



Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Die Berufsbiografie von Marineoffizieren

Berufswahl, berufliche Erwartungen und
Evaluation der Offizierausbildung an der
Marineschule Mürwik –
Ergebnisse der Befragungen der
Crews VII/2005 bis VII/2008

Wolfgang Sender

Forschungsbericht 87

September 2009

Die in der vorliegenden Publikation vorgetragenen Ansichten und Meinungen sind ausschließlich diejenigen der Autoren und geben nicht notwendigerweise die Sicht oder die Auffassung des Bundesministeriums der Verteidigung wieder.

Impressum

Herausgeber: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Verantwortlich für den Inhalt: Wolfgang Sender

Anschrift: PF 1142, 15331 Strausberg

Tel.: +49 (0)3341 58 1801; Fax: +49 (0)3341 58 1802

E-Mail: WolfgangSender@bundeswehr.org

Internet: www.sowi.bundeswehr.de

© Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

ISSN 0342-2569 – ISBN 978-3-941481-00-8

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Belege erbeten.

Druck: Print- und Medienzentrums der Wehrbereichsverwaltung Ost, Oktober 2009

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Die Berufsbiografie von Marineoffizieren

Berufswahl, berufliche Erwartungen und
Evaluation der Offizierausbildung an der
Marineschule Mürwik –
Ergebnisse der Befragungen der
Crews VII/2005 bis VII/2008

Wolfgang Sender

Forschungsbericht 87

Strausberg, September 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	5
2	Hintergrund und Erkenntnisinteresse	11
3	Themenbereiche und Forschungsfragen	17
3.1	Entwicklung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr	17
3.2	Lebensverlauf und Lebensplanung von Marineoffizieren.....	18
3.3	Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Marineoffizieranwärter	19
3.4	Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen.....	20
4	Projektdesign und Methode	21
4.1	Projektdesign	21
4.2	Methode	24
5	Ergebnisse des Moduls I: Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Ausbildung	27
5.1	Herkunft der Marineoffizieranwärter	27
5.2	Vorstellungen über die Ausbildung und den Offizierberuf.....	38
5.3	Informationsquellen über die Ausbildung zum Marineoffizier.....	41
5.4	Vorstellungen über die Ausbildung und den Marineoffizierberuf.....	47
5.5	Familiärer Rückhalt der Marineoffizieranwärter.....	52
5.6	Selbstauskunft über schulische Leistungen	55
5.7	Erwartungen an die berufliche Tätigkeit und deren Erfüllung durch die Bundeswehr	57
6	Ergebnisse des Moduls II: Evaluation Marineschule Mürwik	65
6.1	Soldatische Basisausbildung	68
6.2	Infanteristische Basisausbildung	82
6.3	Seemännische Basisausbildung	92
6.4	Nautische Basisausbildung	109
6.5	Offizierlehrgang	120
6.6	Flottenpraktikum	127
6.7	Ausbildungsabschnitte im Vergleich.....	135
7	Entwicklungen der Marineoffizieranwärter und Offiziere in ihrer Dienstzeit	143
7.1	Integration und Kameradschaft	143
7.2	Entwicklung der Perspektive Berufssoldat	145
7.3	Entwicklungen persönlicher Einschätzungen der Bundeswehr.....	147

7.4	Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	149
7.5	Gründe für Widerruf von Verpflichtungserklärungen.....	152
8	Forschungsausblick.....	163
9	Abkürzungsverzeichnis.....	165
10	Abbildungsverzeichnis.....	167
11	Tabellenverzeichnis.....	171
12	Literaturverzeichnis.....	173
13	Fragebogen des Moduls I: Berufswahl und Erwartungen.....	177

1 Zusammenfassung

Seit 2005 führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) Befragungen unter den Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtern der Marine durch. Durch schriftliche standardisierte Befragungen in Form einer Panelstudie sollen dabei Erkenntnisse über die Entwicklung persönlicher Bindungen der Offizieranwärter an Beruf, Marine und Bundeswehr sowie über Lebensverlauf und Lebensplanung gewonnen werden. Darüber hinaus soll geprüft werden, wie die Marineoffizieranwärter ihre Ausbildung erleben und bewerten und wie sich während dieser Ausbildung ihre Persönlichkeit entwickelt. Dem vorliegenden Forschungsbericht liegen Befragungsergebnisse von 982 Offizieranwärtern der Crews VII/2005 bis VII/2008 zugrunde. Er behandelt ausschließlich Bewertungen und Einschätzungen der Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung und am Ende des ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik (MSM).

