehen im Durchschnitt die körperlichen Anforderungen als zu gering an; etwa die Hälfte beurteilt diese als genau richtig. Etwas mehr als 40 Prozent schätzen die intellektuellen Anforderungen als genau richtig ein. Auffallend sind hier die Antworten der OA der Crew VII/2015. Diese schätzen die intellektuellen Anforderungen signifikant stärker ein als die körperlichen.
- Zwischen 50 und 60 Prozent der befragten OA empfinden die Ausbildung auf der GORCH FOCK insgesamt als motivierend. Nur von der Crew VII/2014 wird dieser Ausbildungsabschnitt als der am wenigsten motivierende von allen wahrgenommen.

5.4 Das Flottenpraktikum im Einsatz- und Ausbildungsverband

Im Laufe des Offizierlehrgangs findet ein 5-wöchiges Praktikum in der Flotte statt. Hierfür dient der Einsatz- und Ausbildungsverband (EAV) der Marine. Neben der Ausbildung bilden die Einheiten, die an diesem Verband beteiligt sind, die jährliche Einsatzreserve der Marine, die in Krisensituationen schnell und flexibel reagieren kann. Der EAV wird jährlich immer neu festgelegt. Dieser Ausbildungsabschnitt wird innerhalb von drei Törns, die zeitlich versetzt stattfinden, absolviert. Innerhalb der fünf Wochen kommen die meisten Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter zum ersten Mal in Verbindung mit den sogenannten grauen Einheiten der Marine und lernen so die moderne Seefahrt näher kennen. Für viele stellt dieser Abschnitt eine unmittelbare Verbindung zu ihrem weiteren beruflichen Werdegang nach der universitären Ausbildung dar. Bereits erworbenes theoretisches Wissen kann hier praktisch angewendet werden. Die OA werden auf die beteiligten Einheiten eingeschifft und in den Bordalltag integriert. Die befragten jungen Frauen und Männer der Crew VII/2015 wurden dabei auf die Einsatzgruppenversorger Bonn und Frankfurt am Main, sowie die Fregatten Brandenburg, Karlsruhe und Sachsen verteilt. Die OA werden dabei nicht als Offizier eingesetzt, son-

dem nehmen zumeist noch im Dienstgrad Obergefreiter typische Mannschaftsaufgaben wahr. Dadurch sollen die angehenden Offiziere die Flotte erstmalig und zumeist auch letztmalig aus der Sicht eines Mannschaftsoldaten näher kennenlernen, um so in späteren Verwendungen auch den Blickwinkel eines Geführten an Bord nachvollziehen und berücksichtigen zu können. Die Lehrgangsteilnehmer sollen dabei möglichst viele Tätigkeitsbereiche an Bord kennenlernen, was dem bzw. der Einzelnen bereits zu diesem Zeitpunkt als Orientierungshilfe für die späteren Verwendungswünsche dienen soll.

Dieser Ausbildungsabschnitt wird über alle Crews hinweg auffällig positiv bewertet. Das Bordpraktikum erreicht bei allen Jahrgängen die größte Zufriedenheitsrate. Auch hier wurden die OA gebeten die Rahmenbedingungen zu bewerten. Mit Hilfe von berechneten Mittelwerten wurde diese in eine Rangfolge gebracht. Die Bewertung reichte von -3 „sehr unzufrieden“ bis +3 „sehr zufrieden“. Werte nahe Null bedeuten „teils/teils“. Auch ist die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsabschnitt der Tabelle 33 zu entnehmen.

Tabelle 33: Zufriedenheit mit dem EAV: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 25: Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten Ihrer Ausbildung im EAV?

Aspekt der Ausbildung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“
Unterbringung	1,66	89
Verpflegung	1,62	85
Persönliche Leistungen	1,5	86
Vorbereitung auf die spätere Verwendung	1,29	75
Ausbildungsinhalte	1,22	77
Unmittelbare Vorgesetzte (Abschnittsleiter)	1,13	72
Kameradschaft	0,91	65
Möglichkeiten zur Erholung	0,87	63
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,78	62
EAV insgesamt	1,66	87

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Die befragten OA sind mit allen Aspekten des EAV zufrieden. Die größte Zufriedenheit gibt es bei der Unterbringung mit 89 Prozent Zustimmung, der Verpflegung mit 85 Prozent Zustimmungsrate und den persönlichen Leistungen, mit denen 86 Prozent der jungen Frauen und Männer nach eigenen Angaben zufrieden sind. Nur in diesem Ausbil-

dungsabschnitt wird auch die Frage nach der Vorbereitung auf die spätere Verwendung positiv beantwortet, und zwar von 75 Prozent der OA.

Um mögliche Veränderungen im Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem EAV zu überprüfen, wurden die Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015 mittels eines T-Tests miteinander verglichen.

Tabelle 34: Zufriedenheit mit dem EAV im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Aspekt der Ausbildung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Ausbildungsinhalte*	0,71 bis 1,20 (0,96)*	1,44 bis 1,84 (1,64)*	0,99 bis 1,45 (1,22)
Kameradschaft in der Bordgemeinschaft	0,76 bis 1,32 (1,04)	0,90 bis 1,43 (1,16)	0,65 bis 1,17 (0,91)
Unmittelbare Vorgesetzte (Abschnittsleiter)	0,62 bis 1,16 (0,89)	0,90 bis 1,32 (1,11)	0,93 bis 1,32 (1,13)
Verpflegung*	1,79 bis 2,12 (1,96)*	0,97 bis 1,48 (1,22)*	1,42 bis 1,82 (1,62)
Unterbringung	1,61 bis 1,97 (1,79)	1,32 bis 1,74 (1,53)	1,48 bis 1,84 (1,66)
Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	0,66 bis 1,19 (0,93)	0,87 bis 1,36 (1,12)	0,64 bis 1,11 (0,87)
Persönliche Leistungen	1,24 bis 1,65 (1,45)	1,51 bis 1,90 (1,71)	1,32 bis 1,68 (1,50)
Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	0,27 bis 0,88 (0,57)	0,75 bis 1,30 (1,03)	0,52 bis 1,04 (0,78)
Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung	0,71 bis 1,31 (1,01)	1,23 bis 1,75 (1,49)	1,03 bis 1,54 (1,29)
EAV insgesamt	1,10 bis 1,59 (1,34)*	1,60 bis 2,03 (1,81)*	1,47 bis 1,85 (1,66)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

Bei der Crew VII/2015 zeigen sich keine signifikanten Auffälligkeiten im Vergleich zu den anderen beiden Crews. Die Crews VII/2013 und VII/2014 unterscheiden sich in drei Punkten: in der Bewertung der Ausbildungsinhalte, der Verpflegung und der Gesamteinschätzung des EAV. Mit der Verpflegung sind die OA der Crew VII/2014 unzufriedener. Bei den beiden anderen Aspekten weist die Crew VII/2014 eine höhere Zufriedenheitsrate als die Crew VII/2013 auf. Bei den übrigen Rahmenbedingungen gibt es keine erwähnenswerten Unterschiede. Über alle drei Crews hinweg ist das Flottenpraktikum im Einsatz- und Ausbildungsverband der Marine der Ausbildungsabschnitt, der von den OA am besten von allen bewertet wird. Dieser Trend war bereits in den Jahren 2005 bis 2009 zu verzeichnen (Sender 2009: 128). Aus Sicht der angehenden Marineof-

fiziere stellt die Ausbildung auf einer seefahrenden Einheit somit ein Kernstück der Ausbildung an der MSM dar und sollte demnach unbedingt in dieser Form fortgeführt werden.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung der älteren Jahrgänge werden gleichwohl drei kleinere Verschlechterungen im Hinblick auf die Rahmenbedingungen des EAVs erkennbar: Die erste betrifft den Bereich der Kameradschaft. Bei den Crews VII/2005 bis VII/2008 lag hier der Anteil an zufriedenen OA zwischen 71 und 85 Prozent; bei den zuletzt befragten drei Crews (VII/2013 bis VII/2015) beträgt er zwischen 65 und 69 Prozent. Mit dem Erholungsaspekt waren in den früheren Jahrgängen 72 bis 77 Prozent zufrieden; in den jüngeren Jahrgängen ging die Zufriedenheitsrate um rund 10 Prozentpunkte auf 63 bis 69 Prozent zurück. Der letzte Aspekt, der im langjährigen Vergleich in der Bewertung durch die OA leicht zurückgegangen ist, ist die Anerkennung durch die Vorgesetzten. Der Anteil der Befragten, die hiermit zufrieden waren, sank von 68 bis 78 Prozent (Befragung 2005 bis 2008) auf 55 bis 67 Prozent (Befragung 2013 bis 2015) (vgl. Pietsch 2010: 94).

Wie stark sich die einzelnen Rahmenbedingungen auf die Bewertung der Ausbildung im EAV auswirken, verdeutlicht eine Korrelationsanalyse, mit der die Determinanten der Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum ermittelt wurden. Die Aspekte, die den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit dem EAV haben, sind in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Tabelle 35: Einfluss der Rahmenbedingungen der EAV-Ausbildung auf die Gesamtzufriedenheit mit dem EAV: Angaben zu der Crew VII/2015

Aspekt der Ausbildung	Korrelationskoeffizient (r)
Ausbildungsinhalte	0,54**
Kameradschaft	0,44**
Persönliche Leistungen	0,44**
Vorgesetzte	0,38**
Vorbereitung auf spätere Verwendung	0,37**
Unterbringung	0,35**
Anerkennung der Leistungen durch die Vorgesetzten	0,34**

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015.

Die Ausbildungsinhalte, die Kameradschaft und die persönlichen Leistungen weisen den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit auf. Zu den weiteren wichtigen Faktoren zählen die Vorgesetzten, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung, die Un-

terbringung sowie die Anerkennung der Leistungen durch die Vorgesetzten. All diese Aspekte haben eine besonders positive Wirkung auf die Gesamtzufriedenheit der angehenden Marineoffiziere mit dem EAV.

Die OA wurden darüber hinaus in einer offenen Frage gebeten, Auskunft darüber zu geben, was sie besonders positiv bzw. negativ während des Flottenpraktikums wahrgenommen haben. Mit 24 Nennungen gehörte der Einblick in die verschiedenen Hauptabschnitte und Aufgabenbereiche eines Schiffes bzw. die Abwechslung während des EAV zu den am häufigsten aufgeführten positiven Aspekten. Daneben wurde die Ausbildung auf dem EAV vor allem mit „Einsatzrealität“ sowie mit dem Kennenlernen der Truppe (15 Nennungen) assoziiert: Viele der OA hatten während dieser Zeit die Möglichkeit, Unterstützung bei der Flüchtlingshilfe zu leisten. Weitere positive Nennungen waren: das Zusammenleben an Bord bzw. die Integration an Bord, die verschiedenen durchgeführten Manöver bzw. Übungen, die Hafenaufenthalte und das Schießen bzw. die Wafenausbildung.

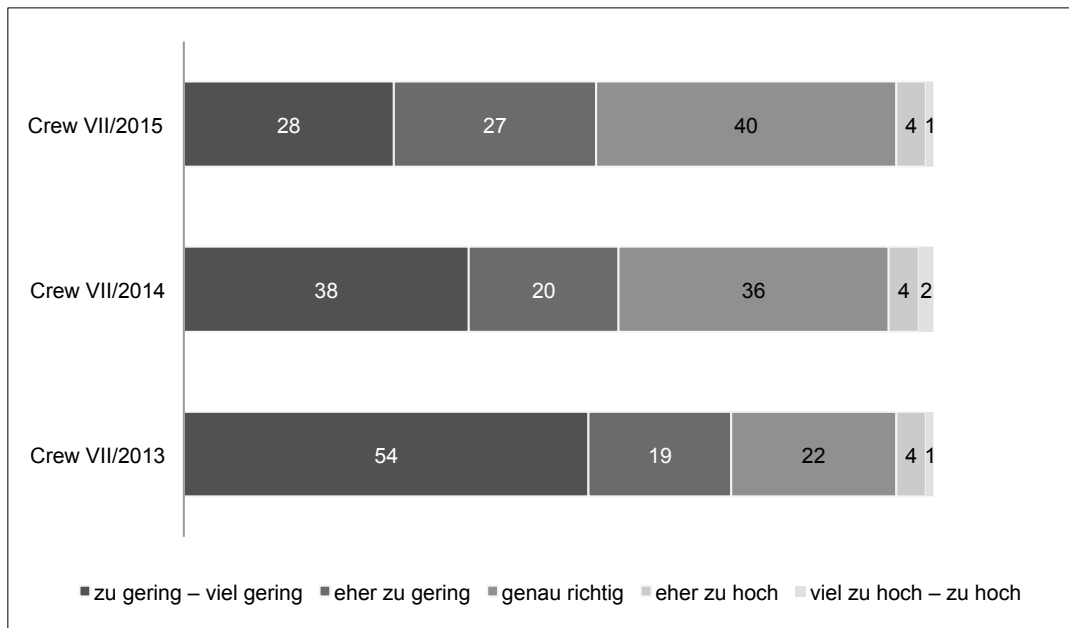
Zu den negativen Aspekten, die an dieser Stelle angeführt wurden, gehörten: die schlechte Organisation des EAV, das Erledigen von mitunter sinnlos erscheinenden Aufgaben (wie z.B. ständiges Putzen an der gleichen Stelle), das Auftreten der Stammbesatzung gegenüber den Marineoffizieranwärterinnen und -anwärtern und die Kürze der Ausbildung. Es handelt sich hierbei um Aspekte, die alle auch schon in den früheren Jahrgängen kritisiert worden waren (Sender 2009: 130; Pietsch 2010: 96 f.). Um solchen negativen Einschätzungen vorzubeugen, scheint es wichtig zu sein, den angehenden Offizieren, die in ihrer späteren Laufbahn selbst anspruchsvolle Organisationsaufgaben werden übernehmen müssen, noch besser zu verdeutlichen, dass die Ausbildung im EAV viel Koordinierungsarbeit voraussetzt. Kleinste Änderungen im Ablauf können auch gut durchgedachte Pläne durchkreuzen und unter Umständen zu kurzfristigen Unannehmlichkeiten für Einzelne, z.B. längere Transitzeiten nach Hause, führen. Eine frühzeitige Sensibilisierung für spontane Planänderungen (es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die beteiligten Einheiten des EAV als Reserveeinheiten genutzt werden; da Einsatzaufgaben Vorrang vor Ausbildungsaufgaben haben, sind spontane Auftragsänderungen jederzeit möglich) und das Aufzeigen der Komplexität der Organisation eines EAV schaffen Verständnis und beugen potenzieller Unzufriedenheit vor. Genauso wichtig ist es, den OA klar vor Augen zu führen, welche Position und welche Aufgabe sie während des EAV haben. In erster Linie sollen sie eine seefahrende Einheit der Marine aus der Sicht eines Geführten kennenlernen, um so ein besseres Verständnis für zukünftig eigenes geführtes Personal aufzubauen. Denn in der Regel werden die Marineoffiziere erst fünf Jahre später, nach dem vollständigen Abschluss ihrer Ausbildung bei der Marine, mit dem Dienstgrad eines Oberleutnants zur See wieder Teil einer

Bordgemeinschaft sein. Bis dahin wird der größte Teil der jungen Frauen und Männer mit der Fortsetzung ihrer Ausbildung an Land beschäftigt sein.

Die Arbeitsbedingungen während des Flottenpraktikums entsprechen dem zukünftigen Tätigkeitsfeld der meisten Marineoffiziere. Daher ist die Einschätzung der Anforderungen für diesen Ausbildungsabschnitt von besonderer Bedeutung. Die körperlichen Anforderungen wurden von den OA der befragten drei Jahrgänge wie folgt bewertet:

Abbildung 22: Körperliche Anforderungen während des EAV im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 28: Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten? – im EAV



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

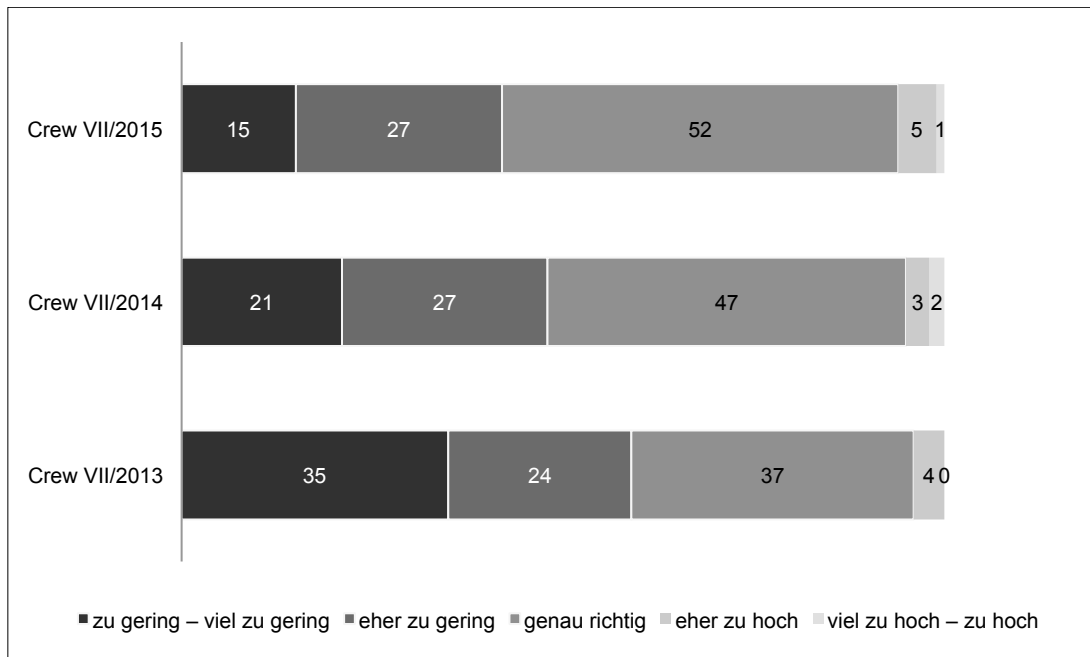
Im Verlauf der drei Jahre ist eine kontinuierliche Entwicklung zu verzeichnen: Die körperlichen Anforderungen werden zunehmend als (genau) angemessen eingeschätzt. Zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 besteht diesbezüglich sogar ein signifikanter Unterschied in den Einschätzungen. Daraus lässt sich schließen, dass die körperlichen Herausforderungen im EAV mit der Zeit anspruchsvoller geworden sind. Der Vergleich zu den Befunden zu den früheren Jahrgängen bestätigt diese Vermutung: Stufen in den Crews VII/2005 bis VII/2007 noch weniger als 20 Prozent der Befragten die körperlichen Anforderungen als genau richtig ein, so hat sich dieser Anteil bis zur Crew VII/2015 sogar mehr als verdoppelt (vgl. Sender 2009: 132). Und anders als vor zehn Jahren, als noch zwischen 53 und 56 Prozent der Befragten die körperlichen Herausforderungen als zu gering betrachteten, sind in der Crew VII/2015 nur noch 28 Prozent dieser Ansicht.

Die Befragten wurden desgleichen um eine Einschätzung der intellektuellen Anforderungen während der Ausbildung im EAV gebeten.

Der Vergleich der Antworten aus den letzten drei Crews zeigt folgende Entwicklung:

Abbildung 23: Intellektuelle Anforderungen während des EAV im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 29: Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten? – im EAV



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Auch im Hinblick auf die Entwicklung der Bewertung der intellektuellen Anforderungen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Die Crew VII/2013 schätzt die mentalen Anforderungen signifikant geringer ein als die beiden anderen Crews. Eine Gegenüberstellung mit der ersten Studie aus den 2000er-Jahren macht allerdings deutlich, dass neben den körperlichen Anforderungen auch die intellektuellen Anforderungen im Verlauf der letzten zehn Jahre offenbar insgesamt gestiegen sind: Zumindest fühlen sich die OA, die im Rahmen der zweiten Studie befragt wurden, intellektuell insgesamt stärker ausgelastet. Während unter den Befragten der Crews VII/2005 bis VII/2007 zwischen 22 und 38 Prozent das Gefühl hatten, in intellektueller Hinsicht genau richtig gefordert zu werden (vgl. Sender 2009: 132), liegt in den Crews VII/2013 bis VII/2015 dieser Anteil zwischen 37 und 52 Prozent und damit deutlich höher.

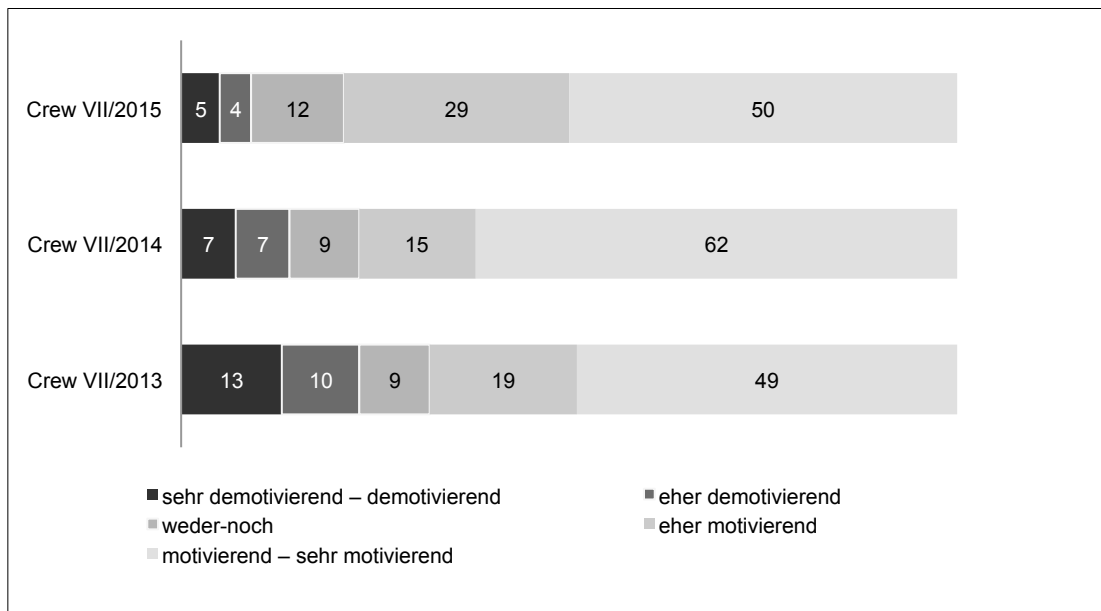
Vergleicht man darüber hinaus innerhalb der Crews die Einschätzung zu den intellektuellen und körperlichen Anforderungen, so wird deutlich, dass die Crew VII/2013 und die Crew VII/2014 die körperlichen Anforderungen signifikant geringer einschätzen als

die intellektuellen Herausforderungen. Bei den Befragten der Crew VII/2015 fällt die Bewertung der körperlichen wie intellektuellen Ansprüche während der Ausbildung im EAV ähnlich aus und weist keine signifikanten Unterschiede auf.

Da der EAV gut dafür geeignet ist, Interesse für die Seefahrt zu wecken und damit eine Bindung an die Marine hervorzurufen, hat die Frage nach der Motivation der OA während der Ausbildung hier eine besondere Bedeutung.

Abbildung 24: Motivation während des EAV im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 30: Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden. Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend oder als demotivierend erlebt? – EAV



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Rund acht von zehn OA empfinden diesen Ausbildungsabschnitt als motivierend. Damit ist der EAV nicht nur der Ausbildungsabschnitt, der die größte Zufriedenheit über alle Crews hinweg hervorruft, sondern ebenso derjenige Abschnitt, der die größte Motivation bewirkt. Alle betrachteten Crews sind sich darüber einig. Es gibt keine signifikanten Unterschiede.

Der EAV ist damit ein zentraler Bestandteil der Offizierausbildung im ersten Ausbildungsjahr. Die Motivation und die Zufriedenheit werden hier am deutlichsten positiv beeinflusst, so dass das Flottenpraktikum eine wichtige Determinante für die Bindung an die Marine darstellt. Dieser Ausbildungsabschnitt stieß schon in den vergangenen Jahren durchgängig auf eine positive Resonanz und sollte daher unbedingt auch weiterhin realisiert werden.

Zwischenfazit:

- Der EAV weist mit Abstand von allen Ausbildungsabschnitten die höchste Zufriedenheit unter den OA auf. Die größte Zufriedenheit besteht hinsichtlich der Unterkunft, der Verpflegung und der persönlichen Leistungen.
- Die Crew VII/2015 weist keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheitsfaktoren auf. Es existieren nur Unterschiede zwischen der Crew VII/2013 und VII/2014. Mit den Ausbildungsinhalten und dem EAV insgesamt ist die Crew VII/2014 zufriedener als die Crew VII/2013. Bei der Einschätzung der Verpflegung verhält es sich umgekehrt.
- Für die Crew VII/2015 haben die Ausbildungsinhalte, die Kameradschaft und die persönlichen Leistungen den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit dem EAV.
- Vier von zehn OA der Crew VII/2015 empfinden die körperlichen Anforderungen als genau richtig. 55 Prozent empfinden zwar die körperlichen Anforderungen als zu gering, doch im Vergleich zur den Vorgängercrews ist dieser Anteil gesunken. Mit Blick auf die Crew VII/2013 ist diese Veränderung sogar statistisch signifikant.
- Knapp 50 Prozent der befragten OA empfinden die intellektuellen Anforderungen als genau richtig und etwas mehr als 40 Prozent als zu gering. Die Crew VII/2013 schätzte die geistigen Anforderungen noch signifikant geringer ein als die Crew VII/2014 und Crew VII/2015.
- Sowohl die Crew VII/2013 als auch die Crew VII/2014 schätzen die körperlichen Anforderungen signifikant geringer ein als die intellektuellen Anforderungen. Bei der Crew VII/2015 werden beide Anforderungsarten ähnlich bewertet.
- Auch im langjährigen Vergleich, also mit Blick auf die Ergebnisse der Befragungen aus den 2000er-Jahren, werden die intellektuellen und körperlichen Anforderungen im EAV zunehmend als genau richtig eingeschätzt.
- Acht von zehn OA der Crews VII/2013 bis VII/2015 erleben den EAV als motivierend. Es ist der Ausbildungsabschnitt, der über alle Crews hinweg die höchste Motivation hervorruft.