Auf Grundlage dieser Befragungen wurde zunächst hinsichtlich **soziodemografischer Eigenschaften** der Marineoffizieranwärter festgestellt, dass die Soldatinnen und Soldaten der Jahrgänge 2005 bis 2008 ihre Ausbildung an der Marineschule Mürwik im durchschnittlichen Alter zwischen 19 und 20 Jahren beginnen und dabei überdurchschnittlich oft aus den Küstenländern und aus den ostdeutschen Bundesländern stammen. Vergleichsweise viele Offizieranwärter entstammen einem Beamtenhaushalt, darüber hinaus finden sich in vielen Familien und im sozialen Umfeld der Marineoffiziere Bezüge zur Bundeswehr. Hieraus kann geschlussfolgert werden, dass ein großer Teil der Offizieranwärter bereits über **familiäre Verbindungen zur Bundeswehr und zum Staat als Arbeitgeber** verfügt. Besonderheiten dieses Arbeitgebers dürften also auch auf diesem Wege vertraut sein. Daher kann davon ausgegangen werden, dass dieser Teil der Marineoffizieranwärter mit konkreten Vorstellungen seinen Dienst antritt. Väter und Mütter unterstützen die Berufswahl der Offizieranwärter dabei am stärksten, Geschwister und Freunde etwas weniger. Weder zustimmend noch ablehnend über die Berufswahl zeigen sich die Partnerinnen und Partner, allerdings befinden sich nur wenige Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung in einer festen Partnerschaft.

Die Marineoffizieranwärter beginnen ihre Ausbildung vor allem aufgrund ihrer **sozialen und beruflichen Wachstumsbedürfnisse**. Sie wollen in Umgang mit anderen Menschen treten, Menschen helfen können, Karriere machen und ein Studium absolvieren.

Die Entscheidung, Offizier der Marine werden zu wollen, kann dabei offenbar nur in zweiter Linie als Wunsch nach sozialem Aufstieg gewertet werden. Schließlich entstammen bereits etwa 40 Prozent der Offizieranwärter aus einem Elternhaus, in denen mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss besitzt. Extrinsische Motivationen (gutes Gehalt, Schutz vor Arbeitslosigkeit etc.) treten als Begründungen für die Aufnahme der Ausbildung deutlich hinter den sozialen und beruflichen Wachstumsbedürfnissen zurück. Ebenfalls vergleichsweise **weniger wichtig ist zu Beginn der Ausbildung das thematische Interesse an der Seefahrt und der Marine**. Als Motivation zur Aufnahme der Ausbildung ist in den letzten Jahren vor allem die darin enthaltene Studienmöglichkeit in ihrer Bedeutung gestiegen. Auch sind das Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung und die Qualifizierungsmöglichkeiten zunehmend wichtige Gründe zur Aufnahme der Ausbildung. Auf Grundlage der ihnen zur Verfügung stehenden Informationen sehen die Marineoffizieranwärter in der Bundeswehr damit insgesamt einen Arbeitgeber, der zu den meisten Rahmenbedingungen mehr bietet, als ihnen persönlich eigentlich wichtig ist. Nur in zwei Aspekten schneidet die Bundeswehr nach Erwartungen der Marineoffizieranwärter zu Beginn der Ausbildung vergleichsweise schlecht ab: In der erwarteten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei der Freundlichkeit der Vorgesetzten.

Die **Wissensbasis der Marineoffiziere** zu Beginn der Ausbildung speist sich auch aus Gesprächen im privaten Umfeld und aus dem Fernsehen. Besonders wichtig sind jedoch die Internetseiten der Bundeswehr, weiteres Informationsmaterial der Streitkräfte und Gespräche mit dem Wehrdienstberater. Obwohl die Bedeutung dieser Informationsquellen in den letzten Jahren weiter gestiegen ist und zwischenzeitlich fast alle Offizieranwärter diese Informationsquellen nutzen, hat sich das **Informationsniveau insgesamt ambivalent entwickelt**: Zwar schrumpft seit 2005 der Anteil derjenigen, die nur ein geringes Informationsniveau über ihren Beruf haben; gleichzeitig sinkt der Anteil derjenigen, die glauben, dass ihre Vorstellungen auch richtig sind. Damit ist zwar eine Verbesserung des Informationsniveaus zu bilanzieren, jedoch auch eine Verschlechterung des subjektiven Vertrauens in die Richtigkeit dieser Informationen.