5.5 Offizierlehrgang

Der Offizierlehrgang ist innerhalb des ersten Ausbildungsjahres der längste Abschnitt, der an der MSM angeboten wird. Hierbei sollen den OA die allgemeinen militärischen

Grundlagen für die spätere Rolle als Führungskräfte sowie Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in unterschiedlichen Themenbereichen vermittelt werden. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf der Ausbildung zu einem militärischen Vorgesetzten. Die während dieses Ausbildungsabschnittes vermittelten Unterrichtsanteile beziehen sich auf: Führungslehre, Soldatische Ordnung, Ausbildungslehre, Politische Bildung, Recht, Truppenkunde, Sport, Englisch sowie nautische bzw. seemännische Ausbildungsinhalte wie Navigation und Nautische Gesetzeskunde. Der Offizierlehrgang schließt an die Soldatische Basisausbildung an und endet mit der Übergabe der Lehrgangszeugnisse nach dem ersten Jahr der Marineoffizierausbildung. Unterbrochen wird dieser Ausbildungsabschnitt durch die Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK und das Flottenpraktikum innerhalb des Einsatz- und Ausbildungsverbandes.

Für die Feststellung der Zufriedenheit der OA mit diesem Ausbildungsabschnitt wurde auch hier eine 7-stufige Likert-Skala genutzt, die von -3 „sehr unzufrieden“ bis +3 „sehr zufrieden“ reicht. Werte von Null stehen wieder für „teils/teils“. Mit Hilfe der Berechnung von Mittelwerten wurden die Zufriedenheitswerte bezüglich der Rahmenbedingungen des Offizierlehrgangs in eine Rangfolge gebracht. Darüber hinaus sind die Prozentwerte zur Zufriedenheit mit den einzelnen Aspekten genannt.

Tabelle 36: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 20: Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Offizierlehrgangs?

	Aspekt der Ausbildung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“
1.	Unterbringung	1,97	94
2.	Unmittelbare Vorgesetzte (Hörsaalleiter)	1,43	77
3.	Möglichkeiten zur Erholung	1,41	79
4.	Kameradschaft in der Crew bzw. im Hörsaal	1,3	75
5.	Lehrpersonal	1,22	77
6.	Ausbildungsinhalte	0,94	72
7.	Persönliche Leistungen	0,85	66
8.	Verpflegung	0,61	56
9.	Anerkennung durch Vorgesetzte	0,45	44
10.	Vorbereitung auf spätere Verwendung	0,21	42
	Offizierlehrgang insgesamt	0,81	68

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Die Lehrgangsteilnehmer sind grundsätzlich mit allen Aspekten der Ausbildung zufrieden. Die größte Zufriedenheit besteht mit Abstand bei der Unterbringung mit 94 Prozent Zustimmung, den Hörsalleitern (77 Prozent Zufriedenheitsquote) und den Möglichkeiten zur Erholung (79 Prozent zufriedene OA). Die Vorbereitung auf die spätere Verwendung und die Anerkennung durch Vorgesetzte rufen eine geringe Zufriedenheit bei den OA (42 bzw. 44 Prozent) hervor.

Für die Überprüfung der Entwicklung der Zufriedenheit über die letzten drei Jahre hinweg wurden die Angaben der Crews VII/2013 bis VII/2015 mit Hilfe eines T-Tests miteinander verglichen.

Tabelle 37: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Aspekt der Ausbildung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Ausbildungsinhalte	0,60 bis 1,00 (0,80)	1,00 bis 1,35 (1,17)	0,75 bis 1,12 (0,94)
Kameradschaft in der Crew bzw. im Hörsaal	0,82 bis 1,31 (1,07)	1,18 bis 1,68 (1,43)	1,02 bis 1,59 (1,30)
Unmittelbare Vorgesetzte (Hörsalleiter)	0,80 bis 1,35 (1,07)	0,92 bis 1,50 (1,21)	1,20 bis 1,65 (1,43)
Lehrpersonal	0,94 bis 1,34 (1,14)	1,12 bis 1,50 (1,31)	1,05 bis 1,40 (1,22)
Verpflegung	-0,11 bis 0,46 (0,18)	-0,05 bis 0,47 (0,21)	0,33 bis 0,88 (0,61)
Unterbringung	2,06 bis 2,38 (2,22)	1,90 bis 2,26 (2,08)	1,79 bis 2,14 (1,97)
Möglichkeiten zur Erholung*	0,63 bis 1,27 (0,95)*	1,36 bis 1,83 (1,59)*	1,19 bis 1,63 (1,41)
Persönliche Leistungen	0,48 bis 0,96 (0,72)	0,94 bis 1,31 (1,12)	0,67 bis 1,04 (0,85)
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,50 bis 1,02 (0,76)	0,41 bis 0,90 (0,66)	0,21 bis 0,69 (0,45)
Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung	-0,05 bis 0,44 (0,19)	0,19 bis 0,70 (0,45)	-0,05 bis 0,47 (0,21)
Offizierlehrgang insgesamt*	0,55 bis 0,89 (0,72)*	1,00 bis 1,34 (1,18)*	0,60 bis 1,01 (0,81)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

Die Crew VII/2015 unterscheidet sich in ihren Angaben nicht wesentlich von den beiden anderen Crews. Es gibt nur zwei signifikante Unterschiede zwischen der Crew VII/2013 und VII/2014. Sowohl mit den Möglichkeiten zur Erholung als auch mit dem Offizierlehrgang insgesamt ist die Crew VII/2014 zufriedener als die Crew VII/2013. Der Rest der Ausbildungsaspekte weist keine erwähnenswerten Unterschiede auf.

Vergleicht man jedoch die Crews VII/2013 bis VII/2015 mit den älteren Jahrgängen 2005 bis 2008 so werden einige negative Entwicklungstrends ersichtlich. Der Offizierlehrgang insgesamt wird von den Crews VII/2005 bis VII/2009 mit einer höheren Zufriedenheitsquote und einem geringen Schwankungsbereich von 85 bis 88 Prozent bewertet. Die jüngeren Jahrgänge von 2013 bis 2015 liegen mit Zufriedenheitswerten von 68 bis 74 Prozent mindestens 11 Prozentpunkte darunter. Mit einem Drittel der zu bewertenden Rahmenbedingungen sind die jüngeren Jahrgänge unzufriedener als die älteren Jahrgänge. Dazu gehören: die Ausbildungsinhalte (67 bis 77 Prozent vs. 82 bis 90 Prozent), die Kameradschaft (66 bis 75 Prozent vs. 80 bis 86 Prozent), Anerkennung durch Vorgesetzte (44 bis 56 Prozent vs. 65 bis 72 Prozent) und die Vorbereitung für die spätere Verwendung (42 bis 56 Prozent vs. 74 bis 80 Prozent) (vgl. Pietsch 2010: 88).

Für die Crew VII/2015 wurden mit Hilfe einer Korrelationsanalyse die Determinanten ermittelt, die einen besonderen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Offizierlehrgang haben.

Tabelle 38: Einfluss der Rahmenbedingungen der Ausbildung während des Offizierlehrgangs auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Offizierlehrgang: Angaben zu der Crew VII/2015

Aspekt der Ausbildung	Korrelationskoeffizient (r)
Ausbildungsinhalte	0,64**
Vorbereitung auf spätere Verwendung	0,42**
Lehrpersonal	0,39**
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,39**
Möglichkeit zur Erholung	0,37**
Kameradschaft	0,34**
Hörsaalleiter	0,34**
Persönliche Leistungen	0,32**
Verpflegung	0,3**

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015.

Die Ausbildungsinhalte haben mit Abstand den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit. Für den Rest der oben genannten Ausbildungsaspekte ist ein moderater Zusammenhang zur Gesamtzufriedenheit mit dem Offizierlehrgang festzustellen. Der Blick auf die Jahrgänge 2005 bis 2008 bestätigt diese Einflussfaktoren (vgl. Pietsch 2010: 89). Bei entsprechendem Aufbau dieser Determinanten könnte die Gesamtzufriedenheit insgesamt noch verbessert werden.

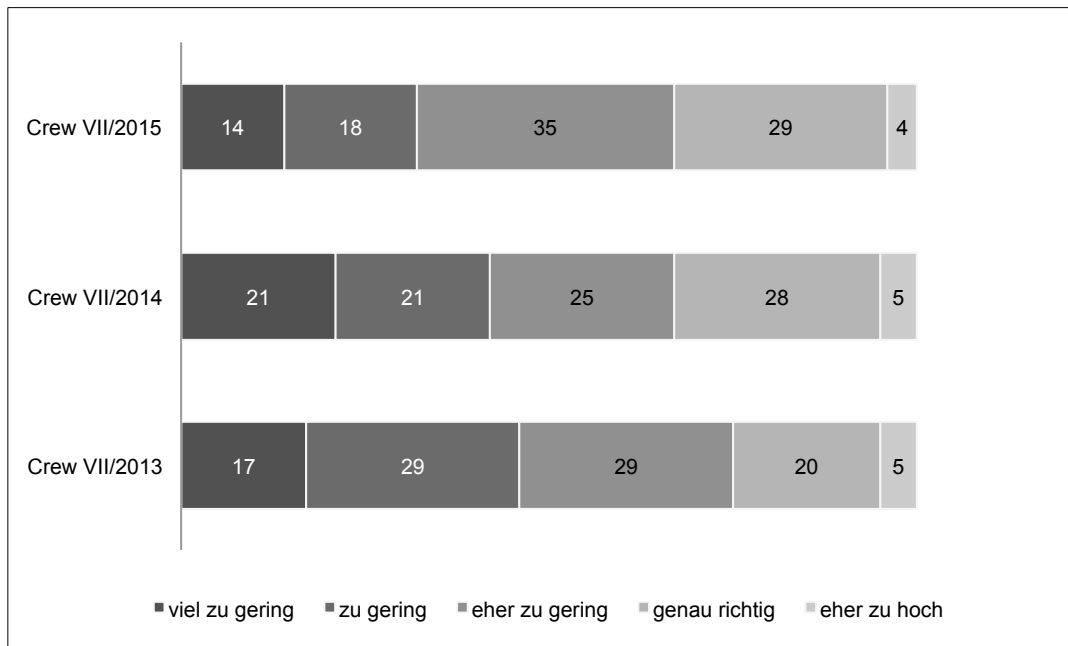
Auch in Bezug auf den Offizierlehrgang wurden die OA darum gebeten anzugeben, was sie während dieses Ausbildungsabschnitts besonders positiv bzw. negativ erlebten. Bei den positiven Aspekten wurden besonders die praktischen Anteile und der Sport erwähnt. Hierzu zählen die Kraftbootausbildung, Menschenführung in praxisorientierten Situationen (Mipos), das Segeln und die dabei erlebte Kameradschaft. Aber auch Unterrichte wie Wehrgeschichte, Nautik und Führungslehre wurden von einigen OA positiv erwähnt. Vergleicht man diese als positiv wahrgenommenen Aspekte mit den Angaben der früheren Jahrgänge, so wird deutlich, dass die Einschätzungen über die Zeit hinweg recht konstant geblieben sind (vgl. Sender 2009: 123). Die negativ erlebten Momente bezogen sich auf die Planung und Organisation des Ausbildungsabschnitts. Erwähnt wurde in diesem Zusammenhang die teilweise ungünstige Verteilung von Stunden, die zeitliche Abfolge von Unterrichten, das Unterrichten in zu großen Blöcken und das generelle Informationsmanagement und eine unzureichende Kommunikation. Als negative Punkte wurden darüber hinaus genannt: die zu kurze Segellangfahrt bzw. deren Ausfall, zu viele theoretische Unterrichtsanteile und zu viel Englischunterricht. Interessanterweise wurde von einigen OA auch der Ausbildungsabschnitt Mipos (Menschführung in praxisorientierten Situationen) als negativ wahrgenommen, während andere diesen dagegen als besonders positives Erlebnis herausstellten. Dies macht deutlich, dass unter den OA ein differenziertes Meinungsbild zu diesem Ausbildungsinhalt besteht. Ebenso wird das Thema Navigation bzw. Nautik unterschiedlich bewertet. Auch hier gibt es sowohl OA, die diese Inhalte positiv wahrnahmen, als auch OA, die nach eigenen Angaben lieber darauf verzichtet hätten. Darüber hinaus bekundeten einige OA ihr Bedauern darüber, dass die Infanteristische Basisausbildung erst nach dem Offizierlehrgang stattfindet. Dieser Ausbildungsabschnitt wurde vor 2013 alternierend innerhalb des ersten halben Ausbildungsjahres absolviert. Einige OA wünschen sich darüber hinaus für den Offizierlehrgang insgesamt mehr Sport. Auch bei den negativ erwähnten Aspekten des Offizierlehrgangs lassen sich Parallelen zum Meinungsbild in der früheren Untersuchung (2005 bis 2008) feststellen (vgl. Sender 2009: 124).

Um die physische Dimension der Ausbildung noch näher bestimmen zu können, wurde auch für den Offizierlehrgang nach der Einschätzung der körperlichen Anforderungen gefragt.

Sieben von zehn OA der Crew VII/2015 empfinden die körperlichen Anforderungen als zu gering und nur knapp 30 Prozent als genau richtig. Der Vergleich zu den Angaben aus den beiden Vorgängercrews zeigt, dass dieses Meinungsbild über die letzten Jahre recht konstant geblieben ist.

Abbildung 25: Körperliche Anforderungen während des Offizierlehrgangs im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 28: Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Offizierlehrgang

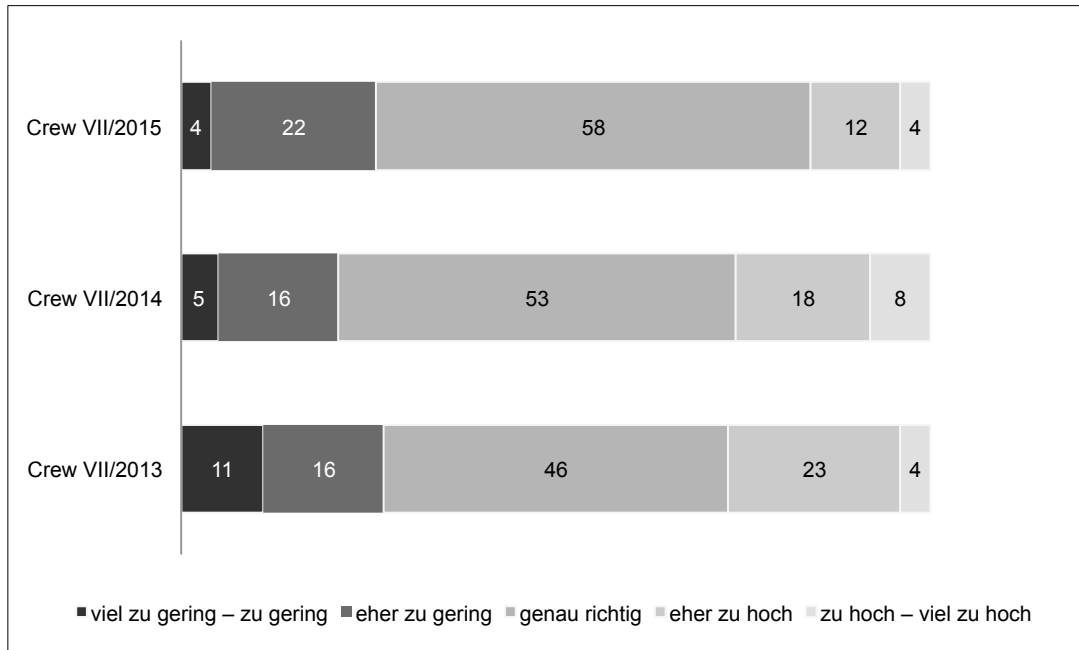


Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Die Frage nach den intellektuellen Anforderungen zeigt für die Crew VII/2015 im Vergleich zu den beiden anderen Crews folgendes Bild:

Abbildung 26: Intellektuelle Anforderungen während des Offizierlehrgangs im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 29: Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?
– Offizierlehrgang



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Knapp sechs von zehn Lehrgangsteilnehmern der Crew VII/2015 empfinden die intellektuellen Anforderungen als genau richtig. Weniger als 30 Prozent sehen sich intellektuell unterfordert und knapp 15 Prozent eher überfordert.

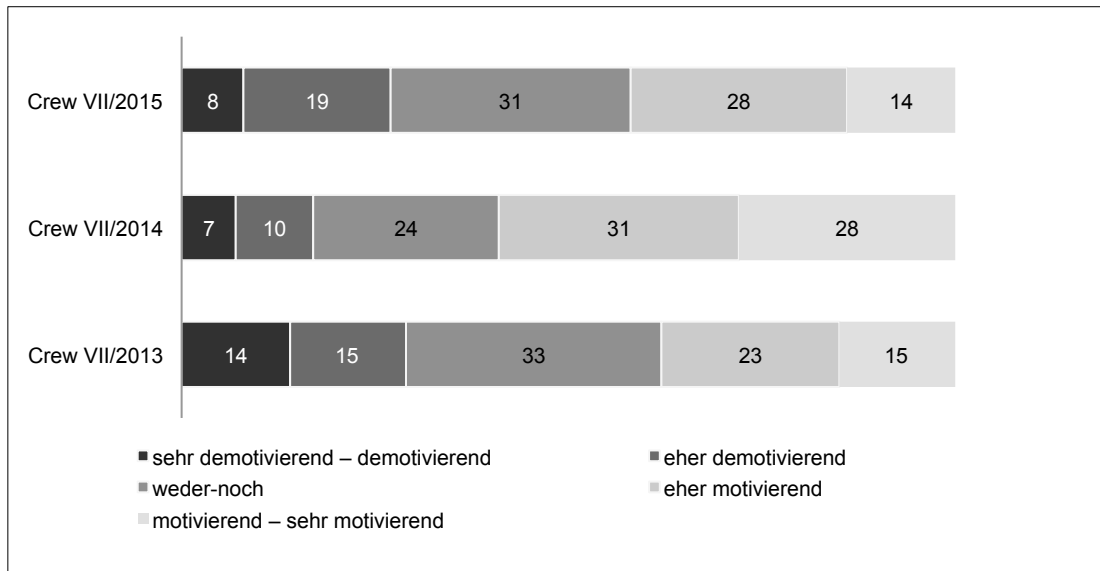
Zwischen den Crews gibt es keine erwähnenswerten Unterschiede. Und auch im Vergleich mit den älteren Jahrgängen (2005 bis 2008) werden im Hinblick auf die körperlichen und intellektuellen Anforderungen keine größeren Unterschiede erkennbar (vgl. Pietsch 2010: 91).

Vergleicht man jedoch die Bewertung der intellektuellen Anforderungen mit den Einschätzungen zu den körperlichen Anforderungen während des Offizierlehrgangs, so wird deutlich, dass die Befragten der jüngeren Jahrgänge, von der Crew VII/2013 bis zur Crew VII/2015, die körperlichen Anforderungen signifikant geringer einschätzen als die intellektuellen Anforderungen. Die OA werden auf intellektueller Ebene während des Offizierlehrgangs also angemessener gefordert. Die körperlichen Anforderungen könnten demnach noch weiter ausgebaut werden.

Wie motivierend der Offizierlehrgang von den OA empfunden wurde, darüber gibt die folgende Abbildung Auskunft:

Abbildung 27: Motivation während des Offizierlehrgangs im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 30: Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden. Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend oder als demotivierend erlebt? – Offizierlehrgang



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

In der Crew VII/2015 bewerten 42 Prozent der Befragten den Offizierlehrgang als motivierend, 27 Prozent sehen ihn als eher demotivierend an und 31 Prozent haben ein neutrales Meinungsbild. Die Crew VII/2014 zeigt im Crewvergleich die größte Motivation mit einer Motivationsrate von 59 Prozent. Diese hohen Werte sind im Vergleich zu den Angaben der Crew VII/2013 sogar signifikant. Mit 38 Prozent weist die Crew VII/2013 die geringste Motivation für diesen Ausbildungsabschnitt auf: Für die Angehörigen dieses Jahrgangs ist der Offizierlehrgang der Ausbildungsabschnitt mit der geringsten Motivation.

Zwischenfazit:

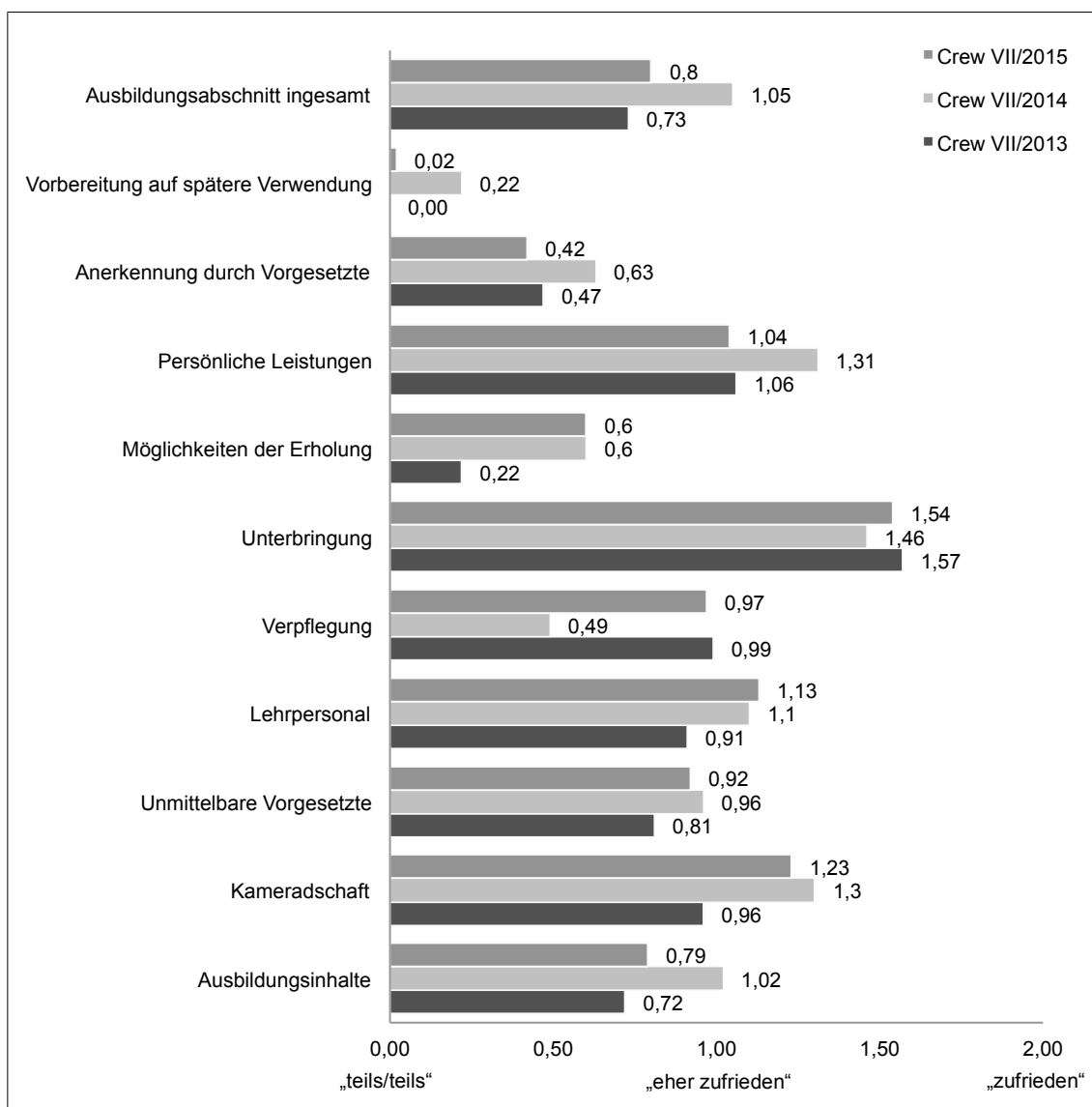
- Die OA sind mit allen Aspekten des Offizierlehrgangs grundsätzlich zufrieden. Die größte Zufriedenheit besteht mit der Unterbringung, den Hörsalleitern und den Möglichkeiten der Erholung. Die Vorbereitung auf die spätere Verwendung ruft die geringste Zufriedenheit hervor.
- Signifikante Unterschiede bei der Zufriedenheitseinschätzung bestehen zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014. Mit den Möglichkeiten der Erholung und dem Offizierlehrgang insgesamt ist die Crew VII/2014 signifikant zufriedener als die Crew VII/2013.

- Im langjährigen Vergleich wird eine höhere Zufriedenheitsquote bei den älteren Jahrgängen 2005 bis 2008 im Hinblick auf die Gesamtbewertung des Offizierlehrgangs ersichtlich. Folgende Aspekte innerhalb des Offizierlehrgangs weisen ebenfalls einen langfristigen negativen Entwicklungstrend auf: Ausbildungsinhalte, Kameradschaft, Anerkennung durch Vorgesetzte und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung.
- Die Ausbildungsinhalte und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung haben den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Offizierlehrgang.
- Rund sieben von zehn OA der drei Crews VII/2013 bis VII/2015 empfinden die körperlichen Anforderungen als zu gering.
- Die intellektuellen Anforderungen werden von fünf bzw. sechs von zehn OA der Crews VII/2013 bis VII/2015 als genau richtig empfunden.
- Die körperlichen Anforderungen werden von den Befragten der Crews VII/2013 bis VII/2015 signifikant geringer eingeschätzt als die intellektuellen Anforderungen.
- 42 Prozent der OA der Crew VII/2015 empfinden den Offizierlehrgang als motivierend. Mit einer Motivationsrate von 38 Prozent empfindet die Crew VII/2013 den Lehrgang als signifikant weniger motivierend als die Crew VII/2014, die eine Motivationsrate von 59 Prozent aufweist.
- Den Offizierlehrgang empfindet die Crew VII/2013 von allen Ausbildungsabschnitten als am wenigsten motivierend. Für die Crew VII/2014 und die Crew VII/2015 steht dieser Ausbildungsabschnitt an vorletzter Stelle.