Nach Analyse der Bewertung des ersten Ausbildungsjahres durch drei Crews konnten für die einzelnen Abschnitte des ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik konkrete Rahmenbedingungen identifiziert werden, die negativ auf die Zufriedenheit der Marineoffizieranwärter wirkten. Zur **Verbesserung dieser Rahmenbedingungen** und damit zur Erhöhung der Zufriedenheit lassen sich für jeden Ausbildungsabschnitt

konkrete Verbesserungsvorschläge ableiten. Grundsätzlich gilt, dass sich die Offizieranwärter während des ersten Ausbildungshalbjahres insgesamt weniger zufrieden mit den Rahmenbedingungen und Ausbildungsabschnitten zeigen als im zweiten Halbjahr. Wichtig ist dies deshalb, weil sich einige der Marineoffizieranwärter ein Widerrufsrecht ihrer Verpflichtungserklärung einräumen lassen, das nur innerhalb des ersten Ausbildungshalbjahres realisiert werden kann. Obwohl die Zufriedenheit speziell hier wichtig erscheint, wurde jedoch auch deutlich gezeigt, dass die **tatsächlich realisierten Widerrufe nicht auf der Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und der Ausbildung beruhen**, sondern vor allem auf fehlenden oder falschen Vorstellungen von der Ausbildung. Ursächlich für Widerrufe scheint daher nicht die Ausbildung in Mürwik zu sein, sondern vielmehr die Gesamtheit an subjektiven Informationen, mit denen die Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst hier beginnen. Besonders im ersten Ausbildungshalbjahr scheint die Zufriedenheit für alle Marineoffizieranwärter Steigerungspotenzial zu besitzen. Erstens ist dies möglich, weil hier die Zufriedenheit geringer als im zweiten Ausbildungshalbjahr ist. Zweitens erscheint dies möglicherweise angezeigt, da die etwas stärkere Unzufriedenheit im ersten Ausbildungshalbjahr nicht aus bewusst vom Dienstherrn gesetzten Umständen resultiert, sondern aus zufällig und unbeabsichtigt auftretenden Rahmenbedingungen. Insbesondere die **Ausbildung auf der GORCH FOCK** weist diese Zufälligkeiten auf: Von Crew¹ zu Crew treten hier jeweils andere Hauptkritikpunkte auf. Beschwernte sich Crew VII/2006 vor allem noch über die Zusammenarbeit mit der Stammbesatzung, bemängelte Crew VII/2007 die Verpflegung und die Hygiene. Durch die **Öffnung der Marineoffizierausbildung für Frauen** fahren diese seit einigen Jahren auch auf der GORCH FOCK mit. Die Zufriedenheit der Frauen ist auf der GORCH FOCK ausgesprochen hoch. Allerdings zeigt sich ein Drittel der Männer mit diesem Abschnitt unzufrieden – der höchste Wert im gesamten ersten Ausbildungsjahr. Im Unterschied zu ihren männlichen Kameraden verfügen Frauen auf der GORCH FOCK über einen abgetrennten Schlafbereich, der sie auch von der Stammbesatzung trennt. Diese räumliche Trennung ist der einzige konkret feststellbare

1 Bei einer „Crew“ handelt es sich um einen Ausbildungsjahrgang der Marineschule. Die römische Ziffer vor dem Trennstich verweist auf den Monat des Ausbildungsbeginns, die arabischen Ziffern dahinter auf das Jahr des Ausbildungsbeginns. Danach hat die Crew VII/2006 im Juli 2006 ihre Ausbildung begonnen und im Juni/Juli 2007 beendet. Die jeweiligen Crews entwickeln in der Regel ein starkes Gemeinschaftsgefühl, das auch für die folgende Dienstzeit erhalten bleibt. Dieses Gemeinschaftsgefühl äußert sich nicht nur in jährlichen Streichen, die zum Abschluss der Ausbildung an der Marineschule Mürwik gespielt werden (sog. „Crewbolzen“), sondern auch in der Kontaktpflege nach Ende der Ausbildung. Siehe hierzu beispielsweise die Aufarbeitung der eigenen Chronik durch Crew VII/73: Crew VII/73 (2003). Diese Herausbildung einer Crewidentität wird als ein Ziel der Grundlagenausbildung explizit verfolgt (Buchner 2005: 79, Fußnote 2).

Unterschied in den Rahmenbedingungen von Männern und Frauen und wird daher als zentraler Unterscheidungsfaktor gewertet.

Bereits von Crew VII/2005 auf Crew VII/2006 musste für die **Seemännische Basisausbildung** ein erheblicher Einbruch in der Zufriedenheit festgestellt werden. Auch Crew VII/2007 äußerte zu diesem Ausbildungsabschnitt starke Kritik. Wie bei ihrer Vorgängercrew galt die GORCH FOCK auch bei Crew VII/2007 als derjenige Ausbildungsabschnitt mit dem höchsten Anteil von Offizieranwärtern, die sagten, dass dieser demotivierend gewirkt habe – immerhin 35 Prozent (siehe Abbildung 47). Als Ursache der geringeren Zufriedenheit wurden vor allem personelle Aspekte (Crew VII/2006) sowie Hygiene und Verpflegung (Crew VII/2007) identifiziert. Die **Soldatische Basisausbildung** erreicht trotz ihrer Besonderheiten für die Marineoffizieranwärter (Eingewöhnung in das Soldatenleben) wie auch für die Marineschule (Durchführung einer Grundausbildung) insgesamt gute Bewertungen. Mit einer herausragenden Unterbringungssituation erleichtert es die Marineschule Mürwik den Offizieranwärtern, sich an die neuen Lebensumstände zu gewöhnen. Dies trägt zur Herausbildung wichtiger Bindungen an den Soldatenberuf und an die Bundeswehr bei. Obwohl es sich hierbei um einen körperlich fordernden Ausbildungsabschnitt handelt, bleibt ein großer Teil der Soldaten körperlich unterfordert. Auch intellektuell besteht eine Unterforderung. Vergleichbar zur Soldatischen Basisausbildung erreicht auch die **Infanteristische Basisausbildung** eine breite Zufriedenheit unter den Offizieranwärtern und wird mehrheitlich als motivierend erlebt. Die Marineoffizieranwärter schätzen an diesem Ausbildungsabschnitt vor allem die grünen militärischen Anteile und die Kameradschaft. In der **Nautischen Basisausbildung**, dem Ausbildungsabschnitt mit der größten Zufriedenheit hinter dem Flottenpraktikum, ist die Zufriedenheit mit allen Rahmenbedingungen hoch – auch im Crewvergleich. In keinem anderen Abschnitt fühlen sich die Marineoffizieranwärter ähnlich stark intellektuell gefordert, wenn auch die Zufriedenheit mit den körperlichen Anforderungen im Dienst eher gering ist. Im längsten der Ausbildungsabschnitte, dem **Offizierlehrgang**, herrscht ebenfalls breite Zufriedenheit. Abwechslungsreichtum, inhaltliche sowie intellektuelle Forderungen und Auslastungen der Marineoffizieranwärter sorgen hier für ausgesprochen gute Werte und hohe Leistungsmotivation. Vor dem Hintergrund der starken intellektuellen Forderung treten die körperlichen Forderungen zurück, weshalb hier wie bei der Nautischen Basisausbildung für eine Intensivierung der außerdienstlichen Sportmöglichkeiten plädiert wurde. Das **Flottenpraktikum**, der erste „richtige“ Einsatz als Marinesoldat auf Schiffen und Booten – gleichzeitig der letzte

reguläre Einsatz vor dem Studium – wird von fast allen Offizieranwärtern gelobt und wirkt für drei Viertel motivierend. Gelobt wird hier die Seefahrt, die Integration, die Selbstständigkeit und die Verantwortung – Umstände, unter denen die angehenden Offiziere erstmals unter quasi realen Bedingungen in ihrer voraussichtlichen künftigen Verwendung tätig sein können. Intellektuell fühlen sich zwei Drittel hier unterfordert, auch erleben die meisten, dass die körperlichen Anforderungen auf Booten und Schiffen sehr gering sein können.

Insgesamt sind also eine mehrheitlich motivierende Wirkung der Ausbildung und eine breite Zufriedenheit festzustellen. Dies trägt dabei offenbar mit dazu bei, dass die Marine und die Bundeswehr positiv erlebt werden. Die Einschätzungen zu den Tätigkeitsbedingungen in der Bundeswehr verbessern sich im ersten Ausbildungsjahr in fast allen Punkten.

Im ersten Ausbildungsjahr entdecken die Offizieranwärter dabei auch ihre See- und Führungsaffinität. Waren seefahrtsbezogene Aspekte zunächst noch weniger wichtig bei der Bewerbung und beurteilte man die eigene Informationslage über den Beruf anfangs noch unsicher, erfahren doch gerade Flottenpraktikum und der Offizierlehrgang mit die besten Bewertungen durch die Offizieranwärter.

2 Hintergrund und Erkenntnisinteresse

Im Zuge der Transformation der Bundeswehr entwickelt sich die Deutsche Marine zu einer *Expeditionary Navy*: Sie wird in die Lage versetzt, auch dauerhaft in großer Entfernung und vor fremden Küsten operieren zu können (Bundesministerium der Verteidigung 2006: 131). Dabei kommt der Marine durch die Konzeptionelle Grundvorstellung „Basis See“², neben der Bereitstellung, dem Schutz und der Unterstützung durch maritime Kräfte eine teilstreitkraft- und streitkraftübergreifende Bedeutung zu (Bundesministerium der Verteidigung – Fü M III 1 2007: 4). Grundsätzlich zählt dabei zu den Aufgaben der Marine die Eindämmung von Krisen und Konflikten, aber auch der Schutz der Küstengewässer und Seeverbindungslinien (Bundesministerium der Verteidigung 2006: 131). Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Marine dabei stark multinational integriert: Fast alle Kräfte sind der NATO assigniert und auch für die Kräfte der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik leistet die Deutsche Marine einen erheblichen Anteil. Die Teilnahme der Marine an der Operation ENDURING FREEDOM sowie der UNIFIL-Mission illustrieren neue Aufgabengebiete und Einsatzbedingungen. Insbesondere die Ende 2008 begonnene Teilnahme an der Anti-Piraten-Mission EU NAVFOR/ATALANTA zeigt einerseits neue Aufgabenprofile und andererseits die nötige und bewiesene Flexibilität der Marine.