5.6 Das erste Ausbildungsjahr im Gesamtüberblick

Nachdem die einzelnen Ausbildungsabschnitte im Detail vorgestellt wurden, werden nun die Ausbildungsabschnitte vergleichend betrachtet. Hierbei soll ihre Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung verdeutlicht werden. Da die Motivation und die Zufriedenheit mit der Ausbildung die Basis für den weiteren Werdegang und für die Bindung an den Beruf des Marineoffiziers darstellen, werden diese beiden Aspekte nochmals gesondert aufgegriffen. Zunächst werden die Mittelwerte der einzelnen Rahmenbedingungen, die in jedem der insgesamt vier größeren Ausbildungsabschnitte erfragt wurden, ermittelt und zusammengefasst.

Abbildung 28: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Ausbildung im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/205. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3].

Die Zusammenfassung der Bewertung der einzelnen Rahmenbedingungen zeigt, dass die Crew VII/2014 mit den Ausbildungsabschnitten insgesamt am zufriedensten ist. Grundsätzlich liegen die Antworten hier im Wertebereich von „eher zufrieden“. Im Vergleich zu den Crews VII/2005 bis VII/2007, die hier einen recht stabilen Mittelwert zwischen 1,19 und 1,25 aufweisen, ist die Zufriedenheit über die Jahre leicht zurückgegangen. Dieser Trend ist auch bei den meisten Rahmenbedingungen insgesamt feststellbar. Besonders auffällig zeigt sich dies bei drei Rahmenbedingungen: bei der Vorbereitung auf die spätere Verwendung, den Möglichkeiten der Erholung und bei den Ausbildungsinhalten. Am stärksten ist die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die

spätere Verwendung zurückgegangen. Über alle Jahrgänge hinweg handelt es sich um den Aspekt, welcher die größte Unzufriedenheit hervorruft. Bei den Crews VII/2005 bis VII/2007 bewegten sich die Mittelwerte der Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung noch im Bereich 0,61 bis 0,88. Diese Werte sinken bei den späteren Jahrgängen (Crews VII/2013 bis VII/2015) auf 0,00 bis 0,22. Damit lässt sich erkennen, dass die Unzufriedenheit der OA über die mangelnde Vorbereitung auf die spätere Verwendung mit der Zeit immer weiter angewachsen ist. Die Einschätzung zu den Möglichkeiten der Erholung ist die zweite Rahmenbedingung, deren Zufriedenheit über die Jahrgänge hinweg abgenommen hat. In den Jahren 2005 bis 2007 lag der errechnete Mittelwert hier bei 1,04; in den Jahren von 2013 bis 2015 beträgt er nur noch 0,47. Dies liegt jedoch in erster Linie daran, dass die Crew VII/2013 in dieser Hinsicht besonders niedrige Zufriedenheitswerte (Mittelwert: 0,22) aufweist. Die Ausbildungsinhalte sind der dritte Aspekt, der über die Zeit immer geringere Zufriedenheitswerte aufweist. Lag in den Jahrgängen 2005 bis 2007 die Mittelwerte hier noch zwischen 1,17 bis 1,43, so ist in den jüngeren Jahrgängen 2013 bis 2015 die Zufriedenheit auf Werte zwischen 1,02 bis 0,72 gesunken. Wie in den früheren Jahrgängen erreicht die Unterbringung mit Mittelwerten zwischen 1,46 bis 1,57 auch bei den jüngeren Crews die höchsten Zufriedenheitswerte. Diese sind im Vergleich zu früher (Werte von 1,65 bis 1,74 bei den Crews VII/2005 bis VII/2007) nur minimal zurückgegangen und bewegen sich weiterhin auf einem hohen Niveau. Auch bei der Zufriedenheit mit der Kameradschaft verhält es sich ähnlich. Mit Mittelwerten von 0,96 bis 1,3 ist hier bei den Befragten der drei jüngeren Crews eine recht hohe Zufriedenheit zu verzeichnen. Ebenso erreichen die Zufriedenheit mit den persönlichen Leistungen (1,04 bis 1,31) und dem Lehrpersonal (0,91 bis 1,13) noch ein recht hohes Niveau (vgl. Sender 2009: 135 f.).

Ungeachtet der leicht negativen Entwicklung der Zufriedenheitswerte mit Blick auf einzelne Rahmenbedingungen im langjährigen Vergleich ist jedoch festzuhalten, dass sich die Äußerungen zur Zufriedenheit weiterhin eindeutig im positiven Bereich bewegen.

Für die jüngeren Jahrgänge von 2013 bis 2015 wurden darüber hinaus die Angaben zur Motivation und Zufriedenheit für die vier großen Ausbildungsabschnitte einander gegenübergestellt. Hierfür wurden die Mittelwerte zu den beiden Aspekten errechnet. Sowohl der Motivationsaspekt als auch die Zufriedenheit wurden, wie weiter oben bereits erwähnt, mit Hilfe einer 7-stufigen Likert-Skala angegeben. Diese reichte von -3 „sehr unzufrieden“ bzw. sehr „demotivierend“ bis +3 „sehr zufrieden“ bzw. „sehr motivierend“. Werte von Null bedeuten ein neutrales Meinungsbild von „teils/teils“. Mit Hilfe eines T-Tests wurden die 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte ermittelt.

Tabelle 39: Gesamtzufriedenheit mit den einzelnen Ausbildungsaspekten im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Ausbildungsabschnitt	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)
	Crew VII/2013	Crew VII/2014	Crew VII/2015
Soldatische Basisausbildung*	-0,03 bis 0,41 (0,19)	0,44 bis 0,91 (0,67)*	-0,07 bis 0,43 (0,18)
Seemännische Basisausbildung GORCH FOCK	0,36 bis 0,99 (0,68)	0,26 bis 0,81 (0,53)	0,27 bis 0,85 (0,56)
Offizierlehrgang*	0,55 bis 0,89 (0,72)*	1,0 bis 1,35 (1,18)*	0,60 bis 1,01 (0,81)
EAV*	1,10 bis 1,59 (1,34)*	1,60 bis 2,03 (1,81)*	1,47 bis 1,85 (1,66)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

Die Offizieranwärterinnen und -anwärter der Jahrgänge 2013 bis 2015 sind insgesamt zufrieden mit allen Ausbildungsabschnitten. Dass der EAV die größte Zufriedenheit hervorruft, wurde weiter oben bereits gezeigt. Eine besonders hohe Zufriedenheitsrate mit dem Wert 1,81 weist hier die Crew VII/2014 auf. Zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 besteht hier sogar ein signifikanter Unterschied. Insgesamt scheint die Crew VII/2014 mit der Ausbildung an der MSM – von der Ausbildung auf der GORCH FOCK abgesehen – am zufriedensten zu sein. Besonders auffällig wird dies bei der Bewertung der Soldatischen Basisausbildung: Hier unterscheiden sich die Antworten der Crew VII/2014 signifikant von den Angaben sowohl der Crew VII/2013 als auch der Crew VII/2015, die mit diesem Ausbildungsabschnitt am unzufriedensten ist. Die Soldatische Basisausbildung, die von der Crew VII/2015 mit einem Mittelwert von 0,18 bewertet wird, erreicht hier den geringsten Zufriedenheitswert überhaupt. Im Antwortverhalten der Crew VII/2015 lassen sich abgesehen davon keine signifikanten Unterschiede zu den anderen beiden Crews ausmachen. Insgesamt betrachtet bildet die Crew VII/2015 das Antwortverhalten der OA im Schnitt also recht gut ab.

Die nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss darüber, wie die OA der drei untersuchten Crews ihre Motivation während der einzelnen Ausbildungsabschnitte einschätzen.

Tabelle 40: Motivationsempfinden mit den einzelnen Ausbildungsaspekten im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Ausbildungsabschnitt	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)
	Crew VII/2013	Crew VII/2014	Crew VII/2015
Soldatische Basisausbildung*	0,11 bis 0,61 (0,36)	0,87 bis 1,37 (1,12)*	-0,23 bis 0,44 (0,11)
Seemännische Basisausbildung GORCH FOCK	-0,03 bis 0,64 (0,30)	-0,11 bis 0,47 (0,18)	0,18 bis 0,83 (0,50)
Offizierlehrgang*	-0,15 bis 0,29 (0,07)*	0,44 bis 0,86 (0,65)*	-0,01 bis 0,47 (0,23)
EAV	0,71 bis 1,34 (1,02)	1,28 bis 1,79 (1,53)	1,06 bis 1,56 (1,31)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

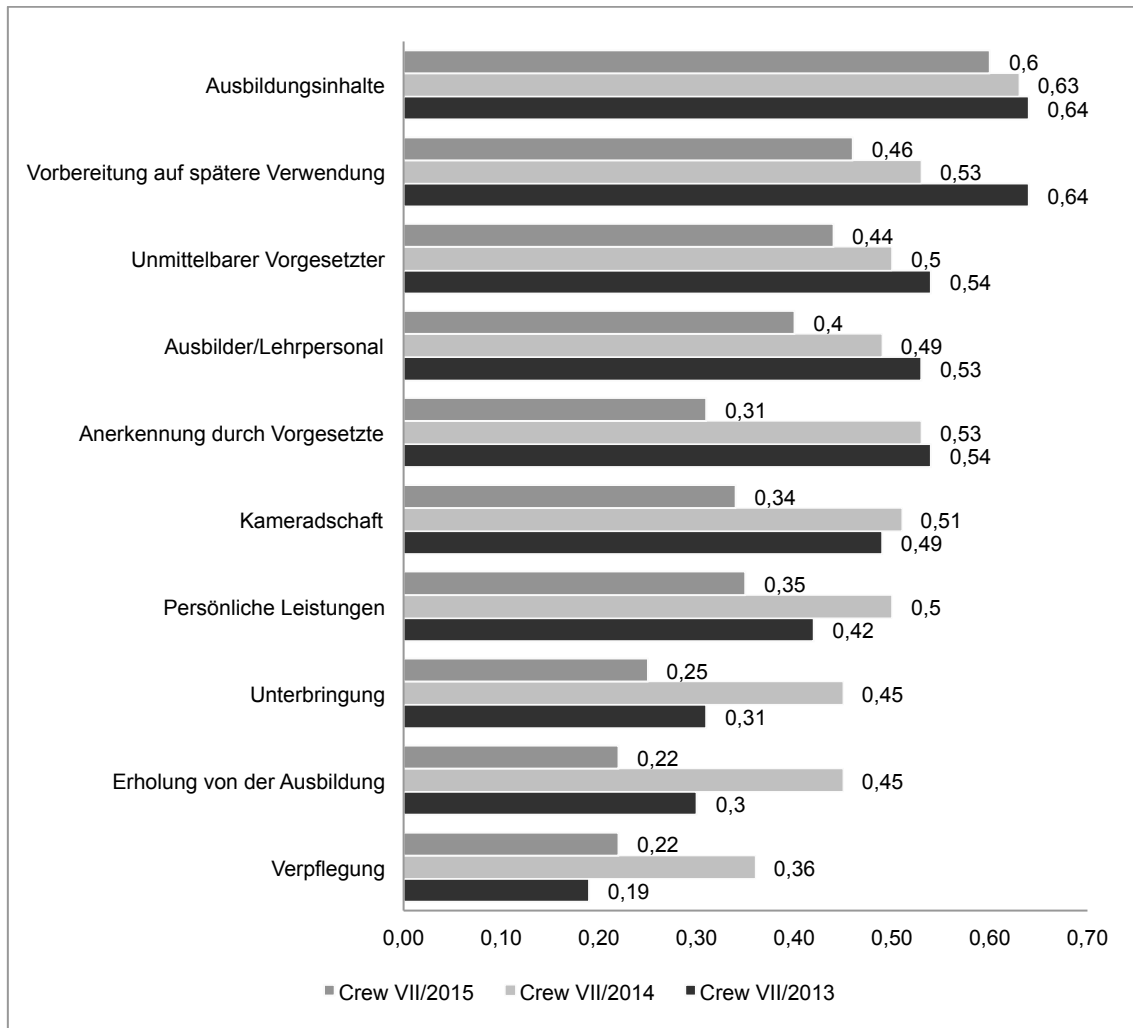
Die jungen Frauen und Männer bewerten grundsätzlich alle Ausbildungsabschnitte als motivierend. Auch im Hinblick auf den am meisten motivierenden Ausbildungsabschnitt – den EAV – sind sich die Crews einig. Mit einem Wert von 1,53 erreicht die Crew VII/2014 hier den höchsten Motivationswert. Über den Ausbildungsabschnitt, der die geringste Motivation erzeugt, gehen die Meinungen auseinander. Bei der Crew VII/2013 liegt der Offizierlehrgang ganz hinten auf der Rangliste. Mit einem Mittelwert von 0,07 erreicht dieser Ausbildungsabschnitt hier den niedrigsten Motivationswert von allen. Von der Crew VII/2014 wird die Seemännische Basisausbildung auf der GORCH FOCK als am wenigsten motivierend beurteilt, und bei der Crew VII/2015 gilt dies für die Soldatische Basisausbildung. Die Crew VII/2014 ist mit der Soldatischen Basisausbildung nicht nur signifikant am zufriedensten, sondern empfindet diesen Ausbildungsabschnitt ebenso signifikant als den am meist motivierenden. Ein weiterer signifikanter Unterschied besteht zwischen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 im Hinblick auf die Bewertung des Offizierlehrgangs. Auch dieser Ausbildungsabschnitt wird signifikant motivierender von der Crew VII/2014 eingeschätzt.

Generell ist davon auszugehen, dass die Zufriedenheit mit einem Ausbildungsabschnitt auch Einfluss darauf hat, wie motivierend dieser wahrgenommen wird. Wenn die Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter eher unzufrieden mit den Ausbildungsinhalten sind, so schlägt sich dies in einer weniger ausgeprägten Motivation nieder. Umgekehrt kann eine hohe Zufriedenheit mit der Ausbildung auch eine hohe Motivation bewirken.

Interessant zu erfahren ist weiterhin, welche Rahmenbedingungen welchen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung haben. Für die einzelnen Ausbildungsabschnitte wurden bereits die jeweiligen spezifischen Einflüsse für die Gesamtzufriedenheit mittels Korrelationsanalyse ermittelt. Für die folgende Abbildung wurden die gesamten

Rahmenbedingungen, unabhängig vom Ausbildungsabschnitt, zusammengefügt und der jeweilige Mittelwert für die Crews VII/2013 bis VII/2015 errechnet. Dabei wurde eine absteigende Rangfolge aus den ermittelten Mittelwerten der drei Crews gebildet.

Abbildung 29: Determinanten der Ausbildungszufriedenheit im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3].

Die Ausbildungsinhalte, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung und die unmittelbaren Vorgesetzten beeinflussen am stärksten die Gesamtzufriedenheit über alle Ausbildungsabschnitte hinweg. Auch in der ersten Untersuchungswelle wurden diese drei Ausbildungsaspekte als die drei einflussreichsten bzw. wichtigsten Rahmenbedingungen identifiziert (vgl. Pietsch 2010: 120). Wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit können diese demnach als wesentliche Schlüsselfaktoren betrachtet werden, die bei einer positiven Entwicklung auch die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung nachhaltig positiv beeinflussen. Welchen bemerkenswerten Einfluss die in-

haltliche Dimension generell auf die berufliche Zufriedenheit hat, wird auch in einer Studie von Felfe und Scherm (2012) deutlich. Hier sind es vor allem die Inhalte der Arbeit bzw. Tätigkeit, die einen positiven Einfluss auf die emotionale Verbindung zur Bundeswehr, das sogenannte affektive Commitment, der Befragten haben: Je interessanter, abwechslungsreicher, herausfordernder und verantwortungsvoller diese Inhalte eingeschätzt wird, desto stärker ist das affektive Commitment gegenüber der Bundeswehr und dem Offizierberuf insgesamt (vgl. Felfe/Scherm 2012: 147).

Im mittleren Feld bewegen sich die Ausbilder bzw. das Lehrpersonal, die Anerkennung durch Vorgesetzte, die Kameradschaft und die persönlichen wahrgenommenen Leistungen. Die Verpflegung, die Erholung von der Ausbildung und die Unterbringung haben den geringsten Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit. Die drei Crews unterscheiden sich nur in kleinen Nuancen voneinander und weisen im Großen und Ganzen ein recht ähnliches Bild auf. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommt auch die Studie über die Crews VII/2005 bis VII/2008 (vgl. Pietsch 2010: 120).

Die OA wurden darüber hinaus um eine Gesamtbewertung des ersten Ausbildungsjahres gebeten. Hier konnten die OA mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala von -2 „trifft überhaupt nicht zu“ bis +2 „trifft voll und ganz zu“ ihren Zustimmungsggrad zu verschiedenen Aspekten der Ausbildung angeben. Werte von Null stehen für „teils/teils“ und bedeuten weder Zustimmung noch Ablehnung. Die folgende Tabelle gibt das Antwortverhalten aus der Befragung der Crew VII/2015 wieder:

Tabelle 41: Bewertung des ersten Ausbildungsjahres: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 37: Wie bewerten Sie Ihr erstes Ausbildungsjahr in Bezug auf die nachfolgenden Aspekte?

Aspekt der Ausbildung	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“
Angemessene Stoffmenge der Ausbildungsabschnitte	0,11	36
Ausbildung befähigt, ein guter Marineoffizier zu werden	0,07	27
Angemessene Länge der Ausbildungsabschnitte	-0,11	26
Sinnvolle zeitliche Abfolge der Ausbildungsabschnitte	-0,23	23
Angemessene Gewichtung der Ausbildungsabschnitte	-0,27	24
Ausgewogenes Verhältnis Theorie/Praxis	-0,46	19

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Aus Sicht der OA der Crew VII/2015 wurde in den jeweiligen Ausbildungsabschnitten eine angemessene Stoffmenge behandelt. Des Weiteren sind sie überwiegend der Ansicht, dass die Ausbildung sie dazu befähigt, ein guter Marineoffizier zu werden. Die

angehenden Marineoffiziere sind jedoch mehrheitlich nicht der Ansicht, dass die theoretischen und praktischen Anteile der Ausbildung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen: Nur knapp ein Fünftel der befragten OA stimmt der entsprechenden Aussage zu. Auch die angemessene Gewichtung der Ausbildungsabschnitte wird von den jungen Frauen und Männern kritisch bewertet, ebenso wie die zeitliche Anordnung und die Dauer der Ausbildungsabschnitte.

Wie dieses Meinungsbild im Vergleich zu den Einschätzungen der Vorgängercrews steht, wurde wieder durch einen T-Test überprüft. Die Ergebnisse zeigt die folgende Tabelle:

Tabelle 42: Bewertung des ersten Ausbildungsjahres im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Aspekte der Ausbildung	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert)
	Crew VII/2013	Crew VII/2014	Crew VII/2015
Sinnvolle zeitliche Abfolge der Ausbildungsabschnitte	-0,55 bis -0,16 (-0,35)	-0,57 bis -0,22 (-0,40)	-0,42 bis -0,05 (-0,23)
Angemessene Gewichtung der Ausbildungsabschnitte	-0,69 bis -0,38 (-0,53)	-0,54 bis -0,23 (-0,39)	-0,45 bis -0,09 (-0,27)
Angemessene Länge der Ausbildungsabschnitte*	-0,70 bis -0,40 (-0,55)*	-0,35 bis -0,03 (-0,19)	-0,29 bis 0,06 (-0,11)
Ausgewogenes Verhältnis Theorie/Praxis	-0,70 bis -0,36 (-0,53)	-0,36 bis 0,00 (-0,18)	-0,65 bis -0,26 (-0,46)
Ausbildung befähigt, ein guter Marineoffizier zu werden*	-0,21 bis 0,12 (-0,05)*	0,19 bis 0,49 (0,34)*	-0,09 bis 0,24 (0,07)
Angemessene Stoffmenge der Ausbildungsabschnitte	-0,36 bis 0,00 (-0,18)	-0,09 bis 0,28 (0,09)	-0,06 bis 0,29 (0,11)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Im Vergleich zu den Vorgängercrews führt die Auswertung der Bewertung zu ähnlichen Ergebnissen. Die Kritik an der Organisation der Ausbildung wird hier an der einen oder anderen Stelle sogar noch deutlicher. So stimmt die Crew VII/2013 einer angemessenen Länge der Ausbildungsabschnitte signifikant weniger zu als die beiden anderen Crews. Dass die Ausbildung die OA befähigt, ein guter Marineoffizier zu werden, wird von der Crew VII/2014 signifikant stärker zugestimmt als von der Crew VII/2013. Generell kann festgehalten werden, dass der leicht positive Entwicklungstrend von der Crew VII/2013 zur Crew VII/2014 für die Crew VII/2015 gehalten werden konnte.

Schließlich wurden die OA nach einer Bewertung der Möglichkeiten für sportliche Betätigung gefragt. Grundsätzlich ist es schwierig, das teilweise unterschiedliche sportli-

che Niveau und Bedürfnis nach Sport während des Dienstes für alle Lehrgangsteilnehmer befriedigend anzubieten. Darüber hinaus kann während des Dienstes zeitlich nur begrenzt Sport angeboten werden, und die Möglichkeiten nach Hause zu fahren sind für die meisten unter der Woche kaum möglich. Jedoch ist jeder Soldat und jede Soldatin dazu verpflichtet, sich körperlich fit zu halten, und das gilt insbesondere für Offiziere: „Dem eigenverantwortlichen Aufbau und Erhalt der Leistungsfähigkeit kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Nur belastbare, leistungswillige und leistungsfähige Vorgesetzte können glaubwürdig und mit Vorbild führen.“ (BMVg 2009: 4). Dementsprechend wichtig sind die sportlichen Möglichkeiten in der dienstfreien Zeit. Wie zufrieden die OA hiermit sind, darüber gibt folgende Tabelle Auskunft.

Tabelle 43: Bewertung der Sportmöglichkeiten in der dienstfreien Zeit im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 34: Wie zufrieden sind Sie persönlich mit den in den einzelnen Ausbildungsabschnitten vorhandenen Möglichkeiten, in der dienstfreien Zeit Sport treiben zu können?

Ausbildungsabschnitt	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Soldatische Basisausbildung	-1,65 bis -1,08 (-1,37)	-1,08 bis -0,53 (-0,80)	-1,34 bis -0,68 (-1,01)
GORCH FOCK	-1,75 bis -1,25 (-1,50)	-1,74 bis -1,22 (-1,48)	-1,58 bis -1,03 (-1,31)
Offizierlehrgang	1,98 bis 2,32 (2,15)	1,41 bis 1,84 (1,63)	1,44 bis 1,91 (1,68)
EAV	0,24 bis 0,85 (0,55)	0,09 bis 0,70 (0,39)	0,07 bis 0,76 (0,41)

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

Auf einer 7-stufigen Likert-Skala konnten die OA zwischen Bewertungen von -3 „sehr unzufrieden“ bis +3 „sehr zufrieden“ wählen. Werte von Null bedeuten, dass die Befragten weder zufrieden noch unzufrieden mit den Sportmöglichkeiten außerhalb der Dienstzeit sind. In ihrer Einschätzung sind sich die OA recht einig. Zwischen den Crews gibt es keine erwähnenswerten Unterschiede, d.h. die spezifischen Rahmenbedingungen zum Sport treiben in der Freizeit werden von den drei betrachteten Jahrgängen im Wesentlichen gleich bewertet. Eine sehr starke Zufriedenheit mit den Sportmöglichkeiten besteht während des Offizierlehrgangs. Moderat befriedigende Sportmöglichkeiten gibt es aus Sicht der OA während des Flottenpraktikums, während die Sportmöglichkeiten während der Soldatischen Basisausbildung und auf der GORCK FOCK als überwiegend negativ beurteilt werden. Die GORCH FOCK verfügt, anders als die grauen Einheiten der Marine, kaum über die räumlichen Voraussetzungen für sportliche Betätigung. Während der Seemännischen Basisausbildung bieten hauptsächlich die Hafenaufenthalte Möglichkeiten zum Ausüben von Sport. Die Soldatische Basisausbildung bietet den

jungen Frauen und Männern im Allgemeinen schon genügend Sportmöglichkeiten während des Dienstes. Der Offizierlehrgang selbst hat geregelte Dienstzeiten, wodurch die OA genügend Zeit haben, um die vielfältigen Sportmöglichkeiten nach Dienst nutzen zu können. Dazu gehören: Sporthalle, Krafraum, Schwimmhalle, verschiedene Sportinteressengemeinschaften und ein großer Sportplatz.