Die an die Marine gestellten Aufgaben bringen es dabei mit sich, dass sich die Anforderungen an die in dieser Teilstreitkraft dienenden Soldatinnen und Soldaten erhöhen und dass sich die Rahmenbedingungen, auf die sie in der Marine treffen, fortwährend ändern. Unter anderem wandeln sich Aufgabenprofile, Entscheidungssituationen und -prozesse, Material und Gerät, rechtliche Rahmenbedingungen und Partnerstreitkräfte sowie auf individueller Ebene auch Lebensverläufe und der Soldatenalltag. Es entstehen neue Ansprüche an das Personal – allen voran an die Offiziere. Neben der Weiterqualifikation bestehenden Personals bedarf es aufgrund dieser Entwicklungen auch der fortwährenden Gewinnung geeigneten Nachwuchses. Diese Personalgewinnung findet dabei nicht in einem wettbewerbsfreien Raum statt. Vielmehr sind geeignete Bewerber für den Beruf des Marineoffiziers prinzipiell ein knappes Gut, um das die Bundeswehr mit

2 Die Konzeptionelle Grundvorstellung „Die See als Basis für streitkräftegemeinsame Operationen“ (KGv Basis See) von Dezember 2007 zielt auf ein streitkräftegemeinsames Verständnis zur teilstreitkraftübergreifenden Nutzung der See für Einsatzszenarien der Bundeswehr.

anderen Arbeitgebern im strengen Wettbewerb steht. Die Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung der Bundeswehr steht hierbei vor großen Herausforderungen, zu denen unter anderem der demografische Wandel und geänderte Lebensentwürfe und Berufsverständnisse der nachwachsenden Generationen beitragen (Bulmahn 2007a: 9ff.). Bereits heute wird das Potenzial, aus dem die Bundeswehr Nachwuchs gewinnen kann, von Jahr zu Jahr geringer (Schneiderhan 2008: 18). Und in den kommenden Jahren wird sich diese Knappheit allen Schätzungen nach noch weiter verstärken, weil immer weniger Jugendliche die Schulen verlassen und damit für eine Berufsausbildung oder eine Erwerbstätigkeit zur Verfügung stehen. Bis zum Jahr 2011 wird sich in Ostdeutschland die Zahl der Absolventen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nahezu halbieren. Bundesweit ist bis 2020 mit einem Rückgang von 20 Prozent zu rechnen. Es ist davon auszugehen, dass sich auch vor diesem Hintergrund demografischer Veränderungen der Wettbewerb um besser gebildete, motivierte und leistungsbereite Jugendliche, wie er bereits heute in einigen Berufsgruppen und Branchen besteht, ausweiten und weiter verschärfen wird.

Erkenntnisse darüber, wie geeignete Jugendliche für eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr interessiert werden können, wie man sie über den Soldatenberuf informieren sowie zu einer Bewerbung motivieren kann und wie man qualifizierte Bewerber über einen längeren Zeitraum in der Truppe halten kann, sind entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Gestaltung im Bereich *human resources* der Streitkräfte. Die Bundeswehr benötigt hervorragend ausgebildete, sehr leistungsfähige und auch leistungswillige Soldatinnen und Soldaten. Nur durch eine entsprechende Qualifikation und Motivation kann dies erreicht werden – und die Zufriedenheit mit ihrem Beruf ist für diese beiden Punkte eine wichtige Rahmenbedingung. Neben Aspekten wie der erfolgreichen Umsetzung des Prinzips von Befehl und Gehorsam, der Inneren Führung sowie dem politischen und finanziellen Rahmen kommt der Berufszufriedenheit eine wichtige Rolle für die Einsatzfähigkeit und Auftrags Erfüllung zu – schließlich geht die Berufsforschung von einer positiven Korrelation zwischen Berufszufriedenheit und Arbeitsleistung aus (Langer 2006: 528).

Um diese Berufszufriedenheit herzustellen, ist es jedoch für den Dienstherrn in einem ersten Schritt unerlässlich, objektive, grundlegende und aktuelle Daten über Wege und Bedingungen der Berufsfindung, -entscheidung und -entwicklung zu erhalten, die nicht nur eine Momentaufnahme darstellen, sondern Entwicklungen und Prozesse auch auf der Ebene individueller Berufsbiografien erfassen und die es zulassen, aus derartigen

Erkenntnissen konkrete Veränderungsmöglichkeiten zu identifizieren.³ Dabei gilt es, sich intensiv mit dem Berufsbild der Soldatinnen und Soldaten auseinanderzusetzen, um den neuen Anforderungen an das Leistungsprofil eines Soldaten gerecht werden zu können (Schneiderhan 2008: 16). Gefragt werden muss dabei nicht nur, wie Soldatinnen und Soldaten für einen Dienst gewonnen werden, sondern darüber hinaus, wie die besten unter ihnen auch über die Mindestverpflichtungszeit eines Soldaten auf Zeit hinaus gehalten werden können.

Für die Marine – wie für die anderen Teilstreitkräfte auch – kann davon ausgegangen werden, dass sich Berufszufriedenheit nicht erst dann entwickelt, wenn die Soldatinnen und Soldaten als ausgebildete Offiziere tätig sind, sondern schon während der Offizierausbildung. Bereits diese Ausbildung müsse angesichts der angespannten Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt attraktiv und zukunftsfähig gestaltet werden (Bundesministerium der Verteidigung – Fü M I 5 2007: 2); denn jugendliche Interessierte legen für ihre Berufsentscheidung auch die erlebten Ausbildungsbedingungen zugrunde.

Der Gestaltung dieser Ausbildung wird zunächst durch die fortwährende Anpassung der Vorschriftenlage Rechnung getragen. Die Überprüfung der Erfüllung der Vorschriftenlage wie auch die Anpassung der Vorschriften sollen dabei auch durch Methoden der Evaluation, des Ausbildungscontrollings und des Qualitätsmanagements unterstützt werden (Bundesministerium der Verteidigung – Fü M I 5 2007: 3). Gleichwohl ist diese Anpassung eher ein langfristiger Prozess, der als Ziel die optimale Herausbildung einer auftragsgemäß handelnden militärischen Organisationseinheit hat. Nur eine sozialwissenschaftliche Begleitforschung kann gegenüber dem notwendigen militärischen Dienstweg zur Anpassung der Vorschriftenlage eine dienststellenübergreifende, langfristig angelegte und auf Grundlage anerkannter wissenschaftlicher Verfahren basierende Gewinnung von Erkenntnissen leisten, der Grundlagencharakter zukommt.

Der Aspekt der dienststellenübergreifenden und langfristigen Anlage erscheint hier von besonderer Notwendigkeit, da eine Beschreibung und Analyse der Berufsbiografie von

3 Es existiert eine Reihe von Studien zur Berufszufriedenheit und zur Personalentwicklung in der Bundeswehr. Für Bewertungen der Berufszufriedenheit von Offizieranwärtern und Offizieren im Studium wurden beispielsweise in der Vergangenheit Studien vorgelegt, bei denen auch Jahrgangsvergleiche angestellt wurden (Bonnemann/Broll 1997; Bonnemann/Posner 2002). Jedoch handelte es sich hierbei nicht um Vollerhebungen, die außerdem primär auf politische Aspekte abzielten, weniger auf Berufszufriedenheit. Zudem waren diese Studien nicht als Panelstudie angelegt. Aus methodischer Sicht, aufgrund des Zuschnitts der hier realisierten Stichprobe wie auch aus Gründen der Aktualität sind diese Studien daher für die Fragestellung dieses Berichtes nur eingeschränkt von Nutzen. Ebenso existiert eine Reihe von Analysen über die Entwicklung von Offizieren nach dem Ausscheiden aus dem Studium (Marr 2001).

Marineoffizieren nicht nur intensiver Forschungen innerhalb bestimmter Lebensabschnitte – und damit Dienststellen – bedarf. Diese Erkenntnisse müssen auch vergleichend herangezogen werden. Es soll dabei speziell bestimmt werden, an welchen Wegmarken und in welchen Abschnitten der Berufsbiografie Zufriedenheit oder Enttäuschung eine wichtige Rolle spielen und die Motivation beeinflussen. Diese Aufgabe ist stark bedarfsträgerbezogen und soll vor allem konkrete Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren. Als erstem Ausbildungsabschnitt in der Laufbahn der Marineoffiziere kommt der Marineschule Mürwik dabei eine zentrale Rolle zu.