Zwischenfazit:

- Die OA sind grundsätzlich mit allen Ausbildungsabschnitten zufrieden. Alle Crews sind mit dem EAV am zufriedensten. Besonders hoch ist die Zufriedenheit bei der Crew VII/2014. Sie ist sogar signifikant stärker als die der Crew VII/2013.
- Die OA der Crew VII/2014 sind mit den Ausbildungsabschnitten insgesamt am zufriedensten. Bei fast allen Ausbildungsabschnitten erreichen sie höhere Zufriedenheitswerte als die Crew VII/2013 und die Crew VII/2015.
- Im langjährigen Vergleich ist jedoch die Zufriedenheit über die Ausbildungsabschnitte leicht zurückgegangen. Besonders auffällig wird dies bei der Vorbereitung auf die spätere Verwendung, bei den Möglichkeiten der Erholung und den Ausbildungsinhalten.
- Die Unterbringung erreicht über alle Jahrgänge hinweg die größten Zufriedenheitswerte. Auf recht konstant hohem Zufriedenheitsniveau bewegen sich Kameradschaft, Zufriedenheit mit den persönlichen Leistungen und dem Lehrpersonal. Dagegen ruft die Vorbereitung auf die spätere Verwendung langfristig über alle Jahrgänge hinweg die größte Unzufriedenheit hervor.
- Mit der Soldatischen Basisausbildung ist die Crew VII/2014 signifikant zufriedener als die Crew VII/2013 und Crew VII/2015. Mit diesem Ausbildungsabschnitt sind die Crew VII/2013 und die Crew VII/2015 am unzufriedensten.
- Die Crew VII/2014 ist dagegen mit der GORCH FOCK am unzufriedensten.
- Grundsätzlich empfinden die OA alle Ausbildungsabschnitte als motivierend. Der EAV wird konstant von allen Crews als der am motivierendste Abschnitt wahrgenommen.
- Bei den Negativbewertungen des Motivationsempfindens besteht ein differenziertes Meinungsbild: Für die Crew VII/2013 stellt der Offizierlehrgang den am wenigsten motivierenden Ausbildungsabschnitt dar, für die Crew VII/2014 ist dies die Seemannische Basisausbildung auf der GORCH FOCK und für die Crew VII/2015 die Soldatische Basisausbildung.

- Signifikante Unterschiede bestehen darüber hinaus beim Motivationsempfinden: Die Angehörigen der Crew VII/2014 empfinden die Soldatische Basisausbildung signifikant motivierender als die Befragten der beiden anderen Crews. Weiterhin empfindet diese Crew den Offizierlehrgang signifikant motivierender als die Crew VII/2013.
- Die Ausbildungsinhalte, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung und die unmittelbaren Vorgesetzten beeinflussen am stärksten die Gesamtzufriedenheit der Befragten aller drei Crews über alle Ausbildungsabschnitte hinweg.
- Die OA bekunden mehrheitlich, dass die Ausbildung sie befähigt, ein guter Marineoffizier zu werden und dass eine angemessene Stoffmenge in den einzelnen Abschnitten vorliegt. Das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis wird von ihnen jedoch als unangemessen wahrgenommen, und die Gewichtung der Ausbildungsabschnitte wie auch deren zeitliche Anordnung und ihr Umfang werden eher kritisch gesehen.

5.7 Persönlichkeitsentwicklung im ersten Ausbildungsjahr und Kameradschaft

Neben der Erfassung der Motivation und der Zufriedenheit mit der Ausbildung wurde gezielt danach gefragt, wie die OA die Auswirkungen der Ausbildung auf ihre persönliche Entwicklung sehen. Für viele der angehenden Marineoffiziere bedeutet der Ausbildungsbeginn an der Marineschule oftmals, sich einem komplett neuen Lebensabschnitt mit anderen, teilweise ungewöhnlichen Einflüssen, Lebensumständen und neuen Herausforderungen zu stellen. Viele junge Frauen und Männer befinden sich hier erstmals fernab ihrer Heimat und der Familie bzw. den Freunden und erfahren eine Sozialisation in die militärischen Gepflogenheiten und Besonderheiten. Neben dem Kennenlernen und Verinnerlichen der militärischen Werte, Sitten und Gebräuche sollen die angehenden Marineoffiziere zu Führungskräften ausgebildet werden. Wie die OA die Entwicklung ihrer Persönlichkeit während des ersten Ausbildungsjahres an der MSM selbst einschätzen, wurde mit Hilfe einer 5-stufigen Likert-Skala abgefragt. Diese umfasst Antwortmöglichkeiten von +2 „sehr positiv“ bis -2 „sehr negativ“. Werte nahe Null bedeuten, dass die Ausbildung nach Ansicht der Befragten kaum Einfluss auf die persönliche Entwicklung hatte. Mit Hilfe der errechneten Mittelwerte wurden Antworten zu den Persönlichkeitsmerkmalen für die Crew VII/2015 in eine Rangfolge gebracht. Je weiter oben das Merkmal steht, desto mehr wurde es in der Selbsteinschätzung der Befragten durch die Ausbildung an der MSM positiv beeinflusst.

Tabelle 44: Auswirkungen der bisherigen Ausbildung auf die persönliche Entwicklung: Rangfolge der Crew VII/2015

Frage 31: Bitte denken Sie einmal an die zurückliegende Ausbildung Ihres ersten Jahres insgesamt. Wie hat sich diese hinsichtlich folgender Aspekte auf Ihre persönliche Entwicklung als Marineoffizier ausgewirkt?

	Persönlichkeitsmerkmal	Mittelwert	Zusammengefasste Prozentangabe „sehr positiv“ und „positiv“
1.	Selbstbewusstsein	1,01	84
2.	Führungsfähigkeit	0,98	81
3.	Kameradschaft	0,97	76
4.	Verantwortungsbewusstsein	0,93	80
5.	Selbstständigkeit	0,87	77
6.	Durchsetzungsfähigkeit	0,84	78
7.	Identifikation mit dem Auftrag der Marine	0,79	69
8.	Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit	0,78	72
9.	Hilfsbereitschaft	0,7	65
10.	Disziplin	0,69	68
11.	Zielstrebigkeit	0,65	65
12.	Organisationsvermögen	0,63	62
13.	Urteilsfähigkeit	0,61	62
14.	Identifikation mit Auftrag Bw	0,6	60
15.	Leistungsbereitschaft und Engagement	0,59	62
16.	Fachkompetenz	0,57	61
17.	Konflikt- und Konsensfähigkeit	0,56	59
18.	Analytisches Denken	0,53	54
19.	Allgemeinbildung	0,31	39
20.	Motivation	0,26	42

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], sortiert nach berechneten Mittelwerten absteigend.

Die OA der Crew VII/2015 sind allgemein der Meinung, dass die Ausbildung an der MSM einen positiven Einfluss auf ihre Persönlichkeitsentwicklung hat. Bei fast allen aufgeführten Merkmalen sieht über die Hälfte der jungen Frauen und Männer eine positive Wirkung. Die abgefragten Merkmale beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche, die die Persönlichkeit (Analytisches Denken, Leistungsbereitschaft und Engagement, Selbstbewusstsein, Selbstdisziplin, Verantwortungsbewusstsein), das Berufsverständnis (Allgemeinbildung, Hilfsbereitschaft und Kameradschaft, Identifikation mit dem Auftrag der Marine), das Sozialverhalten (Konflikt- und Konsensfähigkeit, Gesprächsbe-

reitschaft und Aufgeschlossenheit, Führungsfähigkeit), Sach-/Fachkompetenz (Organisationsvermögen, Urteilsfähigkeit) und Handlungskompetenz (Selbstständigkeit, Durchsetzungsfähigkeit und Zielstrebigkeit) betreffen (vgl. Sender 2008: 81 ff.; Pietsch 2010: 100 f.). Besonders positive Auswirkungen hat die Ausbildung nach Ansicht der befragten OA auf das Selbstbewusstsein, die Führungsfähigkeit, die Kameradschaft und das Verantwortungsbewusstsein. Es handelt sich demnach um Aspekte, die vor allem die Bereiche Persönlichkeit sowie Berufsverständnis und Sozialverhalten betreffen. Hier stellen 76 bis 84 Prozent der befragten OA eine positive Entwicklung bei sich fest. 39 bzw. 42 Prozent der OA sehen im Bereich der Allgemeinbildung und Motivation eine positive Einflussnahme auf ihre Persönlichkeit. Auch wenn dies die Persönlichkeitsmerkmale sind, die aus Sicht der OA durch die Ausbildung an der MSM am wenigstens beeinflusst wurden, handelt es sich hierbei immer noch um recht hohe Werte. Die Einschätzung der OA zeigt, dass die Ausbildung an der MSM für die Persönlichkeitsentwicklung in vielerlei Hinsicht positive Auswirkungen mit sich bringt. Die befragten jungen Frauen und Männer entdecken also bei sich selbst Veränderungen und sind sich darüber bewusst, welchen Beitrag hierfür das erste Jahr der Marineoffiziersausbildung geleistet hat. Der Marineschule gelingt es demnach mit ihrer Ausbildung, die OA auf der personalen Ebene in verschiedener Weise anzusprechen und zu fördern.

Wie sich die Ansichten über den Einfluss der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung über die letzten drei Jahre entwickelt haben, darüber gibt die folgende Tabelle Auskunft. Mit Hilfe eines T-Tests wurden hierfür wieder die Konfidenzintervalle der Mittelwerte errechnet und miteinander verglichen.

Tabelle 45: Auswirkungen der bisherigen Ausbildung auf die persönliche Entwicklung im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Persönlichkeitsmerkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Identifikation mit Auftrag der Bundeswehr	0,56 bis 0,83 (0,70)	0,72 bis 1,00 (0,86)	0,46 bis 0,75 (0,60)
Analytisches Denken	0,11 bis 0,42 (0,26)	0,21 bis 0,53 (0,37)	0,37 bis 0,68 (0,53)
Leistungsbereitschaft und Engagement	0,39 bis 0,72 (0,55)	0,54 bis 0,85 (0,70)	0,41 bis 0,76 (0,59)
Selbstbewusstsein	0,94 bis 1,20 (1,07)	1,00 bis 1,28 (1,14)	0,87 bis 1,14 (1,01)
Disziplin	0,68 bis 1,02 (0,85)	0,71 bis 1,01 (0,86)	0,53 bis 0,86 (0,69)
Verantwortungsbewusstsein	0,86 bis 1,15 (1,01)	0,97 bis 1,22 (1,09)	0,79 bis 1,06 (0,93)
Allgemeinbildung*	-0,13 bis 0,25 (0,06)*	0,27 bis 0,57 (0,42)*	0,16 bis 0,46 (0,31)

Persönlichkeitsmerkmal	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Hilfsbereitschaft	0,74 bis 1,03 (0,89)	0,72 bis 1,00 (0,86)	0,53 bis 0,87 (0,70)
Identifikation mit dem Auftrag der Marine	0,66 bis 0,98 (0,82)	0,74 bis 1,07 (0,91)	0,63 bis 0,96 (0,79)
Kameradschaft	0,87 bis 1,17 (1,02)	1,00 bis 1,30 (1,15)	0,81 bis 1,14 (0,97)
Führungsfähigkeit*	0,70 bis 1,02 (0,86)	1,24 bis 1,48 (1,36)*	0,83 bis 1,13 (0,98)
Gesprächsbereitschaft und Aufgeschlossenheit	0,54 bis 0,88 (0,71)	0,78 bis 1,06 (0,92)	0,62 bis 0,94 (0,78)
Konflikt- und Konsensfähigkeit	0,47 bis 0,81 (0,64)	0,72 bis 1,00 (0,86)	0,38 bis 0,74 (0,56)
Motivation	0,05 bis 0,43 (0,24)	0,40 bis 0,72 (0,56)	0,09 bis 0,43 (0,26)
Fachkompetenz	0,30 bis 0,58 (0,44)	0,55 bis 0,82 (0,69)	0,42 bis 0,73 (0,57)
Organisationsvermögen	0,52 bis 0,79 (0,65)	0,68 bis 0,92 (0,80)	0,49 bis 0,77 (0,63)
Urteilsfähigkeit	0,60 bis 0,86 (0,73)	0,63 bis 0,88 (0,76)	0,46 bis 0,77 (0,61)
Durchsetzungsfähigkeit	0,73 bis 0,97 (0,85)	0,92 bis 1,19 (1,06)	0,69 bis 1,00 (0,84)
Zielstrebigkeit	0,64 bis 0,92 (0,78)	0,80 bis 1,08 (0,94)	0,49 bis 0,82 (0,65)
Selbstständigkeit	0,70 bis 1,02 (0,86)	0,86 bis 1,17 (1,01)	0,72 bis 1,02 (0,87)

* 95%-Konfidenzintervalle der Mittelwerte weisen keine Überschneidungen auf.

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-3,3], mit Konfidenzintervallen.

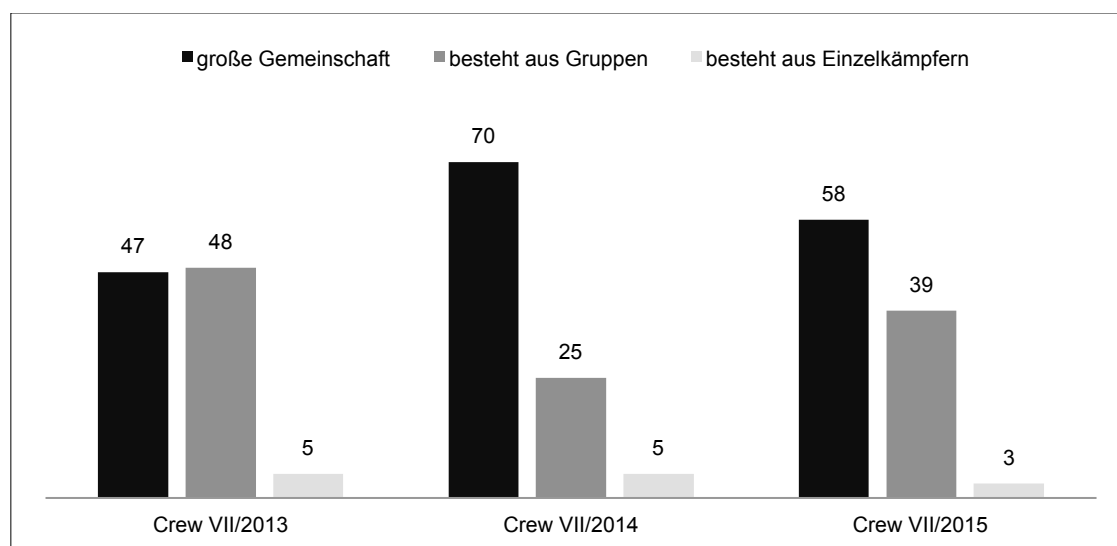
In der Gegenüberstellung der drei Crews wird ein recht homogenes Meinungsbild zur Persönlichkeitsentwicklung während der Ausbildung deutlich. Nur bei zwei Punkten gibt es Auffälligkeiten zwischen den Crews. Zum einem zeigen sich Unterschiede im Hinblick auf die Bewertung der Führungsfähigkeit. Hier stellt die Crew VII/2014 gegenüber den anderen beiden Crews einen positiveren Einfluss durch die Ausbildung fest. Die zweite Auffälligkeit zeigt sich in der positiven Wirkung der Ausbildung an der MSM auf die Allgemeinbildung. Diese wird von der Crew VII/2014 als signifikant relevanter eingeschätzt als von der Crew VII/2013. Zusammenfassend lässt sich in jedem Fall konstatieren, dass das erste Jahr der Marineoffizierausbildung von den OA als konstant positiv für die eigene Persönlichkeitsentwicklung gesehen wird.

Kameradschaft und soziale Integration sind grundsätzlich für die Bundeswehr und besonders für die Marine ein wichtiges Thema. Für viele der OA war dies auch ein wichtiges Motiv für eine Verpflichtung bei der Bundeswehr. Schon bei den Antworten auf die Fragen zu den persönlichen Gründen für die Wahl des Offizierberufes und die Marine, den generellen Berufswunschvorstellungen und den Erwartungen an die Ausbildung zeigte sich der hohe Stellenwert von Kameradschaft bzw. Teamwork bei den jungen Frauen und Männern (vgl. Tabelle 4, 7, 10, 12 und 14). Bei der Auswertung der Grup-

peninterviews, die zu Beginn der Ausbildung an der MSM mit Angehörigen der Crew VII/2013 geführt wurden, wurde darüber hinaus an vielen Stellen das familiäre Verhältnis und eine größere gegenseitige Abhängigkeit innerhalb der Marine betont, was mit der Größe dieser Teilstreitkraft und dem gemeinsamen Leben an Bord begründet wird. Einer der befragten OA des Jahrgangs 2013 meinte hierzu in einem der Gruppeninterviews: „Die Bundeswehr schenkt einem neue Freunde.“ Vor diesem Hintergrund ist es von Interesse herauszuarbeiten, wie die OA das erste Ausbildungsjahr unter dem Gesichtspunkt der Kameradschaft erfahren haben. Deswegen wurde unter anderem nach den sozialen Beziehungen innerhalb des Hörsaals gefragt.

Abbildung 30: Kameradschaftsempfinden innerhalb des Hörsaals im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 32: Die sozialen Beziehungen innerhalb eines Hörsaals können sich ganz unterschiedlich entwickeln. Welche der folgenden Beschreibungen trifft am besten auf ihren Hörsaal zu?

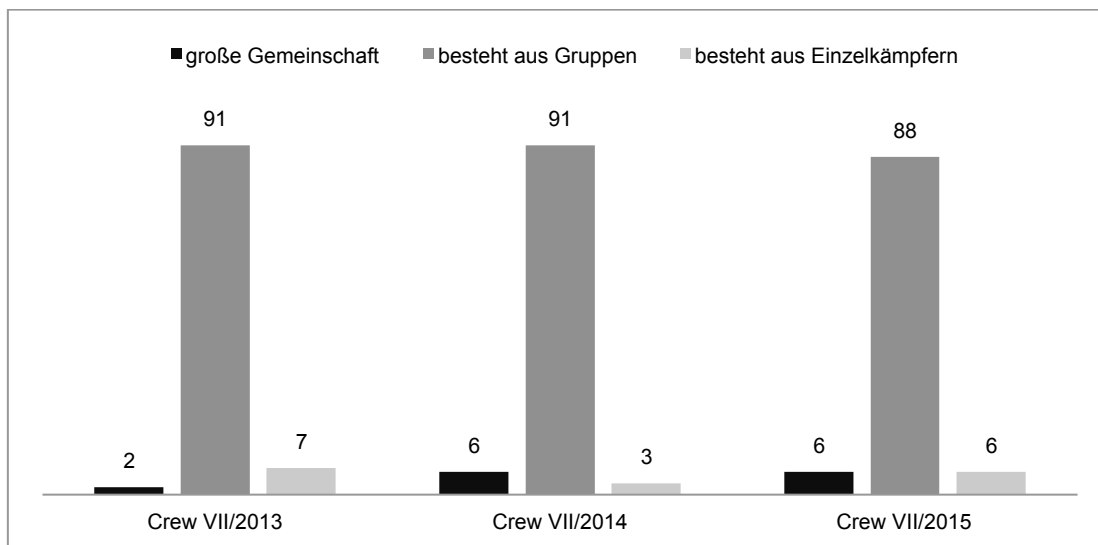


Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

In der Gegenüberstellung der drei Crews wird deutlich, dass das Gemeinschaftsgefühl unter den Befragten der Crew VII/2014 mit Abstand am stärksten ausgeprägt ist. 70 Prozent der befragten OA dieses Jahrgangs nehmen ihren Hörsaal als große Gemeinschaft wahr. In der Crew VII/2015 sind es etwas mehr als die Hälfte, für die dies zutrifft. Im Vergleich dazu fällt die Crew VII/2013 besonders auf: Hier versteht weniger als die Hälfte der befragten OA den Hörsaal als große Gemeinschaft, während ein ebenso großer Anteil den Hörsaal als eine Ansammlung verschiedener Gruppen wahrnimmt. Bei der Bewertung des Kameradschaftsempfindens in Bezug auf den gesamten Jahrgang sind sich die Befragten der drei Crews überwiegend einig.

**Abbildung 31: Kameradschaftsempfinden innerhalb der Crew im Crewvergleich:
Angaben zu Crew VII/2013 bis Crew VII/2015**

Frage 33: Die sozialen Beziehungen innerhalb einer Crew können sich ganz unterschiedlich entwickeln. Welche der folgenden Beschreibungen trifft am besten auf ihre Crew zu?



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Neun von zehn OA sehen die verschiedenen Gruppen innerhalb der Crew im Vordergrund und weniger die Crew als große Gemeinschaft. Dies lässt sich leicht nachvollziehen, da die jungen Frauen und Männer größtenteils innerhalb ihres Hörsaals agieren und durch die teilweise recht verschiedenen Abfolgen von Ausbildungsinhalten deutlich weniger Berührungspunkte mit anderen Angehörigen außerhalb des eigenen Hörsaals haben. Während des ersten Ausbildungsjahres gibt es auch nur zwei Großereignisse, die innerhalb der Crew stattfinden. Dies ist zum einen die Vereidigung, welche zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt der Ausbildung stattfindet, und zum anderen die Lehrgangsabschlussfeier am Ende der Ausbildung. Das Empfinden der sozialen Zusammensetzung der Crew aus Sicht der Marineoffizieranwärter wird im Zeitverlauf der Crews VII/2005 bis VII/2008 bestätigt und ist auch im langjährigen Vergleich recht stabil (vgl. Pietsch 2010: 107). Anhand der Ergebnisse wird deutlich, dass zumindest auf Hörsaal Ebene die von den OA immer wieder geäußerten hohen Erwartungen an Kameradschaft weitgehend erfüllt werden. Auf der Ebene der Crew ist dies dagegen weniger der Fall. Das hohe Ideal von Kameradschaft wird in der Marine demnach durchaus in der Praxis ge- und erlebt, nämlich im Kontext zahlenmäßig kleinerer Gruppen (Hörsaal). In Bezug auf größere Einheiten (wie einen ganzen Ausbildungsjahrgang) zeigt sich realiter ein etwas anderes Erfahrungsbild, wie die Ergebnisse zur Wahrnehmung der sozialen Beziehungen auf Crew-Ebene verdeutlichen.

Zwischenfazit:

- Die OA sind der Meinung, dass sich die Ausbildung in vielerlei Hinsicht positiv auf ihre Persönlichkeitsentwicklung auswirkt, besonders im Hinblick auf ihr Selbstbewusstsein, die Führungsfähigkeit, die Kameradschaft und das Verantwortungsbewusstsein. Die Einschätzungen der Befragten der drei Crews unterscheiden sich hier kaum.
- Eine Verbesserung der Führungsfähigkeit wird signifikant am stärksten von der Crew VII/2014 empfunden und die Auswirkungen der Ausbildung an der MSM auf die Allgemeinbildung werden von der Crew VII/2013 im Vergleich zur Crew VII/2014 signifikant geringer eingeschätzt.
- Der Hörsaal wird von allen Crews eher als Gemeinschaft wahrgenommen als der gesamte Jahrgang. In der Crew VII/2014 besteht im Vergleich zu den beiden anderen Crews ein besonders ausgeprägtes Gemeinschaftsgefühl in Bezug auf den eigenen Hörsaal. An dieser Wahrnehmung des Hörsaals bzw. des Jahrgangs hat sich im langjährigen Zeitverlauf wenig geändert.

5.8 Abbruchgedanken

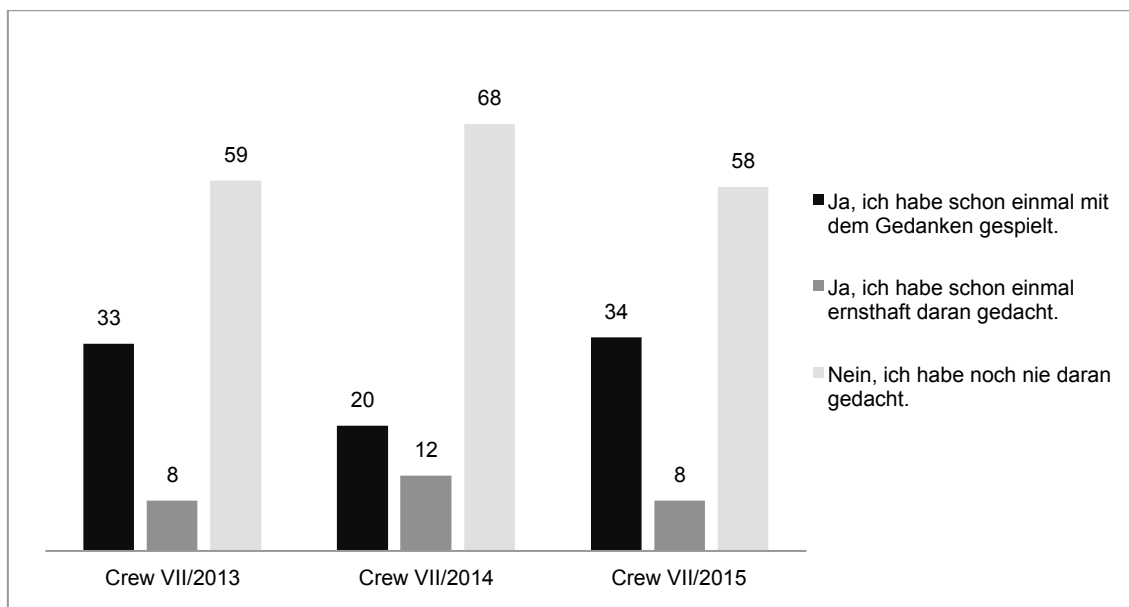
Die Ausbildung wird nicht von allen Lehrgangsteilnehmern erfolgreich beendet. Jedes Jahr verlieren die Ausbildungsjahrgänge einige OA. Dies hat wesentliche Konsequenzen für die Personalplanung. Entsprechend wichtig ist es, die Anzahl der Abbrecher möglichst gering zu halten und Gründe für den Abbruch der Ausbildung zu erforschen. Die meisten Ausbildungsabbrüche erfolgen innerhalb des ersten halben Jahres. Während der ersten sechs Monate bei der Bundeswehr hat jeder Soldat und jede Soldatin die Möglichkeit das sogenannte Widerrufsrecht zu nutzen. Dies bietet den jungen Frauen und Männern die Möglichkeit, ihre Verpflichtungserklärung gegenüber der Bundeswehr rückgängig zu machen und ihren Dienst vorzeitig zu beenden. Damit ist diese Phase eine besonders sensible Zeit, in der es aus Sicht der Bundeswehr gilt, eine Bindung an die Organisation zu entwickeln bzw. diese zu fördern. Laut Angaben der MSM haben in der Crew VII/2015 48 OA ihr Widerrufsrecht genutzt; sieben davon waren Frauen, was einem Anteil von knapp 15 Prozent der weiblichen Crewmitglieder entspricht. Die Anzahl der Gesamtabbrecher (16 Prozent) ist gegenüber der Crew VII/2014 leicht gestiegen. Hier haben 32 OA widerrufen (11 Prozent), darunter fünf Frauen. Die weibliche Abbruchquote lag damit bei 16 Prozent. Etwas anders sieht dies bei der Crew VII/2013 aus. Hier haben 42 OA (15 Prozent) von ihrem Recht auf Widerruf Gebrauch gemacht. 16 davon waren Frauen, was einer weiblichen Abbruchquote von 38 Prozent entspricht.