Die Marineschule Mürwik, gelegen im Flensburger Stadtteil Mürwik, ist diejenige der drei Offizierschulen der Bundeswehr, in der die künftigen Marineoffiziere ihr erstes Ausbildungsjahr absolvieren. Seit 1910 werden an der Marineschule Mürwik Offiziere ausgebildet.⁴ Der Schule ist auch das Segelschulschiff GORCH FOCK unterstellt. Über 200 Marineoffizieranwärter durchlaufen derzeit jährlich die Ausbildungsabschnitte Soldatische Basisausbildung, Infanteristische Basisausbildung, Seemännische Basisausbildung, Nautische Basisausbildung, Offizierlehrgang und Flottenpraktikum, bevor die meisten von ihnen ein Studium oder eine Fachausbildung beginnen können.⁵ Ziel der Ausbildung an der Marineschule Mürwik ist es dabei, die Offiziere und Marineoffizieranwärter auf ihre Aufgaben als Vorgesetzte und Menschenführer in der Truppe vorzubereiten.

Um die Entwicklungen der Marineoffizieranwärterinnen und Marineoffizieranwärter im ersten Ausbildungsjahr, aber auch in der weiteren Entwicklung als Marineoffiziere zu analysieren, vereinbarte das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr mit der Marineschule Mürwik und unter Beteiligung übergeordneter Dienststellen, dass hierzu ausbildungs- und berufsbegleitende Befragungen der Ausbildungsjahrgänge durchgeführt werden sollen. Beginnend mit dem Ausbildungsjahrgang 2005 wurden seitdem

4 Zur Geschichte der Marineschule Mürwik siehe Hillmann/Scheiblich (2002); Bölke (1998); Deutsches Marine Institut (1985).

5 Einblicke in die Geschichte der Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik gibt Peter (1969).

alle Crews zu Beginn und am Ende ihrer einjährigen Ausbildung an der Marineschule sozialwissenschaftlich begleitet.⁶

Ausbildung bedeutet dabei im Sinne der ZDv 3/1 „die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie die Entwicklung und Förderung von Fähigkeiten, die der Soldat braucht, um seine militärischen Aufgaben zu erfüllen“ (BMVg 1997: Ziffer 101). Auch die Marine hat spezifische Forderungen an den Offizier des Truppendienstes als Grundlage und Vorgabe für Ausbildung und Erziehung erlassen, um den Leistungswillen und die Leistungsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten aufrechtzuerhalten (Inspekteur der Marine 1995). Neben der Vermittlung der für den Offizierberuf relevanten Werte und Grundeinstellungen sowie den klassischen Elementen der Seefahrt steht in Mürwik die Entwicklung von Führungskompetenz der künftigen Offiziere im Mittelpunkt. Die hier stattfindende Ausbildung erfolgt wie üblich entlang der Vorschriften, deren Gültigkeit und Einhaltung stetig überprüft wird. Hierdurch kann zwar die Vermittlung militärisch notwendiger Fähigkeiten sichergestellt werden, gleichwohl bleibt offen, wie motivierend die Ausbildung auf Seiten der Marineoffizieranwärter wahrgenommen wird und wie sie auf die Berufsbiografie der Soldatinnen und Soldaten wirkt. Eine solche Erforschung der Motivation erscheint vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Herausforderungen im Personalbereich angeraten, um auch in Zukunft ausreichend qualifizierte Bewerber für die Offizierlaufbahn zu gewinnen und in der Bundeswehr zu halten.

Mithilfe einer regelmäßigen und standardisierten Befragung soll dabei sichergestellt werden, dass die Motivation zur Bewerbung, die Bewertung der Ausbildung und der weitere Berufsweg der Marineoffiziere systematisch, objektiv, valide und reliabel analysiert werden. Auf Grundlage dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse können so Empfehlungen abgegeben werden, die einerseits konkrete Impulse zur weiteren Verbesserung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik, andererseits aber auch generelle Hinweise zu Optimierungen im Bereich Personalgewinnung und Personalentwicklung der Marine geben. Erforschung und Evaluierung „von außen“ treten neben und ergänzend zu bereits angewandten Prozessen in der militärischen Hierarchie. Sie verstehen sich nicht als Ersatz, sondern vielmehr als notwendige Ergänzungen, die sich aus neuen

6 Hintergrund dieser Vereinbarung ist dabei auch die Forderung der ZDv 3/1, Ziffer 904, nach der das Ausbilder- und Kommunikationsverhalten verbessert werden kann, indem Rückmeldungen der Ausgebildeten erfolgen. Solche Rückmeldungen erfolgen im Truppenalltag der Bundeswehr zwar an vielen Stellen, jedoch zumeist weniger systematisch und nicht quantifiziert, wodurch Erkenntnisgewinne und konkrete Verbesserungsansätze verloren gehen können.

Herausforderungen ergeben, vor welche die Marine und die Bundeswehr insgesamt gestellt werden.