Die Funktion und die Wirkung der sogenannten Widerruflichen Verpflichtungserklärung ist ambivalent (vgl. Pietsch 2010: 112). Wie schon angedeutet, bedeutet jeder Abbrecher zum einen Verlust an Investitionen (z.B. Bewerberauswahl, Einstellungsverfahren, erste Ausbildungsabschnitte) und gegebenenfalls die Gefahr von Vakanzenbildung. Zum anderen ermöglicht das Recht auf Widerruf es dem Offiziersnachwuchs, sich ein eigenes Bild von der Bundeswehr zu machen und auf dieser Grundlage zu entscheiden, inwiefern tatsächlich eine persönliche Eignung für diesen eingeschlagenen Lebensweg besteht.

Für das vorzeitige Ausscheiden der Lehrgangsteilnehmer gibt es viele mögliche Ursachen, die im dienstlichen Bereich, im privaten Umfeld oder in der Persönlichkeit des oder der Betroffenen liegen können. Diejenigen OA, die innerhalb der ersten sechs Monate ihre Ausbildung an der MSM vorzeitig beendeten, konnten mit der zweiten Befragung am Ende des ersten Ausbildungsjahres selbst nicht mehr erfasst werden. Allerdings bestand die Möglichkeit, die verbliebenen OA diesbezüglich zu befragen. So wurden sie beispielsweise gebeten anzugeben, ob sie schon einmal darüber nachgedacht hätten, die Offizierausbildung abbrechen. Im Crewvergleich zeigt sich dabei folgendes Bild:

Abbildung 32: Abbruchgedanken im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 46: Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihre Offizierausbildung abbrechen?



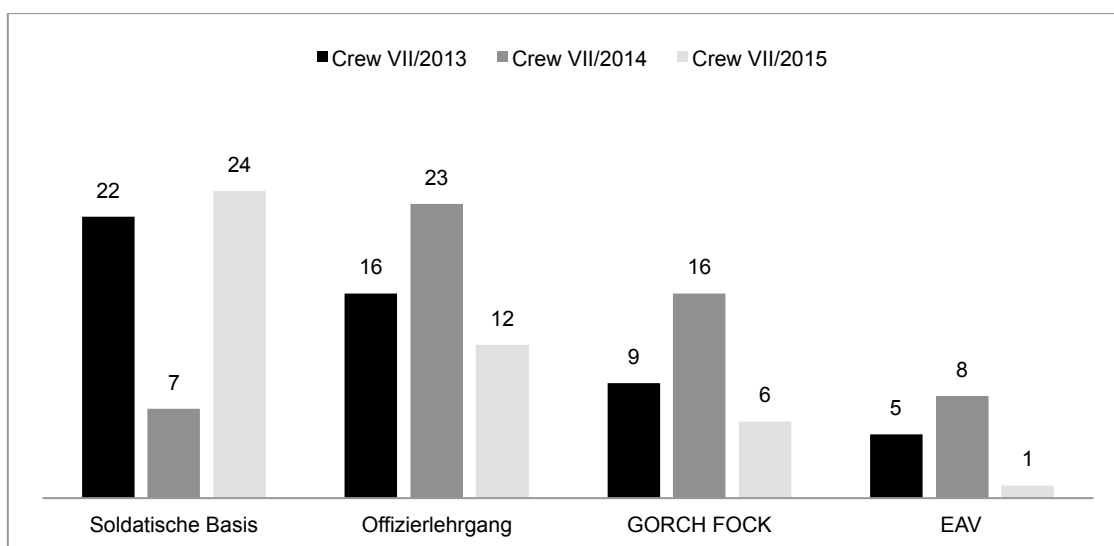
Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Unter den Befragten der Crews VII/2013 bis VII/2015, die an der Endbefragung teilnahmen, haben drei bzw. vier von zehn OA, schon einmal daran gedacht, ihre Offizierausbildung abzubrechen. Das heißt, dass über die Hälfte der angehenden Marineoffiziere innerhalb des ersten Jahres kein einziges Mal über einen vorzeitigen Abbruch nachgedacht haben. Die Crews zeigen hier ein überwiegend ähnliches Bild. Nur bei der Crew VII/2014 ist die Zahl derjenigen, die nach eigenen Angaben schon einmal an einen Abbruch der Ausbildung gedacht haben, nochmals niedriger als bei den anderen beiden Crews.

Die OA, die schon einmal darüber nachgedacht haben, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden, sollten darüber hinaus Angaben darüber machen, in welchem Ausbildungsabschnitt dieser Gedanke sie besonders beschäftigte.

Abbildung 33: Zeitpunkt des Abbruchgedankens im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 47: Wann haben Sie daran gedacht, Ihre Offizierausbildung abzubrechen?



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Anzahl der Nennungen.

Die meisten OA der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 beschäftigten sich während der Soldatischen Basisausbildung mit dem Gedanken an einen Abbruch der Ausbildung. Bei der Crew VII/2014 rief am ehesten der Offizierlehrgang Abbruchgedanken hervor. Dass sich die Erfahrungen der Crew VII/2014 im Hinblick auf die Soldatische Basisausbildung stark von den beiden anderen Crews abheben, wird an dieser Stelle nochmals bestätigt. Wie weiter oben bereits ausgeführt wurde, nimmt die Crew VII/2014 diesen Ausbildungsabschnitt signifikant zufriedener und zugleich motivierender wahr als die beiden anderen Crews. Dies hat auch Auswirkungen auf die Entstehung und Beschäftigung mit Abbruchgedanken. Dass nur vergleichsweise wenig OA der Crew

VII/2014 während der Soldatischen Basisausbildung Gedanken an einen Abbruch der Ausbildung hatten, ist auch deshalb bemerkenswert, da dieser Ausbildungsabschnitt für den Beginn neuer Lebensumstände steht, die die größte persönliche Umstellung erfordert und daher besonders sensibel ist. Da zu diesem Zeitpunkt darüber hinaus noch wenig in den neuen Lebensabschnitt investiert wurde, ist hier ein Abbruch umso leichter zu vollziehen. Umgekehrt ruft der EAV, der einheitlich bei allen Crews die größte Zufriedenheit und die meiste Motivation auslöst, auch die wenigsten Abbruchgedanken hervor. Daran lässt sich erkennen, dass Motivation und Zufriedenheit mit der Ausbildung die Gedanken, diese vorzeitig abzubrechen, hemmen.

Eine weitere Frage zielte auf die genauen Gründe für Abbruchgedanken ab. Den OA wurde hierzu eine Liste mit möglichen Gründen für einen Ausbildungsabbruch vorgelegt. Anhand einer 5-stufigen Likert-Skala konnten sie zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten – von -2 „trifft überhaupt nicht zu“ bis +2 „trifft voll zu“ – wählen. In der folgenden Tabelle wurden die OA ermittelt, die entweder „trifft voll zu“ bzw. „trifft eher zu“ gewählt hatten. Die „trifft voll zu“ bzw. „trifft eher zu“ Angaben der Crew VII/2015 können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 46: Gründe für Abbruchgedanken: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 48: Warum überlegen oder überlegten Sie, die Ausbildung abzubrechen?

Abbruchgrund	Zusammengefasste Prozentangabe „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“
Ausbildung entspricht nicht Erwartungen	36
Unzufriedenheit mit Lehr-/Sachausstattung	26
Familiäre Gründe	26
Interesse an Seefahrt abgenommen	21
Nicht/Schlecht bestandene Prüfungen	19
Allgemeiner Wunsch Bw zu verlassen	19
Interesse an Marine abgenommen	17
Wunsch in anderer TSK zu dienen	17
Psychische Belastung in der Ausbildung	12
Fehlende Identifikation mit Auftrag Bw	12
Ständige Überforderung	10
Probleme mit Vorgesetzten	10
Probleme mit Ausbildern	10
Interesse am Offizierberuf abgenommen	10
Bw kein attraktiver Arbeitgeber mehr	10
Kameraden haben abgebrochen	8

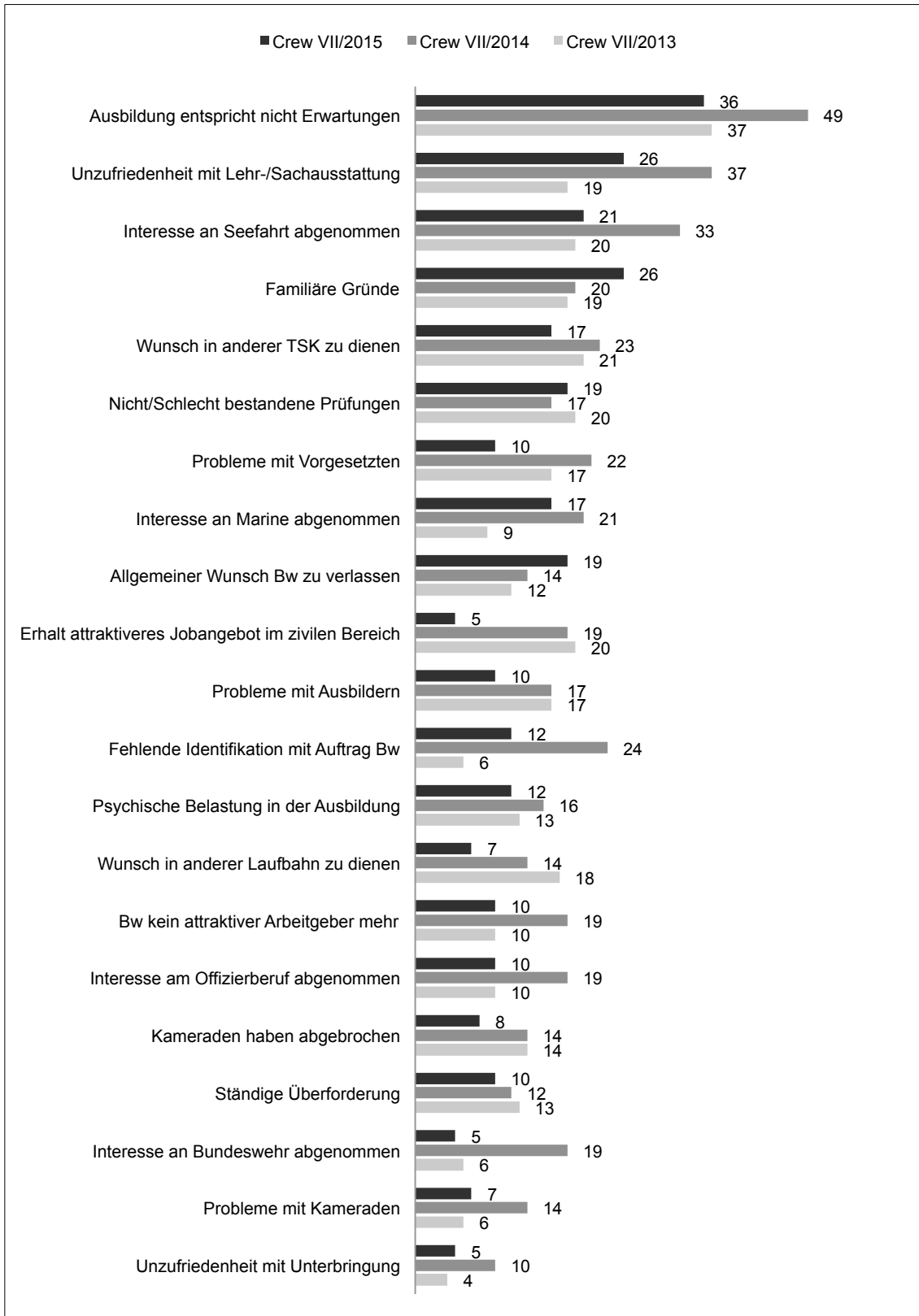
Abbruchgrund	Zusammengefasste Prozentangabe „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“
Probleme mit Kameraden	7
Wunsch in anderer Laufbahn zu dienen	7
Interesse an Bundeswehr abgenommen	5
Unzufriedenheit mit Unterbringung	5
Erhalt attraktiveres Jobangebot im zivilen Bereich	5

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben in Prozent.

Dass die Ausbildung nicht den Erwartungen entspricht, ist der am häufigsten genannte Grund für Abbruchgedanken. Familiäre Gründe sowie die Unzufriedenheit mit der Lehr- bzw. Sachausstattung waren ebenfalls Punkte, die als Gründe für die Überlegung, die Ausbildung an der MSM zu beenden, genannt wurden. Abnehmendes Interesse an der Bundeswehr, Unzufriedenheit mit der Unterbringung oder ein alternatives attraktives Jobangebot im zivilen Bereich spielten als Gründe hierfür eine zu vernachlässigende Rolle.

Wie sich die Gründe für Abbruchgedanken über die letzten drei Jahre entwickelt haben, zeigt ein Vergleich der drei Crews.

Abbildung 34: Gründe für Abbruchgedanken im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent, sortiert nach den errechneten Mittelwerten nach der Größe absteigend.

Bezüglich der Gewichtung der Faktoren, die Abbruchgedanken auslösen, sind sich die Crews im Wesentlichen einig. Ganz oben stehen für die Befragten aller Crews nicht erfüllte Erwartungen an die Ausbildung, gefolgt von der Unzufriedenheit mit der Lehr- und Sachausstattung. Da das Interesse an der Seefahrt bei der Crew VII/2014 großen Einfluss auf Abbruchgedanken hat, steht dies auf Platz drei der bedeutsamsten Faktoren. Familiäre Gründe schließen sich hier an. Zu den am wenigsten relevanten Faktoren gehören die Unzufriedenheit mit der Unterbringung und Probleme mit Kameraden.

Vergleicht man die betrachteten Crews miteinander, so gibt es an der einen oder anderen Stelle kleinere Unterschiede: So scheint die OA der Crew VII/2014, die sich während der Ausbildung an der MSM mit Abbruchgedanken beschäftigten, generell ein abnehmendes Bindungsverhältnis zum Arbeitgeber Bundeswehr zu kennzeichnen. Dies wird an folgenden Punkten deutlich: am abnehmenden Interesse an der Bundeswehr (19 Prozent Zustimmungsrate gegenüber 5 bzw. 6 Prozent bei den beiden anderen Crews); am abnehmenden Interesse am Offizierberuf und der sinkenden Wahrnehmung der Bundeswehr als attraktiven Arbeitgeber (mit jeweils 19 Prozent ist die Zustimmung zu diesen Gründen fast doppelt so hoch wie bei den Befragten der Crew VII/2013 bzw. Crew VII/2015); an der fehlenden Identifikation mit dem Auftrag der Bundeswehr (die Zustimmungsrate ist hier mit 24 Prozent doppelt so hoch wie bei der Crew VII/2015 und vier Mal höher als bei der Crew VII/2013). Diese Unterschiede sind jedoch statistisch nicht relevant. Nichtsdestotrotz muss zusammenfassend festgestellt werden, dass Abbruchgedanken durch unterschiedliche und oftmals mehrere Faktoren gleichzeitig ausgelöst werden können.

Neben der Erfassung der Gründe für Abbruchgedanken wurden die OA ebenfalls danach gefragt, weswegen sie ihre Ausbildung fortgeführt und den Gedanken an eine vorzeitige Beendigung ihrer Laufbahn nicht weiter verfolgt haben.

Tabelle 47: Gründe gegen Abbruch: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 49: Warum haben Sie die Ausbildung nicht abgebrochen?

Grund	Zusammengefasste Prozentangabe „trifft zu“ und „trifft eher zu“
Probleme erledigt	38
Durch Beratung mit Kameraden umentschieden	38
Hoffnung, die Ausbildung doch noch zu Ende zu bringen	35
Durch Beratung mit Familie umentschieden	34
Aussicht, bald zu studieren	28
Unklarheit, wie es nach Ausscheiden weitergeht	28
Finanzielle Gründe	20

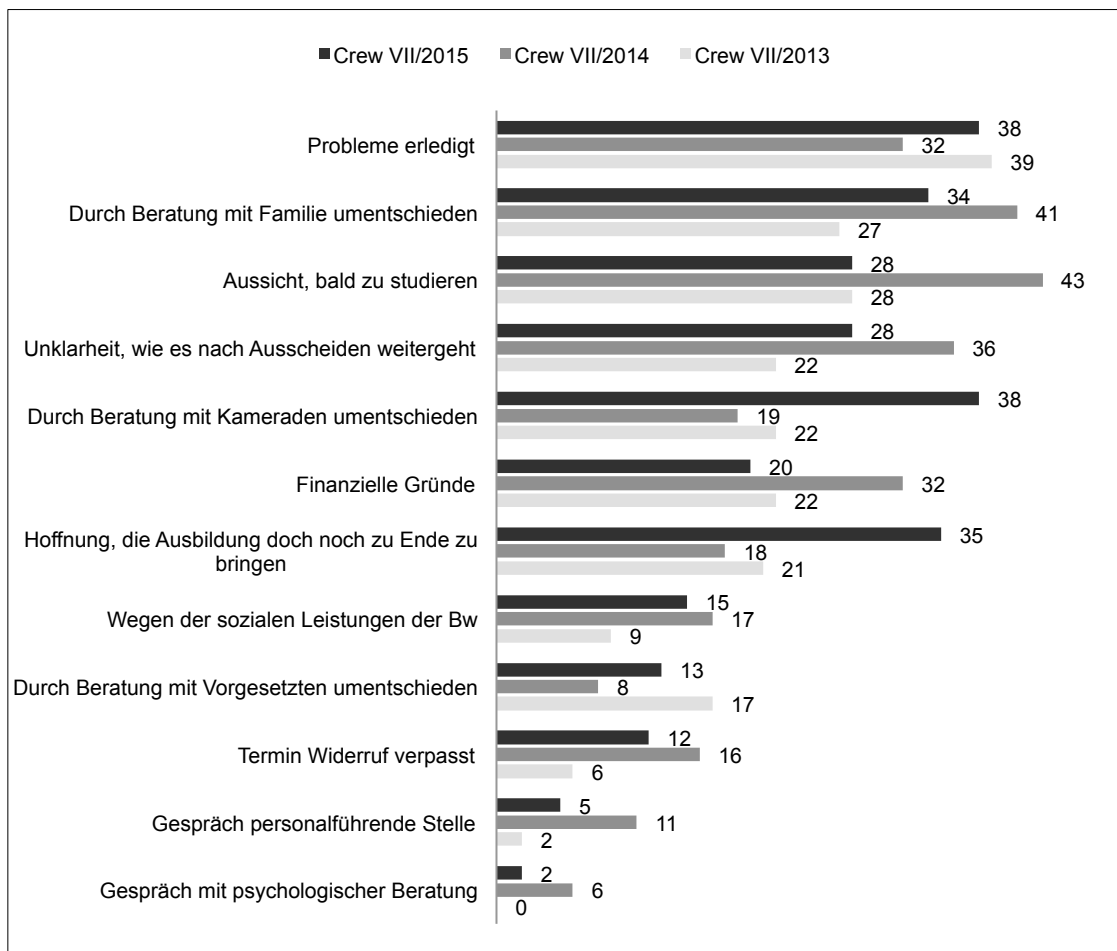
Grund	Zusammengefasste Prozentangabe „trifft zu“ und „trifft eher zu“
Wegen der sozialen Leistungen der Bw	15
Durch Beratung mit Vorgesetzten umentschieden	13
Termin Widerruf verpasst	12
Gespräch personalführende Stelle	5
Gespräch mit psychologischer Beratung	2

Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Angaben in Prozent.

Im Fall der Crew VII/2015 wurde der Gedanke an einen Abbruch der Ausbildung nach Angaben der Befragten vor allem deswegen verworfen, da sich die zuvor bestehenden Probleme erledigt hätten, weil sie sich nach Beratung mit Kameraden bzw. mit der Familie umentschieden hätten oder weil sie darauf hofften, die Ausbildung doch noch zu Ende bringen zu können. Hilfe von offizieller Seite, wie ein Gespräch mit der personalführenden Stelle oder einer psychologischen Beratung, wurde in diesem Kontext jedoch kaum genutzt.

Auch hier wurden die Angaben der Crew VII/2015 mit den Antworten der beiden Vorgängercrews auf etwaige Unterschiede und Gemeinsamkeiten überprüft.

Abbildung 35: Gründe gegen Abbruch im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent, sortiert nach den errechneten Mittelwerten nach der Größe absteigend.

Auch im Crewvergleich geben die Befragten als Grund für die Fortsetzung ihrer Ausbildung an der MSM am häufigsten an, dass sich die Probleme erledigt hätten. Weitere wichtige Ursachen, wieso die Ausbildung doch nicht abgebrochen wurde, sind: eine anderslautende Beratung durch die Familie, die Aussicht, bald studieren zu können und die Unklarheit darüber, wie es nach dem Ausscheiden weiter gehen soll. Der Vergleich der drei Jahrgänge bestätigt darüber hinaus den vergleichsweise geringen Einfluss offizieller Stellen als Ansprechpartner bei Problemen mit der Ausbildung. Ob dies auf mangelnde Kenntnisse über diese Stellen zurückzuführen ist, oder mit Bedenken vor ihrer Nutzung zusammenhängt, kann an dieser Stelle nicht näher bestimmt werden. Grundsätzlich gibt es kaum erwähnenswerte Unterschiede zwischen den drei Crews. Der größte Unterschied zwischen der Crew VII/2015 im Vergleich zu den anderen beiden Jahrgängen liegt in der Bewertung der Rücksprache mit Kameraden: Dies wird von den OA der Crew VII/2015 als zweitwichtigster Faktor für die Entscheidung, die Aus-

bildung doch fortzuführen, genannt. Die Aussicht, bald studieren zu können, erhält wiederum unter den Befragten der Crew VII/2014 die größte Zustimmungsrate. Statistisch signifikant sind diese Unterschiede jedoch nicht.

Insgesamt ist festzuhalten, dass es verschiedene Gründe für eine Fortsetzung der Ausbildung gibt. Wie bei der Entstehung von Abbruchgedanken ist auch bei der Entscheidung für eine Fortsetzung der Ausbildung von einer Kombination von verschiedenen Faktoren auszugehen.

Da diejenigen OA, die ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben, selbst nicht mehr befragt werden konnten, wurden die anderen Lehrgangsteilnehmer um eine Einschätzung gebeten, warum jene das Recht auf Widerruf genutzt hätten. Ihnen wurde hierzu eine Liste mit möglichen Gründen vorgelegt. Die OA sollten diejenigen Gründe markieren, die ihrer Meinung nach den Ausbildungsabbruch ihrer Kameradinnen und Kameraden veranlasst hatten. Mehrfachnennungen waren hierbei möglich.

Tabelle 48: Vermutungen zum Gebrauch des Widerrufsrechts: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 50: In Ihrer Crew haben einige Kameradinnen und Kameraden von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht. Was meinen Sie waren die Gründe hierfür?

Grund	Anzahl der Nennungen
Sie haben erkannt, dass die Ausbildung zum Marineoffizier doch nicht ihren beruflichen Vorstellungen entsprach.	102
Sie wollten die Trennung von Familie/Freunden/Partner(in) nicht länger akzeptieren.	90
Parallele Bewerbungen im zivilen Bereich waren erfolgreich (auch Studium).	82
Die körperlichen oder geistigen Leistungsanforderungen waren für sie zu hoch.	56
Die Marineschule war nur eine Zwischenstufe zum „Geldverdienen“.	45

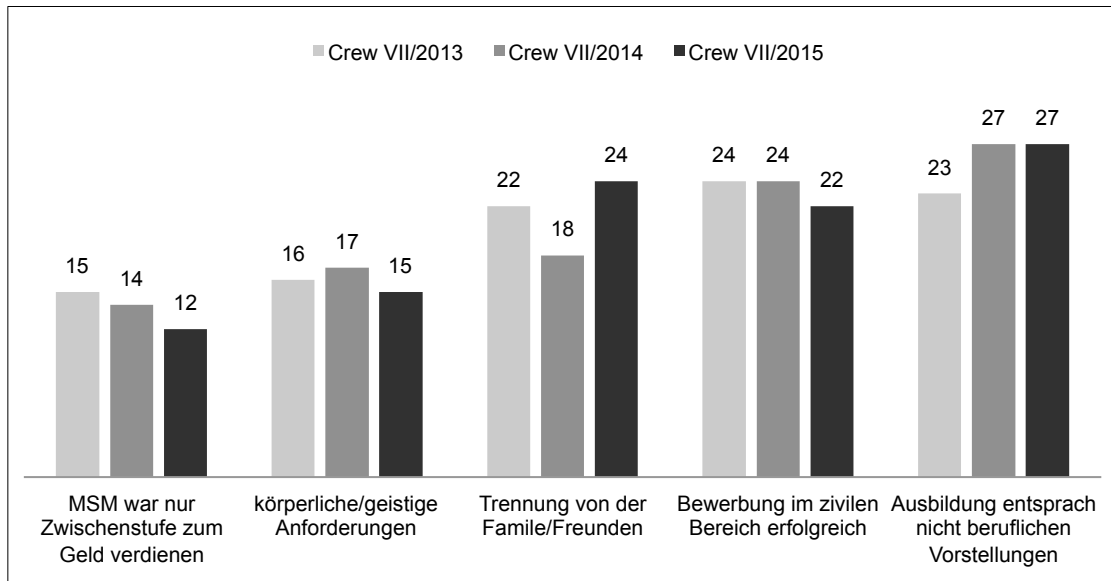
Datenbasis: Endbefragung Crew VII/2015. Mehrfachnennungen möglich.

Dass die Ausbildung zum Marineoffizier nicht den beruflichen Vorstellungen entsprach und die Kameraden deswegen ihr Recht auf Widerruf nutzten, wird von den OA der Crew VII/2015 am häufigsten vermutet. Am wenigsten wahrscheinlich wird von ihnen die Möglichkeit eingeschätzt, dass die Marineschule von den Ausbildungsabbrechern nur als Zwischenstufe zum Geldverdienen genutzt wurde. Neben der Liste mit vorgegebenen Gründen konnten die Befragten jedoch auch von sich aus Gründe nennen. Auch hier machen Antworten wie „falsche Versprechungen“, „andere Vorstellungen von der Bundeswehr“, „Organisation und Ausbildung“ und „fehlende Transparenz des Soldatseins“ deutlich, dass die Befragten in der Nichterfüllung bzw. Enttäuschung von Erwartungen die Hauptursache für eine vorzeitige Beendigung der Ausbildung an der MSM ansehen. Daneben gibt es Hinweise darauf, dass auch eine charakterliche Nichteignung

als möglicher Grund für das frühzeitige Beenden des Dienstverhältnisses in Frage kommt. Dies wird in Antworten wie „zu schwach“, „nicht militärisch genug“ und „zu unreif“ ersichtlich.

Auch hier wurden die Antworten der drei befragten Crews wieder miteinander verglichen.

Abbildung 36: Vermutungen zum Gebrauch des Widerrufsrechts im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Prozentangabe der Häufigkeiten von Nennungen, sortiert nach der durchschnittlichen Nennhäufigkeit.

Auch im Crewvergleich zeigt sich, dass der Abbruch der Ausbildung am häufigsten auf die Nichterfüllung von beruflichen Vorstellungen zurückgeführt wird. Diese Einschätzung deckt sich mit den Angaben aus der früheren Untersuchung zu den Marineoffizieren (2005 bis 2008) (vgl. Sender 2009: 159; Pietsch 2010: 116). Dass eine Bewerbung im zivilen Bereich erfolgreich war, ist nur für die Befragten der Crew VII/2013 der am häufigsten vermutete Grund für einen Ausbildungsabbruch. Bei den anderen Punkten, vor allem bei den Gründen, die als wenig wahrscheinlich eingeschätzt werden, herrscht dagegen Einigkeit. Erneut zeigt sich, dass die Nutzung des Rechts auf Widerruf nicht auf einen einzigen Grund zurückzuführen ist, sondern mehrere Gründe hierfür verantwortlich sind. Dies bestätigen auch die Ergebnisse einer Befragung ehemaliger Marineoffiziere der Crew VII/2007, die das Widerrufsrecht genutzt haben. Auch diese gaben unterschiedliche Gründe für den Abbruch der Ausbildung an. Hierzu gehörten: die Trennung von Familie und Freunden bzw. Partnern, Schwierigkeiten mit dem Befehl- und Gehorsamsprinzip sowie der Seefahrt, Änderungen in den persönlichen Zielen, fal-

sche bzw. fehlende Vorstellungen und alternative zivile Karrieremöglichkeiten (vgl. Sender 2009: 154). Daran lässt sich erkennen, dass die Ursachen für die Nutzung des Widerrufsrechts oftmals wenig mit der Ausbildung an sich zu tun haben. Es sind vielmehr unterschiedliche Rahmenbedingungen, die für eine vorzeitige Beendigung der militärischen Karriere sorgen. Die Ausbildung als solche hat darauf kaum Einfluss. Im Rahmen der Befragung von Abbrechern aus der Crew VII/2007 konnte für die meisten darüber hinaus eine möglicherweise falsche bzw. unzureichende Beratung durch die Bundeswehr ausgeschlossen werden (vgl. Sender 2009: 156). Ein großer Teil der damals befragten Abbrecher kam erst im Verlauf der ersten eigenen Eindrücke und Erlebnisse bei der Bundeswehr und den daraus resultierenden Folgen für das private Leben zu dem Schluss, dass eine militärische Laufbahn nicht mit der zukünftigen Lebensplanung vereinbar ist. Genau hierfür ist das Recht auf Widerruf gedacht, welches dem bzw. der Einzelnen ermöglicht, innerhalb einer bestimmten Frist die Entscheidung für den weiteren beruflichen Werdegang zu überdenken und gegebenenfalls zu revidieren.

Zwischenfazit:

- Zwischen 11 und 15 Prozent der OA der Crews VII/2013 bis VII/2015 haben von dem Recht auf Widerruf Gebrauch gemacht und ihre Ausbildung vorzeitig beendet.
- Jeder dritte bis vierte OA, der an der Endbefragung teilgenommen hat, hat schon einmal daran gedacht, die Ausbildung abzubrechen.
- Der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 kamen Abbruchgedanken vor allem während der Soldatischen Basisausbildung. Die Crew VII/2014 dachte am häufigsten im Verlauf des Offizierlehrgangs über eine mögliche Beendigung der Ausbildung nach.
- Der EAV, mit dem die OA übereinstimmend am zufriedensten sind und der von ihnen rückblickend als am meisten motivierend empfunden wird, löst auch die wenigsten Abbruchgedanken aus.
- Die häufigsten Gründe für Abbruchgedanken sind, dass die Ausbildung nicht den Erwartungen entspricht, dass Unzufriedenheit bezüglich der Lehr- und Sachausstattung vorherrscht, familiäre Gründe vorliegen und das Interesse an der Seefahrt abgenommen hat.

- Die wichtigsten Gründe zu bleiben sind, dass sich auftauchende Probleme erledigt haben, sich die OA durch die Beratung mit Kameraden bzw. der Familie umentschieden haben, dass sie Hoffnung wiedergewonnen haben, die Ausbildung doch zu schaffen, und dass sie demnächst ihr Studium aufnehmen werden. Die Crew VII/2013 und die Crew VII/2014 geben zusätzlich noch an, dass die Unklarheit, wie es nach dem Ausscheiden weiter gehen soll, sie zu einem Verbleib bei der Bundeswehr bewogen habe.
- Dass die Ausbildung nicht den beruflichen Vorstellungen entspricht, wird als häufigster Grund von der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 genannt, weswegen Crewkameraden das Widerrufsrecht genutzt haben. Die Crew VII/2013 vermutet am ehesten, dass eine Bewerbung im zivilen Bereich Erfolg hatte.

5.9 Zukunftsvorstellungen und berufliche Identität

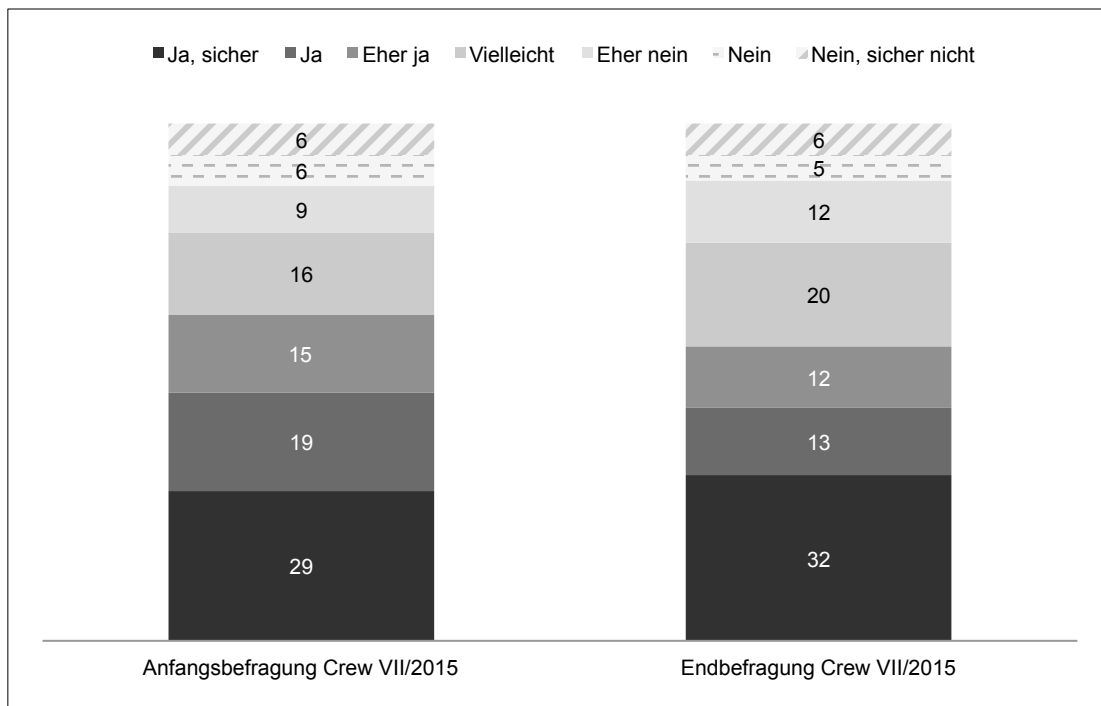
Die angehenden Marineoffiziere werden in der Regel als sogenannte Soldaten auf Zeit eingestellt, d.h. sie verpflichten sich nur für eine bestimmte Zeit bei der Bundeswehr. Für die meisten angehenden Offiziere beträgt diese Zeit insgesamt 13 Jahre. Es gibt jedoch auch Offizieranwärterinnen und -anwärter, die sich noch länger verpflichten. Dazu zählen unter anderem die zukünftigen Marinesanitätsoffiziere. Soldaten auf Zeit können sich jedoch auch für die Laufbahn eines Berufssoldaten bewerben. Die Bewerbung setzt allerdings Kriterien voraus, welche die Marineoffiziere in der Regel erst frühestens mit dem Dienstgrad Oberleutnant zur See erfüllen. Die Auswahl für die Übernahme als Berufssoldat erfolgt nach den Prüfmerkmalen Eignung, Leistung/Befähigung und Bedarf. Da jedoch nur ein kleiner Teil der Marineoffizieranwärterinnen und -anwärter als Berufssoldat übernommen wird, wird das Gros von ihnen nach Ablauf der Verpflichtungszeit die Bundeswehr verlassen und einen zivilen Karriereweg einschlagen.

Die Soldaten, die eine dauerhafte Karriere bei der Bundeswehr einschlagen, sichern die langfristige personelle Einsatzbereitschaft und Auftragserfüllung der Bundeswehr. Jedes Jahr werden aus Soldaten auf Zeit Berufssoldaten generiert. Neben den entsprechenden Planstellen, die von Berufssoldaten besetzt werden müssen, muss neben der Bereitschaft, Berufssoldat werden zu wollen, auch die entsprechende Eignung und Leistungsfähigkeit vorliegen. Die Bereitschaft, Berufssoldat werden zu wollen, kann als Maß für die Bindung an den Beruf des Marineoffiziers herangezogen werden. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft, Berufssoldat werden zu wollen, umso größer ist, je stärker die Verbundenheit mit der Bundeswehr bzw. mit der Marine und dem Offizierberuf erlebt wird. Gerade Offiziere bzw. angehende Offiziere, die sich aufgrund von Werten und sozialen Erwartungen gegenüber der Bundeswehr besonders verpflichtet fühlen,

zeigen laut einer Studie zu studierenden Offizieren bzw. Offizieranwärterinnen und -anwärtern eine stärkere Absicht, sich als Berufssoldat zu verpflichten (vgl. Felfe/Scherm 2012: 146). Die Motivation, einen Antrag auf Übernahme als Berufssoldat zu stellen, kann allerdings auch damit zusammenhängen, wie die beruflichen Rahmenbedingungen und die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber von den Soldaten eingeschätzt werden und wie sie ihre beruflichen Perspektiven im Hinblick auf Alternativangebote bewerten. Ferner kann davon ausgegangen werden, dass die Leistungsbereitschaft und das Engagement bereits während der Dienstzeit höher sind, wenn mit der aktuellen Tätigkeit auch eine langfristige berufliche Perspektive verbunden wird (vgl. Felfe/Scherm 2012: 134). Entsprechend wurden die hier befragten OA darum gebeten anzugeben, ob sie sich vorstellen könnten, Berufssoldat zu werden. Diese Frage wurde sowohl zu Beginn des ersten Ausbildungsjahres gestellt als auch am Ende. Dadurch können Rückschlüsse auf die Entwicklung der Bindung an die Marine bzw. den Offizierberuf gezogen werden. Für die Crew VII/2015 zeigt sich dabei folgendes Bild:

Abbildung 37: Absicht, Berufssoldat zu werden: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 28/42: Können Sie sich zum jetzigen Zeitpunkt vorstellen, Berufssoldat zu werden?



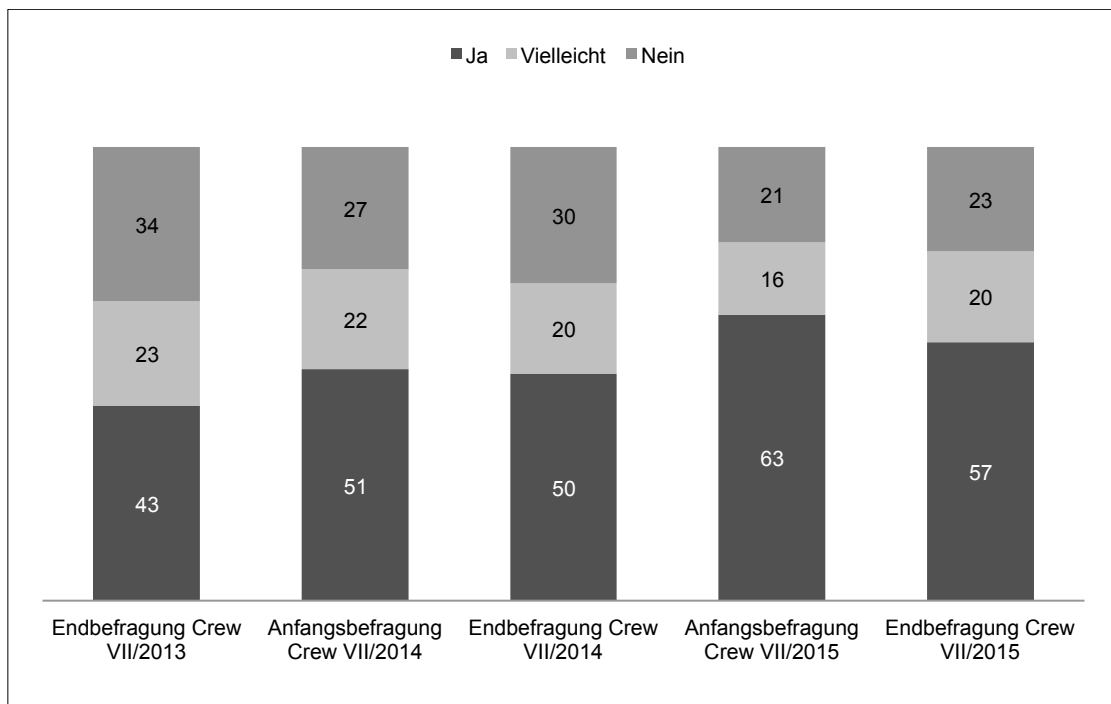
Datenbasis: Anfangsbefragung und Endbefragung Crew VII/2015. Angaben in Prozent.

Bei der Crew VII/2015 können sich sechs von zehn OA sowohl zu Beginn, als auch am Ende des ersten Ausbildungsjahres vorstellen, Berufssoldat zu werden. Etwas mehr als 10 Prozent sind in dieser Hinsicht noch unentschlossen. Zwischen der ersten und zwei-

ten Befragung gibt es keine signifikanten Unterschiede. Das erste Jahr der Ausbildung hat demnach keinen Einfluss auf die spätere Berufsentscheidung und die Bindung an die Marine.

Wie die Einstellungen zu einer dauerhaften beruflichen Laufbahn bei der Bundeswehr im Crewvergleich (2013 bis 2015) aussehen, darüber gibt die folgende Abbildung Auskunft:

Abbildung 38: Absicht, Berufssoldat zu werden im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Anfangsbefragung und Endbefragung Crew VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Bei den OA der befragten drei Crews herrscht ein recht konstantes Bild im Hinblick auf die Perspektive Berufssoldat vor. Weder zwischen den drei Jahrgängen noch zwischen der Anfangs- und Endbefragung lassen sich signifikante Abweichungen feststellen. Die geringste Bereitschaft, Berufssoldat werden zu wollen, besteht mit 43 Prozent bei den Befragten der Crew VII/2013 am Ende des ersten Ausbildungsjahres und die höchsten Bereitschaftswerte finden sich bei der Crew VII/2015 mit 63 Prozent zu Beginn der Ausbildung. Zwei von zehn OA haben noch keine Entscheidung über eine weitere Laufbahn bei der Bundeswehr getroffen.

Ein etwas anderes Bild ergibt sich im Vergleich zu den Befunden aus den Befragungen aus den 2000er-Jahren. Auch in der ersten Studie konnte sich zu Beginn der Ausbildung etwa die Hälfte der damals befragten OA vorstellen, Berufssoldat zu werden. Doch die-

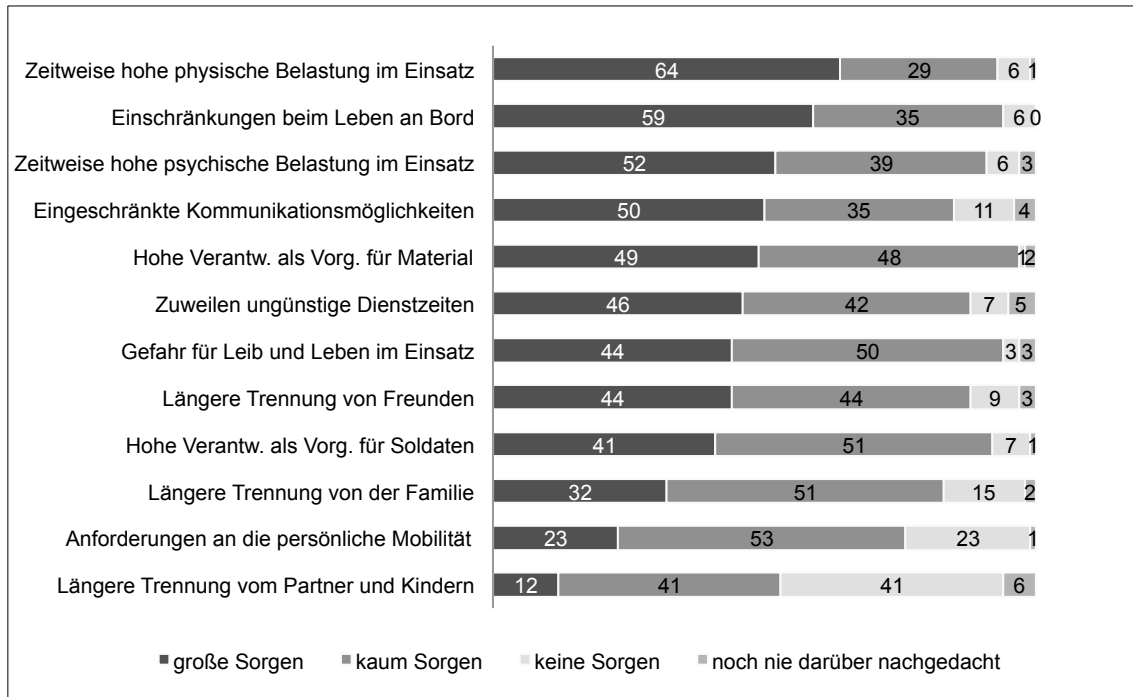
ser Wert sank in der Endbefragung um etwa 10 bis 20 Prozentpunkte (vgl. Pietsch 2010: 109). In den älteren Studien wirkte sich die Ausbildung an der MSM also eher negativ auf die Entscheidung, Berufssoldat werden zu wollen, aus. In dieser Hinsicht ist mit Blick auf die Befunde aus den letzten Befragungen ein positiver Trend ersichtlich. Allerdings gelingt es im Verlauf der Ausbildung auch nicht, die Bereitschaft, Berufssoldat zu werden, unter den OA noch weiter auszubauen. Das erste Jahr der Marineoffizierausbildung stärkt demnach nicht die Bindung an den Arbeitgeber Bundeswehr und hat diesbezüglich keinen wesentlichen Einfluss.

Unabhängig davon, ob sie Berufssoldat werden wollen oder nicht, wurden die OA im Rahmen der vorliegenden Untersuchung in Form einer offenen Frage gebeten Aspekte zu benennen, die aus ihrer Sicht sowohl für eine langfristige Karriere bei der Bundeswehr als auch dagegen sprechen. Zu den Aspekten, die für die Entscheidung Berufssoldat zu werden, sprechen, wurden folgende Punkte genannt: Sicherheit (finanziell, Arbeitsplatz, Zukunft), Karrieremöglichkeiten, Arbeitszufriedenheit, Abwechslung/Abenteuer, die finanzielle Versorgung, Möglichkeit Deutschland zu dienen, Kameradschaft und der Mangel an Alternativen. Als Argumente gegen eine Verpflichtung als Berufssoldat wurden angeführt: schwierige Vereinbarkeit von Dienst und Familie, eingeschränkte Freiheit, andere berufliche Alternativen, häufige Versetzungen, zu geringe Chancen überhaupt Berufssoldat werden zu können, zu wenig Bezahlung und die häufigen Einsätze. Von den Befragten der ersten Studie aus den 2000er-Jahren wurden bereits ähnliche Punkte genannt. An der Wahrnehmung der Vor- und Nachteile einer langfristigen Tätigkeit bei der Bundeswehr hat sich folglich im Verlauf der letzten zehn Jahre wenig geändert.

Dass der Beruf des Soldaten nicht nur angenehme Seiten hat und ebenso Risiken und berufsbedingte Belastungen mit sich bringt, ist den OA also durchaus bewusst. Da entsprechende Befürchtungen die Bindung an die Marine und den Offizierberuf und damit auch die Bereitschaft, sich für die Übernahme als Berufssoldat zu bewerben, beeinträchtigen können, wurde im Rahmen dieser Studie auch nach den Sorgen der angehenden Marineoffiziere mit Blick auf ihren weiteren beruflichen Werdegang gefragt.

Abbildung 39: Sorgen der OA: Angaben zu der Crew VII/2015

Frage 43: Haben Sie schon einmal über die folgenden Punkte nachgedacht? – Und falls ja: Machen Sie sich darüber Sorgen oder nicht?

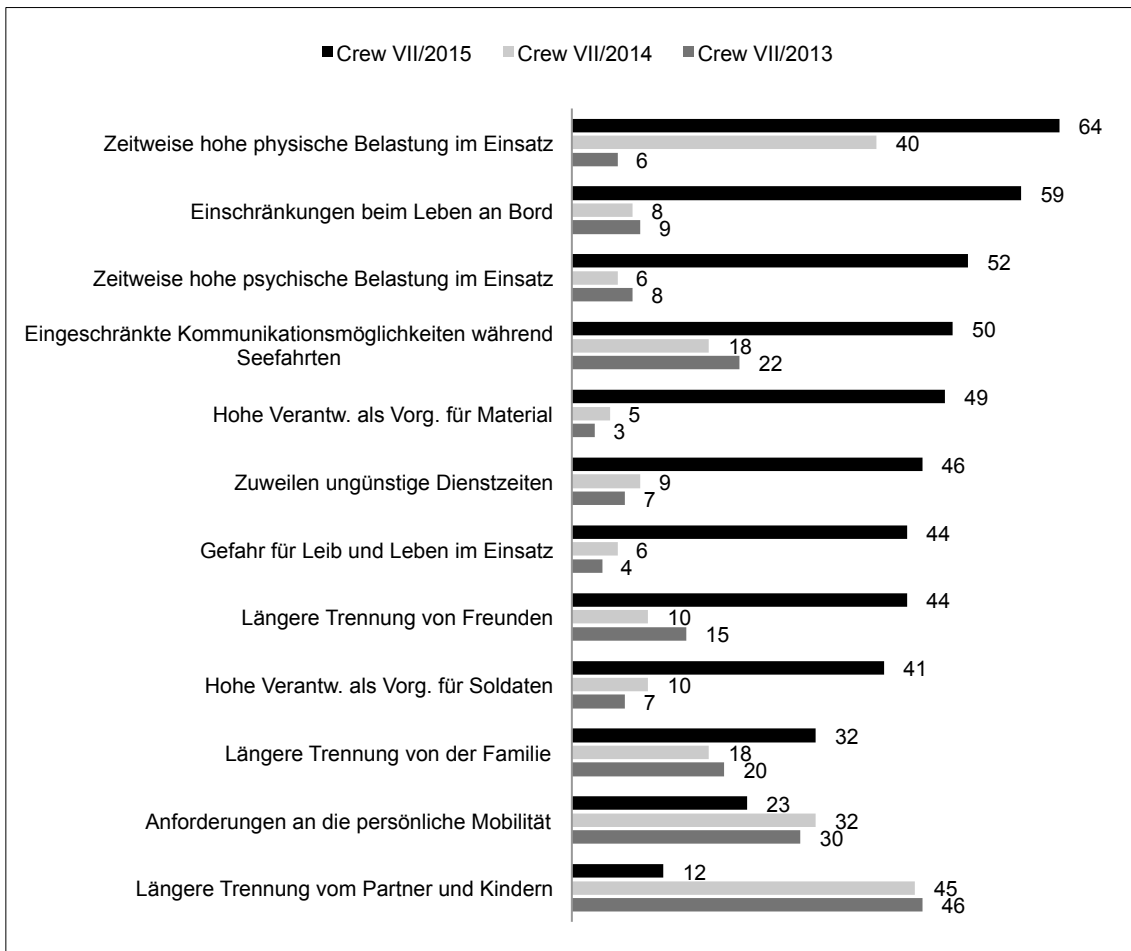


Datenbasis: Anfangsbefragung und Endbefragung Crew VII/2015. Angaben in Prozent.

Die Angehörigen der Crew VII/2015 haben sich nach eigenen Angaben schon eingehender mit möglichen negativen Implikationen ihrer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr beschäftigt. Ihnen bereiten vor allem die hohen physischen und psychischen Belastungen im Einsatz, die Einschränkungen beim Leben an Bord und die eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten an Bord große Sorgen. Weniger Sorgen machen sich die Angehörigen der Crew VII/2015 dagegen über die längere Trennung von Partner/in und Kindern, die Anforderungen an die persönliche Mobilität und eine längere Trennung von der Familie. Dass die längere Trennung von Partner/-in und Kindern hier kaum als Problem wahrgenommen wird, hängt vermutlich damit zusammen, dass nur sehr wenige der befragten OA bereits eigene Kinder haben und sich daher diesbezüglich (noch) wenig betroffen fühlen.

Vergleicht man die Angaben zu den Zukunftsängsten zwischen den drei Crews (2013 bis 2015), ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 40: Sorgenpotenzial im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015



Datenbasis: Anfangsbefragung und Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent, sortiert nach Sorgenpotenzial der Crew VII/2015.

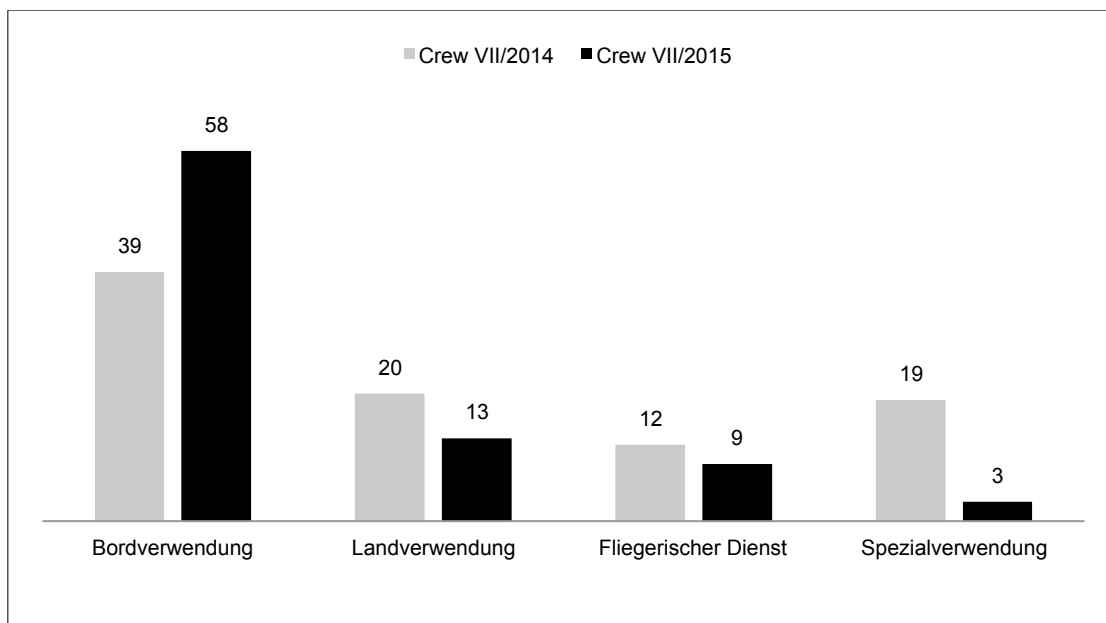
Die Gegenüberstellung verdeutlicht, dass sich die Angehörigen der Crew VII/2015 mit Abstand größere Sorgen über ihre berufliche Zukunft machen als die Angehörigen der beiden Vorgängercrews insgesamt. Gleichwohl ist für alle drei Jahrgänge zu konstatieren, dass die Mehrheit der befragten OA sich mit möglichen Problemen, die der Dienst bei der Marine mit sich bringt, auseinandergesetzt hat. Welche Aspekte wie stark als problematisch eingeschätzt werden, ist jedoch mitunter verschieden. Die Angehörigen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 weisen hier ein recht einheitliches Meinungsbild auf. Den größten Unterschied gibt es bei der Bewertung der zeitweisen hohen physischen Belastung im Einsatz. Für die Crew VII/2015 ist dies mit 64 Prozent der Aspekt, der das größte Sorgenpotenzial mit sich bringt. Von der Crew VII/2014 sahen diesen Punkt 40 Prozent als zukünftig problematisch an, während bei der Crew VII/2013 nur 6 Prozent dieser Ansicht sind. Aus dem Antwortverhalten wird insgesamt deutlich, dass die Befürchtungen der Crew VII/2015 sich in erster Linie auf die direkten

Einsätze der Marine beziehen. Die Crew VII/2015 war die einzige der befragten drei Crews, die im Rahmen des EAVs an Einsätzen in Form von Flüchtlingshilfe beteiligt war. Die befragten OA haben dementsprechend die Belastungen durch einen Einsatz schon selbst erlebt und sind sich der möglichen Gefahren offenbar eher bewusst als die Angehörigen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014. Bei nur zwei Aspekten zeigt sich die Crew VII/2015 weniger sorgenvoll als die Crew VII/2013 und die Crew VII/2014: Es handelt sich hier um die längere Trennung von Partner und Kindern und um die Anforderungen an die persönliche Mobilität. Interessanterweise ist die Perspektive einer längeren Trennung von der Familie derjenige Aspekt, der bei der Crew VII/2015 das geringste Sorgenpotenzial auslöst, wohingegen dies bei der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 das höchste Sorgenpotenzial darstellt. Da die Angehörigen der befragten Crews alle zum Zeitpunkt der Befragung kaum eigene Kinder hatten, könnte ein möglicher Grund hierfür in der besonderen Sensibilisierung der Crew VII/2015 im Hinblick auf die Gefahren und Belastungen durch die Einsätze liegen. Die Crew VII/2015 ist der einzige Jahrgang, der die Einsatzrealität selbst erlebt hat und der die damit verbundenen Implikationen demnach am ehesten in ihre Betrachtung einbeziehen kann. Die längere Trennung von Familie und Kindern rückt demgegenüber bei der Crew VII/2015 in den Hintergrund. Nichtsdestotrotz sind die von der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 geäußerten Sorgen bezüglich der berufsbedingten Trennung von Familie, Partner/-in und Kindern ernst zu nehmen. Wie in einer Studie aus dem Jahr 2012 festgestellt wurde, sinkt die Verbundenheit mit der Bundeswehr und dem Offizierberuf, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als kritisch angesehen wird (vgl. Felfe/Scherm 2012: 147). Wenn man die leistungsstarken Potenzialträger, gerade im Bereich der Führungskräfte, halten und deren Verlust vermeiden möchte, sollte die Bundeswehr sich den Herausforderungen einer sogenannten Work-Life-Balance annehmen. Das Antwortverhalten der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 weist dabei viele Parallelen zu den Befunden der Studie aus den 2000er-Jahren auf. Auch damals standen die einsatzbezogenen Sorgen deutlich hinter den Sorgen vor privaten Belastungen (vgl. Sender 2008: 109 ff.).

Mit Blick auf die weitere berufliche Zukunft wurden die OA darüber hinaus nach ihren Vorstellungen über ihre spätere Verwendung gefragt, und zwar sowohl zu Beginn der Ausbildung als auch nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres. Von den Angehörigen der Crew VII/2015 gaben 78 Prozent schon zu Beginn der Ausbildung an, konkrete Verwendungswünsche für die Zukunft zu haben; bei der Crew VII/2014 lag dieser Anteil bei 74 Prozent. Vergleicht man die dabei genannten Verwendungen, ergibt sich im Vergleich der Angaben der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 folgendes Bild:

Abbildung 41: Zukünftiger Verwendungswunsch zu Beginn der Ausbildung im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2014 und VII/2015

Frage 19: Haben Sie schon heute eine konkrete Vorstellung, in welcher Verwendung Sie tätig sein wollen?



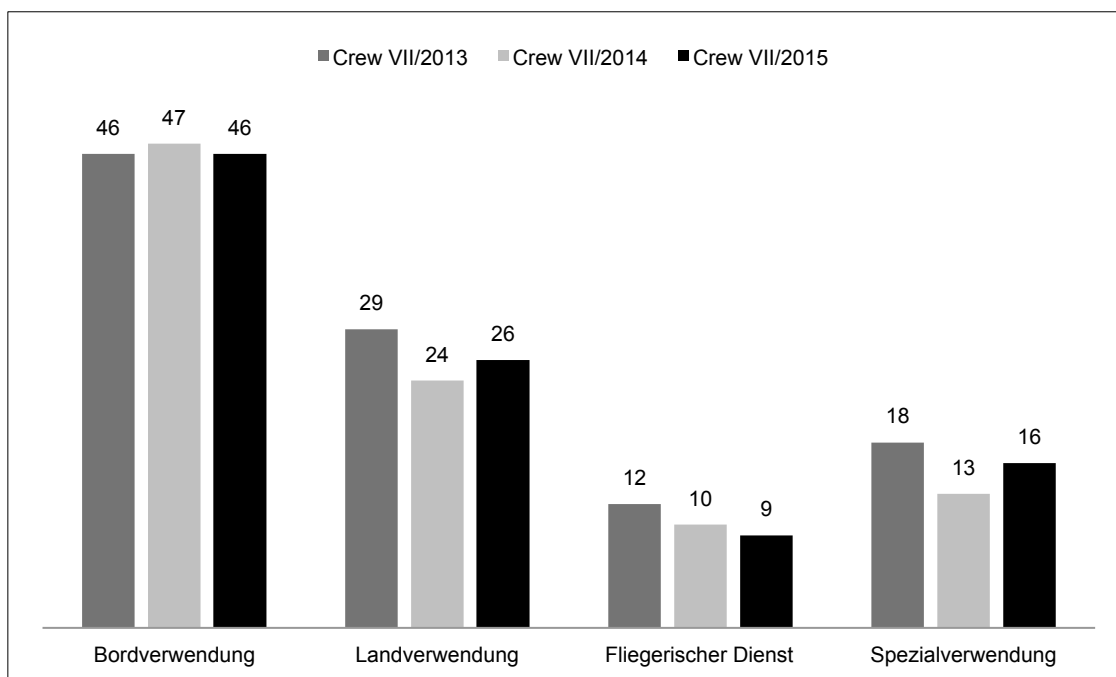
Datenbasis: Anfangsbefragung Crews VII/2014 und VII/2015; Crew VII/2013 hat an Anfangsbefragung noch nicht teilgenommen. Angaben in Prozent.

Mit 58 Prozent entsprechender Nennungen wollen bedeutend mehr Angehörige der Crew VII/2015 eine Bordverwendung wahrnehmen als die Angehörigen der Crew VII/2014 (Crew VII/2015 knapp 20 Prozentpunkte mehr). 19 Prozent der OA der Crew VII/2014 gaben an, in einer Spezialverwendung wie Kampfschwimmer oder Minentaucher eingesetzt zu werden. Bei der Crew VII/2015 sind es mit nur 3 Prozent deutlich weniger Befragte, die eine solche Verwendung ausüben wollen. Insgesamt betrachtet entsprechen die Vorstellungen, die von den Befragten der Crew VII/2015 bezüglich ihrer zukünftigen Verwendungen zu Beginn der Ausbildung geäußert werden, eher den tatsächlich vorhandenen Einplanungsmöglichkeiten bei der Marine als die von der Crew VII/2014 gemachten Angaben.

Wie sich die Verwendungswünsche im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres entwickelt haben, offenbart die nächste Abbildung.

Abbildung 42: Zukünftiger Verwendungswunsch nach dem ersten Ausbildungsjahr im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 40: Haben Sie schon heute eine konkrete Vorstellung, in welcher Verwendung Sie tätig sein wollen?



Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben in Prozent.

Aus der Darstellung geht hervor, dass auch am Ende des Ausbildungsjahres etwa acht von zehn OA schon konkrete Vorstellungen darüber haben, wo sie gern einmal eingesetzt werden möchten. Die von den Angehörigen der drei Crews dabei genannten Verwendungswünsche sind recht ähnlich. Etwa die Hälfte der OA kann sich eine Bordverwendung vorstellen. Dieser Anteil ist damit bei der Crew VII/2014 gegenüber der Anfangsbefragung leicht gestiegen und bei der Crew VII/2015 leicht gesunken. Die Anzahl derjenigen, die im Fliegerischen Dienst eingesetzt werden möchten, ist bei etwa 10 Prozent nahezu konstant geblieben. Im Hinblick auf die OA, die eine Landverwendung favorisieren, hat die Crew VII/2013 mit 29 Prozent die meisten OA, die dort später gern einmal eingesetzt werden möchten. In der Crew VII/2014 ist dieser Anteil von 20 auf 24 Prozent leicht gestiegen und bei der Crew VII/2015 hat sich der Anteil der OA mit dem Wunsch nach einer Landverwendung sogar von 13 auf 26 Prozent verdoppelt. Die OA, die in einer Spezialverwendung eingesetzt werden möchten, hat sich in der Crew VII/2015 von 3 auf 16 Prozent mehr als verfünffacht. In der Crew VII/2014 ist dieser Anteil von 19 auf 13 Prozent sogar zurückgegangen. Insgesamt betrachtet fällt auf, dass das erste Jahr der Ausbildung zum Marineoffizier sich kaum auf den Wunsch, in einer Bordverwendung eingesetzt zu werden, auswirkt. Für die Bindung an die Marine ist die Bereitschaft zur See zu fahren ein wesentlicher Aspekt. Daher ist es besonders wichtig,

dass gerade das erste Ausbildungsjahr dafür genutzt wird, um dieses Interesse für die Seefahrt aufzubauen. Im Vergleich der verschiedenen Ausbildungsabschnitte wurde deutlich, dass hierfür vor allem der EAV, mit dem die OA am zufriedensten sind und der sogleich am motivierensten empfunden wird, einen wichtigen Beitrag hierfür leistet.

In einem weiteren Fragenkomplex wurde schließlich die Entwicklung einer beruflichen Identität untersucht. Hierfür wurde sowohl nach der Identifikation mit der Marine als auch mit dem Offizierberuf und der Bundeswehr allgemein gefragt. Hintergrund hierfür ist die Annahme, dass sich insbesondere diejenigen Offizieranwärter und -anwärterinnen eine langfristige Perspektive bei der Bundeswehr vorstellen können, die sich auch stark mit ihr identifizieren können. Die Antworten zu einer Liste von Items, die die Verbundenheit mit der Marine thematisieren, werden in der nachfolgenden Tabelle abgebildet. Dabei konnten die OA auf einer 5-stufigen Likert-Skala zwischen den Werten -2 „lehne voll und ganz ab“ und +2 „stimme voll und ganz zu“ wählen. Für den Vergleich zwischen den drei betrachteten Crews wurden die Mittelwerte gebildet und am Ende für jede Crew ein Gesamtmittelwert berechnet. Mit Hilfe eines T-Tests wurden sodann die 95%-Konfidenzintervalle errechnet, um signifikante Unterschiede ermitteln zu können.

Tabelle 49: Identität zur Marine im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 bis VII/2015

Frage 41: Stimmen sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie diese ab?

Aussage	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich immer wieder für die Marine entscheiden.	0,92 bis 1,31 (1,12)	0,97 bis 1,36 (1,17)	0,65 bis 1,13 (0,89)
Die Marine kann ich meinen Freunden empfehlen.*	0,79 bis 1,16 (0,98)	1,04 bis 1,38 (1,21)*	0,63 bis 1,02 (0,82)*
Ich würde gern in einer anderen TSK dienen. (umkodiert)	0,71 bis 1,15 (0,93)	0,78 bis 1,18 (0,98)	0,53 bis 1,00 (0,77)
Ich bin stolz darauf in der Öffentlichkeit als Angehöriger der Marine wahrgenommen zu werden.*	1,04 bis 1,37 (1,21)	1,21 bis 1,51 (1,36)*	0,80 bis 1,14 (0,97)*
Die meisten meiner Freunde wissen, dass ich bei der Marine bin.	1,54 bis 1,78 (1,66)	1,69 bis 1,88 (1,78)	1,48 bis 1,73 (1,60)
Wenn in den Medien positiv über die Marine berichtet wird, macht mich das stolz.	1,17 bis 1,48 (1,32)	1,18 bis 1,49 (1,34)	1,02 bis 1,33 (1,18)
Wenn in den Medien negativ über die Marine berichtet wird, trifft mich das auch persönlich.	0,34 bis 0,77 (0,55)	0,29 bis 0,68 (0,48)	0,09 bis 0,50 (0,30)
Gesamt*	0,99 bis 1,23 (1,11)	1,07 bis 1,29 (1,18)*	0,8 bis 1,05 (0,93)*

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Die befragten OA der drei Crews zeichnen sich insgesamt durch ein recht hohes Maß an Identifikation mit der Marine aus. Beim Vergleich zwischen den Jahrgängen fallen jedoch kleinere signifikante Unterschiede zwischen der Crew VII/2014 und VII/2015 auf. Angehörige der Crew VII/2014 würden signifikant stärker ihren Freunden die Marine empfehlen und sie geben in stärkerem Maße an, stolz darauf zu sein, in der Öffentlichkeit als Angehöriger der Marine wahrgenommen zu werden. Auch anhand der Gesamtbewertung lässt sich erkennen, dass die Crew VII/2015 eine leicht signifikant niedrigere Identifikation mit der Marine hat als die Crew VII/2014.

Die nächste Tabelle soll die Identifikation mit der Bundeswehr und mit dem Offizierberuf im Crewvergleich näher beleuchten.

Tabelle 50: Identifikation mit der Bundeswehr und mit dem Offizierberuf im Crewvergleich: Angaben zu den Crews VII/2013 Crew VII/2015

Frage 41: Stimmen sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie diese ab?

Aussage	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2013	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2014	95%-Konfidenzintervalle (Mittelwert) Crew VII/2015
Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Beruf eines Offiziers bei der Bw entscheiden.	0,99 bis 1,32 (1,15)	1,04 bis 1,38 (1,21)	0,82 bis 1,18 (1,00)
Den Beruf des Offiziers kann ich meinen Freundeskreis empfehlen.*	0,69 bis 1,02 (0,85)	0,98 bis 1,32 (1,15)*	0,53 bis 0,89 (0,71)*
Ich möchte am liebsten gar nicht als Offizier berufstätig sein. (umkodiert)	1,45 bis 1,71 (1,58)	1,40 bis 1,68 (1,54)	1,35 bis 1,63 (1,49)
Ich würde gern einen anderen Beruf ergreifen. (umkodiert)	1,11 bis 1,42 (1,26)	1,10 bis 1,44 (1,27)	0,95 bis 1,29 (1,12)
Ich stehe hinter dem Auftrag der Bundeswehr und identifiziere mich mit ihren Zielen.	0,89 bis 1,20 (1,04)	1,13 bis 1,40 (1,26)	0,95 bis 1,26 (1,10)
Gesamt	1,07 bis 1,29 (1,18)	1,16 bis 1,41 (1,28)	0,95 bis 1,19 (1,07)

Datenbasis: Endbefragung Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015. Angaben der Mittelwerte, Wertebereich [-2,2], mit Konfidenzintervallen.

Auch mit Blick auf den Offizierberuf und die Bundeswehr zeigen die befragten jungen Frauen und Männer aller betrachteten Crews ein recht hohes Maß an Identifikation. Hier gibt es nur einen kleinen signifikanten Unterschied zwischen der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015: Den Offizierberuf würde die Crew VII/2014 stärker ihren Freunden weiterempfehlen als die Crew VII/2015. Insgesamt betrachtet gibt es in diesem Zusammenhang jedoch keine weiteren erwähnenswerten Unterschiede. Vergleicht man die Identifikation mit der Marine und die Identifikation mit dem Offizierberuf und der Bundeswehr allgemein so wird deutlich, dass es innerhalb der Crews keine Unterschiede zwischen diesen Zugehörigkeiten gibt. Die OA sehen sich ebenso sehr als Angehörige des Offizierkorps der Bundeswehr wie als Angehörige der Marine. Auch im ersten Fragebogen wurden die Crew VII/2014 und Crew VII/2015 nach ihrer Identifikation mit der Marine und mit dem Offizierberuf bzw. mit der Bundeswehr gefragt. Die Antworten hierzu fielen ähnlich aus. Das erste Jahr der Marineoffizierausbildung hat also keinen nennenswerten Einfluss auf die Selbstwahrnehmung als Marine- bzw. Bundeswehrangehörige(r).

Zwischenfazit:

- Sowohl zu Beginn als auch am Ende des ersten Ausbildungsjahres können sich sechs von zehn OA der Crew VII/2015 vorstellen, Berufssoldat zu werden. Zwischen den Crews VII/2013, VII/2014 und VII/2015 gibt es keine nennenswerten Unterschiede. In den Jahren 2005 bis 2009 verringerte sich demgegenüber im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres die Anzahl derjenigen, die die Perspektive Berufssoldat für sich in Betracht zogen.
- Die Crew VII/2015 äußert große Sorgen im Hinblick auf die zeitweise hohen physischen und psychischen Belastungen im Einsatz und auf Einschränkungen beim Leben an Bord. Die Angehörigen der Crew VII/2013 und der Crew VII/2014 bewerten dagegen vor allem die längere Trennung von Partner/-in und Kindern als problematisch. Dieser Aspekt wird von der Crew VII/2015 dagegen als am wenigsten kritisch gesehen. Insgesamt betrachtet äußert die Crew VII/2015 mit Abstand die größten Befürchtungen.
- Knapp acht von zehn OA haben sowohl zu Beginn als auch am Ende der Ausbildung an der MSM eine konkrete Vorstellung davon, in welcher Verwendung sie später tätig sein wollen. Etwa die Hälfte der OA kann sich über alle Crews hinweg eine Bordverwendung zum Ende des ersten Ausbildungsjahres vorstellen.
- Die OA der Crews VII/2013 bis VII/2015 identifizieren sich in recht hohem Maß mit der Marine und dem Offizierberuf. Die Crew VII/2014 weist eine leicht höhere Marineidentität als die Crew VII/2015 auf. Das Ausmaß an Identifikation mit der Marine sowie mit dem Offizierberuf ändert sich im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres nicht wesentlich. Innerhalb einer Crew gibt es keine Unterschiede zwischen dem Gefühl der Zugehörigkeit zur Marine und zum Offizierskorps der Bundeswehr.
- Die Bindung an die Marine wird durch die Ausbildung an der MSM kaum, d.h. weder in positiver noch in negativer Hinsicht, beeinflusst. Dies wird durch den Vergleich des Anfangs- und Endfragebogens in folgenden Punkten deutlich: Der Anteil derjenigen, die sich vorstellen können Berufssoldat zu werden und an Bord verwendet werden möchten ist annähernd gleich. Des Weiteren verändert sich die Identität zur Marine im Laufe des ersten Ausbildungsjahres kaum.

6 Zusammenfassung und Fazit

Nach einer ersten Reihe von Befragungen in den Jahren 2005 bis 2009 und der Durchführung einer zweiten Befragungswelle ab 2013 wird nun mit den Befragungen der Crew VII/2015 die sozialwissenschaftlich abgestützte Untersuchung von Offizieranwärterinnen und -anwärtern der Marine im ersten Ausbildungsjahr abgeschlossen. Der vorliegende Forschungsbericht fasste die dabei herausgearbeiteten Befunde zusammen und lieferte Einblicke in die Wahrnehmung und Bewertung der Ausbildung an der MSM aus Sicht der daran teilnehmenden jungen Frauen und Männer. Auf diese Weise konnten Stärken und Schwächen der Ausbildung an der MSM identifiziert werden. Der Bericht ermöglicht somit Erkenntnisse, die einen nützlichen Beitrag für die (Weiter-)Entwicklung der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung im Bereich der Marine leisten können.

Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Auswertung der Befragungen der Crew VII/2015. Die Ergebnisse wurden systematisch mit den Befunden der beiden Vorgängercrews (Crew VII/2013 und Crew VII/2014) verglichen und mit Blick auf die Ergebnisse aus der ersten Befragungswelle (Crews VII/2005 bis VII/2009) diskutiert, um so Kontinuitäten und Unterschiede herauszuarbeiten. Dabei hat sich gezeigt, dass die Ergebnisse über die untersuchten Crews relativ konstant sind. Die im Schwerpunkt betrachtete Crew VII/2015 kann, von kleineren Besonderheiten abgesehen, demnach als guter Repräsentant für die in den letzten Jahren an der MSM ausgebildeten Crews angesehen werden. Die hierfür zentralen Punkte, die in den vorangegangenen Kapiteln ausführlich dargestellt wurden, werden im Folgenden nochmals zusammengefasst.

6.1 Einblicke in den Personenkreis der Marineoffizieranwärter/-innen

Soziodemografische Merkmale

Die angehenden Marineoffiziere sind zu Beginn der Ausbildung zwischen 19 und 21 Jahre alt. Zwischen 34 und 46 Prozent der befragten OA aller Jahrgänge entstammen einem Elternhaus mit akademischer Ausbildung. Die Crew VII/2015 hat hierbei im langjährigen Vergleich den größten Anteil an Eltern mit akademischer Ausbildung vorzuzeigen. Der durchschnittliche Marineoffizieranwärter beginnt seine Ausbildung in der Regel direkt nach der Erlangung seiner Fach- bzw. Hochschulreife. Demzufolge ist für den Großteil der jungen Frauen und Männer mit dem Beginn der Marineoffizierausbildung ein komplett neuer Lebensabschnitt verbunden, der den Übergang und Eintritt in

das Berufsleben darstellt. Zwischen 20 und 30 Prozent aller befragten OA weisen vor dem Eintritt in die Marineoffizierlaufbahn eine militärische Vordienstzeit auf. Bei der ersten Befragungswelle (2005 bis 2009) waren zwischen 22 und 32 Prozent der OA Frauen. Dieser Anteil ist in der zweiten Befragungszeitraum (2013 bis 2015) auf 19 bis 22 Prozent gesunken. Der Großteil der Marineoffiziere kommt aus dem bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen und den küstennahen Regionen. Der größte Unterschied hinsichtlich der Herkunft zwischen der ersten und zweiten Studie besteht im Hinblick auf die OA, die aus den neuen Bundesländern stammen. Lag dieser Anteil im Untersuchungszeitraum 2005 bis 2009 noch bei 40 Prozent, so hat er sich mit 20 Prozent in den Crews VII/2013 bis VII/2015 seitdem halbiert. Der Anteil der aus Ostdeutschland stammenden OA entspricht damit heute der tatsächlichen Ost/West-Verteilung in der Gesamtbevölkerung. Bezogen auf die regionale Herkunft der angehenden Marineoffiziere besteht für die Marine allerdings nach wie vor die Herausforderung, potenzielle Bewerber aus den südlichen Bundesländern über die Marine zu informieren und für den Marineberuf zu begeistern. Die aus diesen Regionen stammenden OA sind über alle betrachteten Jahrgänge hinweg deutlich unterrepräsentiert.

Militärischer Bezug

Über die Hälfte aller betrachteter Offizieranwärterinnen und -anwärter hatten bereits vor Eintritt in die Bundeswehr einen militärischen Bezug. Damit ist gemeint, dass sie jemanden kennen, der bei der Bundeswehr arbeitet oder gearbeitet hat. Vier von zehn Offizieranwärtern konkretisieren diesen militärischen Bezug mit der Angabe, dass jemand aus ihrem Familien- oder Bekanntenkreis bei der Marine tätig ist bzw. tätig war. Die große Herausforderung für die Personalgewinnung besteht demnach darin, Kontakt zu Personen ohne derartigen militärischen Bezug aufzubauen und von der Bundeswehr als Arbeitgeber zu überzeugen.

Die Bedeutung des elterlichen Einflusses

Die Untersuchungen belegen über die Jahre hinweg einen konstant hohen Einfluss des näheren Umfeldes auf das Interesse am Soldatenberuf. Dabei spielen vor allem die Eltern, von denen, über alle Jahrgänge betrachtet, mehr als die Hälfte selbst einen militärischen Hintergrund aufweisen, eine wesentliche Rolle. In vielen Fällen waren die Väter aufgrund des geleisteten Grundwehrdienstes in jüngeren Jahren selbst einmal Soldat. Den Eltern kommt auch eine besondere Verantwortung für die Berufswahl ihrer Kinder und deren Lebensgestaltung zu: Für die Mehrheit der OA aller Jahrgänge ist es wichtig, dass ihre Eltern hinter ihrer Berufsentscheidung stehen. Darüber hinaus werden die Eltern als erste Anlaufstelle bei größeren privaten Problemen und als die einzigen Perso-

nen des privaten Umfeldes genannt, die der Großteil der OA auch bei dienstlichen Problemen zu Rate ziehen würde. Über alle betrachteten Jahrgänge hinweg wird somit deutlich, dass die jungen Frauen und Männer noch sehr stark mit ihren Eltern und ihrer Heimat verbunden sind. Da das persönliche Umfeld einen konstant hohen prägenden Einfluss auf die Vorstellungen und Erwartungen der OA hinsichtlich ihrer weiteren beruflichen wie persönlichen Entwicklung hat, können und müssen vor allem die Eltern als wichtige Adressaten identifiziert werden. Dies gilt nicht nur für die Personalwerbung und Personalgewinnung der Bundeswehr, sondern diese können auch unter dem Aspekt der Personalbindung eine wichtige Rolle spielen.

6.2 Vorstellungen, Motive und Erwartungen der Offizieranwärter/-innen

Vorstellungen, Motive und Erwartungen in Bezug zur Marine und dem Offizierberuf

Zu Beginn der Ausbildung haben 90 Prozent der befragten OA der jüngeren Jahrgänge (2013 bis 2015) schon eine konkrete Vorstellung von der Ausbildung zum Marineoffizier. Etwa 40 Prozent gehen zudem davon aus, dass diese konkreten Vorstellungen auch richtig sind. Gegenüber der ersten Befragungswelle (Crews VII/2005 bis VII/2009) ist dieser Anteil um 20 Prozentpunkte gestiegen, d.h. das persönliche Informationsniveau wird von den jüngeren Jahrgängen selbstbewusster eingeschätzt. Doch bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass sich das gewachsene Vertrauen in das persönliche Informationsniveau nicht auf die Vorstellungen und Erwartungen auswirkt, die sowohl im Hinblick auf den Beruf des Marineoffiziers als auch auf die Ausbildung bestehen. In ihren Ansichten und Wünschen bezüglich ihres weiteren beruflichen Werdegangs gibt es mit anderen Worten zwischen den OA, die die Ausbildung an der MSM in den 2000er-Jahren durchlaufen haben, und jenen, die diese in den letzten drei Jahren absolviert haben, kaum Unterschiede. Drei Viertel der Befragten OA der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 haben schon zu Ausbildungsbeginn konkrete Vorstellungen von dem, was sie später einmal machen wollen. Etwa die Hälfte davon strebt eine Bordverwendung an. Ein Drittel der befragten Offizieranwärter der jüngeren Crews hatte sich als Alternative zum Marineoffizier auch für einen anderen Bereich der Bundeswehr beworben.

Als wichtigste Gründe, sich für den Beruf des Offiziers zu entscheiden, werden von den jüngeren Jahrgängen (2013 bis 2015) Kameradschaft, Abwechslung und Abenteuer, Übernahme von Verantwortung sowie die von der Bundeswehr angebotenen Karriere- und Qualifizierungsmöglichkeiten genannt. Das Ansehen des Berufes und der Soldaten-

beruf als Familientradition spielen eine untergeordnete Rolle. Insgesamt sind also eher Gründe, die allgemein für die Bundeswehr sprechen, und weniger marinespezifische Gründe ausschlaggebend für die Berufswahl. Spezifisch auf die Seefahrt bezogene Motive stehen bei den OA ebenfalls nicht an erster Stelle. Dieses untergeordnete thematische Interesse an der Seefahrt und an marinespezifischen Aspekten kann über alle Jahrgänge hinweg konstant festgestellt werden. Demnach entscheiden sich die OA in erster Linie für die Bundeswehr als Arbeitgeber sowie für die Offizierlaufbahn als Karriereoption und erst in zweiter Linie für die Marine. Die Bedeutung eines sicheren Arbeitsplatzes hat für die Entscheidung für den Offizierberuf im langjährigen Vergleich in der Rangordnung ganz leicht an Bedeutung dazugewonnen. Ebenso ist ein Bedeutungszuwachs des Motivs einer heimatnahen Verwendung erkennbar.

Die jungen Frauen und Männer aller Jahrgänge haben eine hohe Erwartungshaltung an den Beruf des Marineoffiziers. Diese übertrifft sogar teilweise die Vorstellungen, die die Befragten allgemein von einer beruflichen Tätigkeit haben bzw. die sie mit ihrem Wunschberuf verbinden. Hierzu gehören: Übernahme von (Führungs-)Verantwortung, gute Bezahlung, die Möglichkeit, oft zur See zu fahren und viel Zeit im Ausland zu verbringen. Das sind Aspekte, die nach Ansicht der OA den Marineoffizierberuf kennzeichnen, die ihnen jedoch selbst nicht so wichtig sind. Den OA ist jedoch durchaus bewusst, dass ihr Wunschbild von einer beruflichen Tätigkeit nicht in allen Punkten durch den Offizierberuf erfüllt werden kann und dass dieser gewisse Einschränkungen mit sich bringt. Zu den Aspekten, die den befragten OA wichtig sind, die sie aber weniger vom Marineoffizierberuf erwarten, gehören: interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten, gute Vorgesetzte, Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Man könnte vielleicht auch sagen, dass genau das die Ängste und Befürchtungen sind, die die befragten OA mit der von ihnen getroffenen Berufswahl verbinden.

Vorstellungen und Erwartungen in Bezug zur Ausbildung zum Marineoffizier

Neben der hohen Erwartungshaltung an den Marineoffizierberuf haben die angehenden Marineoffiziere ebenso große Erwartungen an die Ausbildung an der MSM. Zu den wichtigsten Aspekten der Crews VII/2013 bis VII/2015 gehören die Vermittlung von Inhalten zur Befähigung zum guten Marineoffizier, die Übernahme von Verantwortung, das Erleben von Kameradschaft bzw. von Teamwork und eine praxisnahe Ausbildung. Die Nicht-Erfüllung dieser Erwartungen sind auch die meist genannten vermuteten Gründe, die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Falls die Ausbildung vorzeitig beendet wird, erfolgte dies nach Ansicht der befragten OA demnach weniger aufgrund von Un-

zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und der Ausbildung, als vielmehr aufgrund von fehlenden oder falschen Vorstellungen von Beruf und Ausbildung. Die Hintergründe für die Nutzung des Rechts auf Widerrufung der Verpflichtungserklärung ist demzufolge weniger in der Ausbildung an der Marineschule selbst zu suchen, sondern eher bei den subjektiven Vorstellungen, mit denen die jungen Frauen und Männer ihre Ausbildung beginnen. Diese Einschätzung deckt sich im Wesentlichen mit den Befunden für die Crews VII/2005 bis VII/2008.

Generell birgt die hohe Erwartungshaltung der OA sowohl gegenüber der Ausbildung als auch gegenüber dem Offizierberuf, die über alle Jahrgänge hinweg konstant festgelegt wurde, die Gefahr von Enttäuschungen und Unzufriedenheit. Das erste Jahr der Offizierausbildung sollte vor allem dafür genutzt werden, um das thematische Interesse an der Seefahrt, das nur zum Teil bei den OA vorliegt, noch weiter auszubauen.

6.3 Die Bewertungen und Auswirkungen des ersten Jahres der Marineoffizierausbildung

Berufsbezogene Identität

Insgesamt betrachtet existiert in der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 schon zu Beginn der Ausbildung eine hohe Identifikation mit der Marine und dem Offizierberuf. Dabei sind beide Aspekte bei der Crew VII/2014 im Vergleich zur Crew VII/2015 signifikant leicht stärker ausgeprägt. Die Bereitschaft, Berufssoldat werden zu wollen, kann dabei zusätzlich als Maß für die Identifikation mit dem Marineoffizier herangezogen werden. Die erfasste Berufsidentität der Crew VII/2014 wie auch der Crew VII/2015 verändert sich im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres nicht wesentlich und bleibt stabil hoch. Etwa die Hälfte der befragten OA der jüngeren Jahrgänge kann sich vorstellen, Berufssoldat zu werden. Auch hier gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Anfangs- und Endbefragung. Ganz anders sieht dies im langjährigen Vergleich mit den Crews VII/2005 bis VII/2008 aus. Damals war die Anzahl derjenigen, die angaben sich vorstellen zu können, Berufssoldat zu werden, bei der Endbefragung um 20 bis 30 Prozentpunkte im Vergleich zur Anfangsbefragung gesunken (vgl. Sender 2009: 146). Dies scheint darauf hinzudeuten, dass sich die jungen Frauen und Männer der Crew VII/2014 und der Crew VII/2015 schon vor Beginn der Ausbildung über ihr zukünftiges Berufsfeld besser informiert haben als frühere Jahrgänge. Sie treffen dadurch ihre Berufswahl bewusster und wissen daher eher, was es bedeutet, Berufssoldat zu werden. Die jüngeren Jahrgänge weisen demnach konstantere Berufsvorstellungen auf. Ein positiver Trend im Hinblick auf die Personalgewinnung bzw. Personalbindung kann damit festgestellt werden.

Eine vergleichsweise realistische Einschätzung der eigenen Berufswahl wird auch anhand der Sorgen deutlich, die mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen des Soldatenberufes gehegt werden. Die OA der Crew VII/2015 machen sich vor allem über die zeitweise hohen physischen wie psychischen Belastungen im Einsatz Gedanken. Für die Angehörigen der Crew VII/2013 sowie der Crew VII/2014 bereitet eher die längere Trennung von Partnerinnen und Partnern sowie Kindern Sorge. Da sich derartige Befürchtungen auf die Berufsidealität wie Berufsbindung negativ auswirken können, ist die Marine gut beraten, diese Sorgen ernst zu nehmen und konstruktiv darauf einzugehen.

Bewertung des ersten Ausbildungsjahres

Die OA sind grundsätzlich mit allen Ausbildungsabschnitten insgesamt zufrieden, das heißt, die Ausbildung hat mehrheitlich eine motivierende Wirkung auf die Soldatinnen und Soldaten. Die mit Abstand größte Zufriedenheit besteht bei allen Crews mit dem Flottenpraktikum im Einsatz- und Ausbildungsverband (EAV). Die geringste Zufriedenheit wird bei der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015 in der Soldatischen Basisausbildung erreicht. Bei der Crew VII/2014 ist dies während der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK der Fall. Beim Vergleich zwischen den jüngeren Jahrgängen fällt die Einschätzung der Crew VII/2014 hinsichtlich der Soldatischen Basisausbildung auf: Dieser Ausbildungsabschnitt wird von den OA dieses Jahrgangs sowohl signifikant motivierender als auch zufriedenstellender bewertet als von der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015. Ein möglicher Grund hierfür ist die Wahrnehmung der Zugführer, die bei der Crew VII/2014 durchweg positiver ausfällt. Im langjährigen Vergleich zur ersten Befragungswelle wird bei den jüngeren Jahrgängen insgesamt jedoch ein negativer Trend im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung wie auch mit dem Offizierlehrgang ersichtlich. Gerade die Ausbildungsinhalte erfahren hier geringere Zufriedenheit. Zumindest bei der Soldatischen Basisausbildung könnte ein Grund in der fehlenden Schieß- und Waffenausbildung zu finden sein. Die körperlichen und intellektuellen Anforderungen während des EAVs werden von den jüngeren Crews im Vergleich zu den älteren Jahrgängen zunehmend als genau richtig eingeschätzt. Der EAV, der über alle Jahre hinweg konstant als der am meisten motivierende und zufriedenstellende Ausbildungsabschnitt von allen wahrgenommen wird, löst ebenfalls die wenigsten Abbruchgedanken aus.

Etwa drei Viertel der OA der Crews VII/2013 bis VII/2015 empfinden die Ausbildung am Übungsmast als hilfreich und etwa 80 Prozent der jungen Frauen und Männer findet den Umfang und die Qualität dieses jüngsten Ausbildungsabschnittes mindestens gut. Auch die Anzahl von Verbesserungsvorschlägen in Bezug auf dieses Ausbildungsfor-

mat ist über die Crew VII/2013 bis zur Crew VII/2015 deutlich gesunken. Die Einführung dieses Übungsteils, der gezielt auf die Ausbildung auf der GORCH FOCK vorbereiten soll, kann somit als erfolgreich und sinnvoll bewertet werden.

Mit folgenden ausbildungsrelevanten Rahmenbedingungen zeigten sich die befragten OA besonders zufrieden: mit der Unterbringung, der Kameradschaft, dem Lehrpersonal und den persönlichen Leistungen. Die Ausbildungsinhalte, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung, die unmittelbaren Vorgesetzten und die Ausbilder bzw. das Lehrpersonal haben dabei den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in den einzelnen Ausbildungsabschnitten. Diese Faktoren sind über alle Crews hinweg in ihrer Wirkung weitgehend stabil. Besondere Aufmerksamkeit ist hier auf den Aspekt der Vorbereitung auf die spätere Verwendung zu legen, da dieser Punkt von den OA eher kritisch beurteilt wird und die Kritik im langjährigen Vergleich, also mit Blick auf die Ergebnisse der Befragungswelle von 2005 bis 2009, noch zugenommen hat. Der Wunsch der OA nach einer stark praktisch ausgerichteten Ausbildung und nach einer gezielten Vorbereitung auf ihre zukünftigen Tätigkeiten wird hier immer wieder deutlich. Diesen Erwartungen konkret zu begegnen, erweist sich gleichwohl als schwierig. Die angehenden Marineoffiziere wissen in der Regel erst nach Abschluss ihres 4-jährigen Studiums, in welche konkrete Verwendung er oder sie eingeplant wird. Erst zu diesem Zeitpunkt ist eine gezielte Vorbereitung auf die spätere Verwendung demnach angebracht und sinnvoll. Beim ersten Jahr der Marineoffizierausbildung an der MSM handelt es sich dagegen um eine generelle Vorbereitung auf den späteren Beruf als Marineoffizier, in dem ein allgemeiner Überblick, Grundlagen und klassische Elemente der Seefahrt vermittelt werden sollen. Diese Zielsetzung sollte den OA möglichst transparent und offen dargelegt werden, um so falschen Vorstellungen und Erwartungen entgegenzuwirken und Unzufriedenheit vorzubeugen. Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass die befragten OA durchschnittlich 20 Jahre alt sind und in der Regel gleich nach Abschluss ihres Abiturs in die Bundeswehr eingetreten sind. Dass sich der eine oder die andere ein Kontrastprogramm zum häufig abstrakten und wenig anwendungsbezogenen Unterricht der Schule erhofft, liegt vor diesem Hintergrund nahe. Enttäuschungen seitens der OA sind in diesem Fall erwartbar, könnten bzw. sollten jedoch durch eine noch bessere Vermittlung von Sinn und Zweck der Ausbildung abgebaut werden. Gleichwohl kann die subjektive Einschätzung der OA über die mangelnde Vorbereitung auf die spätere Verwendung zwar in der Zukunft und in einem späteren Rückblick wieder korrigiert werden, doch die Wahrscheinlichkeit ist recht hoch, dass sich dieser subjektive Eindruck hält und es besteht die Gefahr, dass der Stoff nicht verinnerlicht wird und im späteren Werdegang nicht mehr präsent ist. Im Hinblick auf die Sinnvermittlung sind sowohl die Ausbilder als auch die Vorgesetzten gefragt, die für sich genommen ein

wichtiger Einflussfaktor für die Gesamtzufriedenheit der OA mit der Ausbildung an der MSM sind.

Der generelle Einfluss von Vorgesetzten auf angehende Führungskräfte wurde bereits in anderen Studien herausgearbeitet. Demnach suchen Nachwuchskräfte in der ersten Karrierephase den Kontakt zu Führungskräften mit Kompetenz und Erfahrung, von denen sie lernen können. Vorgesetzte können demnach als sogenannte Personalentwickler vor Ort gedeutet werden, die als Vorbild sowie durch systematisches Fördern und Fordern eine wichtige Funktion innerhalb der Ausbildung zu erfüllen haben (vgl. Felfe/Scherm 2012: 150).

Sowohl als Soldatin bzw. Soldat als auch als Führungspersönlichkeit müssen die angehenden Marineoffiziere gleichermaßen psychisch wie physisch belastbar und leistungsfähig sein. Schon innerhalb der Ausbildung müssen die jungen Frauen und Männer dies unter Beweis stellen. Optimal wäre hierbei weder eine Unter- noch eine Überforderung, da davon auszugehen ist, dass sich eine hohe Berufszufriedenheit und eine starke Bindung an die Marine einstellen, wenn das richtige Maß an Anforderungen gegeben ist. Bei der derzeitigen Ausbildung scheint dies jedoch nur teilweise der Fall zu sein, da das Anforderungsprofil in den einzelnen Ausbildungsabschnitten aus Sicht der OA sowohl in körperlicher wie intellektueller Hinsicht noch weiter ausgebaut werden könnte.

Die Offizieranwärterinnen und -anwärter der Crews VII/2013 bis VII/2015 sind gleichwohl der Meinung, dass die Ausbildung sie befähigt, ein guter Marineoffizier zu werden, und dass eine angemessene Stoffmenge in den einzelnen Abschnitten vermittelt wird. Sie sind jedoch nicht der Ansicht, dass die Ausbildungsabschnitte zeitlich sinnvoll angeordnet und angemessen gewichtet sind. Sie empfinden die Länge und das Verhältnis von Theorie und Praxis als nicht ausgewogen. Kritik an der Länge der Ausbildung wird vor allem von der Crew VII/2013 in signifikant stärkerem Maße im Vergleich zu den Nachfolgecrews geübt.

Alles in allem herrscht trotz festgestellter Schwächen bei der Zusammensetzung und Realisierung der Ausbildung weiterhin ein positiver Gesamteindruck hinsichtlich der Ausbildung an der Marineschule vor, ähnlich wie dies auch in der Studie von 2005 bis 2009 festgestellt wurde.

Auswirkungen des ersten Ausbildungsjahres

Im Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung sind sich die angehenden Marineoffiziere der jüngeren Jahrgänge darüber einig, dass die Ausbildung einen in vielerlei Hinsicht positiven Einfluss hat: Sie wirkt sich nach Ansicht der Befragten vor allem positiv auf das Selbstbewusstsein, auf die eigene Führungsfähigkeit, auf das Verantwortungs-

bewusstsein und die Kameradschaft aus. Der Einfluss auf die eigene Führungsfähigkeit wird von der Crew VII/20014 sogar signifikant stärker eingeschätzt als von der Crew VII/2013 und der Crew VII/2015. Wie bereits erwähnt, hat die Ausbildung selbst keine direkte Wirkung auf die schon zu Beginn hohe berufsbezogene Identifikation und die Bindung an die Marine. Nichtsdestotrotz wird deutlich, dass der Ausbildung an der MSM für die jungen Frauen und Männer eine besondere Bedeutung für ihr Selbst- und Berufsverständnis zukommt. Das erste Jahr der Marineoffiziersausbildung kann demnach als wichtige Weichenstellung für den weiteren beruflichen Werdegang der angehenden Offiziere angesehen werden. Das erste Ausbildungsjahr selbst stellt den Übergang in einen komplett neuen Lebensabschnitt dar, in dem marinespezifische Aspekte und Besonderheiten erstmals zum Ausdruck kommen und das als erste Phase der Vorbereitung für eine Verwendung als zukünftige Führungskraft beruflich wegweisend ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass die dort erfahrenen Erfolge und gegebenenfalls auch Misserfolge Einfluss auf das eigene Selbstbild und berufliche Rollenverständnis haben und somit für die weitere Entwicklung der angehenden Marineoffiziere relevant sind.

7 Literaturverzeichnis

- Bulmahn, Thomas/Fiebig, Rüdiger/Hennig, Jana/Wieninger, Viktoria (2010): Ergebnisse der Jugendstudie 2008 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Forschungsbericht 93. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Bundesministerium der Verteidigung (2008): A-2600/1 Zentrale Dienstvorschrift. Innere Führung. Berlin: BMVg FüSK II 4.
- Bundesministerium der Verteidigung (2009): Weisung für die Ausbildung der Offiziere des Truppendienstes (OffzTrD) der Marine. Bonn: FüM I 5.
- Bundesministerium der Verteidigung (2016): Weißbuch 2016. Zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr. Berlin: Bundesministerium der Verteidigung.
- Bundeszentrale für politische Bildung: <<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61535/bevoelkerung-nach-laendern>>.
- Felfe, Jörg (2008): Mitarbeiterbindung. Göttingen: Hogrefe.
- Felfe, Jörg (2009): Mitarbeiterführung. Göttingen: Hogrefe.
- Felfe, Jörg/Liepmann, Detlev (2008): Organisationsdiagnostik, Göttingen: Hogrefe.
- Felfe, Jörg/Scherm, Martin (2012): Die Attraktivität einer Karriere als Berufssoldat aus Sicht studierender Offiziere. In: Jahrbuch Innere Führung. Der Soldatenberuf im Spagat zwischen gesellschaftlicher Integration und sui generis-Ansprüchen: Gedanken zur Weiterentwicklung der Inneren Führung. Berlin: Miles-Verlag.
- Graubohm, Herbert (Hrsg.) (2005): Historische Wurzeln der Ausbildung in der Marine. In: Rahn, Werner (2005): Deutsche Marinen im Wandel. Vom Symbol nationaler Einheit zum Instrument internationaler Sicherheit. München: Oldenbourg Verlag, 113–126.
- Kratzmann, Jürgen E. (2014): Vor allem eine Führungsaufgabe. Interview Chefredakteur MarineForum mit dem Kommandeur der Marineschule Mürwik, Flottillenadmiral Carsten Stawitzki. In: MarineForum, Heft 10, 28–30.
- Mayer, Horst Otto (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. 6. überarb. Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Perrson, Mike (2013): Neues Ausbildungskonzept GORCH FOCK. In: Europäische Sicherheit & Technik, Heft 62, 47–49.
- Pietsch, Carsten (2010): Panelstudie zur beruflichen Entwicklung von Marineoffizieren. Dritter Forschungsbericht zur Berufsbiografischen Panelstudie Marineoffiziere. Ergebnisse der Befragungen der Crews VII/2005 bis VII/2009. Forschungsbericht 91. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Sender, Wolfgang (2008): Die Berufsbiografie von Marineoffizieren. Die Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik – Bericht zur Befragung von Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtern der Crew VII/2005 und Crew VII/2006. Forschungsbericht 85. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.

- Sender, Wolfgang (2009): Die Berufsbiografie von Marineoffizieren. Berufswahl, berufliche Erwartungen und Evaluation der Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik – Ergebnisse der Befragung der Crews VII/2005 bis VII/2008. Forschungsbericht 87. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Wombacher, Jörg/Felfe, Jörg (2012): United We Are Strong: An Investigation into Sense of Community among Navy Crews. In: *Armed Forces and Society* 38: 4, 557–581.

Zum Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr:

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) ist aus dem ehemaligen Militärgeschichtlichen Forschungsamt (MGFA) am Standort Potsdam und dem ehemaligen Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr (SOWI) mit Sitz in Strausberg hervorgegangen. Damit ist aus zwei renommierten Wissenschaftseinrichtungen mit langjähriger Tradition ein neues wissenschaftliches Zentrum in Potsdam entstanden. Das ZMSBw betreibt militärhistorische, militärsoziologische und sicherheitspolitische Forschung.

Zur Autorin:

Nicole Lewin, Dipl.-Päd., war von 2016 bis 2017 Projektbearbeiterin für den Fachbereich „Militärsoziologie“ am ZMSBw. Ihre Arbeitsgebiete sind die Organisations- und Personalforschung. Sie selbst ist Angehörige der Crew VII/2006.