Die Befragung soll insofern dazu beitragen, die Transformation der Bundeswehr unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Änderungen zu unterstützen. Schließlich fordert das Weißbuch 2006: „Gut ausgebildete, gleichermaßen leistungsfähige wie leistungswillige Soldatinnen und Soldaten (...) sind Grundvoraussetzung für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr.“ (BMVg 2006: 130)

Der hiermit vorgelegte Bericht beruht auf Befragungen, Ergebnisauswertungen, mehreren Präsentationen vor der Führung der Marineschule Mürwik, Gesprächen und Diskussionen mit Vertretern der Leitung der Marineschule, Ausbildern, Offizieranwärtern und Wissenschaftlern des Sozialwissenschaftlichen Instituts, die in benachbarten Forschungsbereichen tätig sind.⁷

7 Der Autor dankt der Leitung der Marineschule in Mürwik und den dortigen Ansprechpartnern unter den Hörsalleitern. Der Marine gilt insbesondere deshalb Dank, weil sie es gestattete, dass die Ausbildung erstmals in dieser Transparenz und mit diesen wissenschaftlichen Methoden untersucht und die Ergebnisse bekannt gemacht werden konnten. Dass die sozialwissenschaftliche Begleitung hier nicht als Konkurrenz zur militärischen Organisation, sondern als zeitgemäße, professionelle und notwendige Ergänzung gesehen wird, fördert nicht nur die Transparenz der Streitkräfte und bereichert die militärsoziologische Forschung. Mit der Veröffentlichung ist auch die Hoffnung verbunden, dass diese Daten sowie die getroffenen Empfehlungen auch für konkrete weitere Optimierungen angewendet werden können und so ihren Teil zur Transformation der Streitkräfte beitragen.

3 Themenbereiche und Forschungsfragen

Vor dem eben skizzierten Hintergrund hat das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr in enger Abstimmung mit der Führung der Marineschule Mürwik seit 2005 ein Projektdesign und ein Befragungsinstrumentarium entwickelt, mit dem untersucht werden soll, mit welchen Vorstellungen Marineoffizieranwärter ihren Dienst beginnen, was ihre Zufriedenheit im Ausbildungsverlauf und der Berufsbiografie bestimmt – und was letztlich dazu beiträgt, dass die Offiziere bei der Bundeswehr als leistungsfähige und leistungswillige Führungspersonen verbleiben. Vier Themenbereiche sollen im Rahmen der Erforschung der Berufsbiografie betrachtet werden.

3.1 Entwicklung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr

Ausgangsüberlegung zu diesem Themenbereich ist, dass die Herausbildung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr Voraussetzung für eine Identifikation mit dem Dienstherrn und die an die Soldatinnen und Soldaten gestellten Aufgaben ist. Diese Identifikation erscheint dabei als eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Soldatinnen und Soldaten unter Aufbietung aller ihrer Fähigkeiten dazu beitragen, ihre Aufträge zu erfüllen. Bindungen an Marine und Bundeswehr stehen dabei offenbar in einem Zusammenhang mit der Motivation der Marineoffiziere. Blickt man auf die Entwicklung von Bindungen, Identifikation und Motivation im Lebenslauf der Marineoffiziere, kann zunächst davon ausgegangen werden, dass diese mit Beginn des Dienstverhältnisses ein anderes Niveau aufweisen als im späteren Verlauf der Karriere in der Bundeswehr. Es erscheint wahrscheinlich, dass sich diese Bindungen im Berufsbiografieverlauf ändern und auch insgesamt von Offizier zu Offizier unterschiedlich gelagert sind. Da die Marineoffiziere während ihrer militärischen Karriere in unterschiedlichen Verwendungsbereichen und Verwendungsrängen eingesetzt werden – vom Seemännischen Dienst über Marineführungsdienst, Marinewaffendienst, Marineteknikdienst, Marinefliegerdienst, Logistik und Stabsdienst, Verkehrswesen und Marinesicherungsdienst bis hin zum Militärmusikdienst – werden die Offiziere mit unterschiedlichen Aufgaben konfrontiert, die innerhalb der Verwendung in der Marine zu unterschiedlichen Bindungen, Identifikationen und Motivationen führen können. Viele der Marineoffiziere werden im Laufe ihrer

Verwendung darüber hinaus auch nicht kontinuierlich in der Teilstreitkraft (TSK) Marine eingesetzt, sondern besetzen Positionen im Bereich der Streitkräftebasis, im Heer, der Luftwaffe oder im Sanitätsdienst. Für Buchner (2005: 81) ist daher klar, dass die Marineoffiziere, die außerhalb der TSK Marine eingesetzt sind, ihre Identität nur noch am Rande aus einer Verbundenheit mit der Seefahrt schöpfen. Fraglich ist, ob diese eventuell fehlende Verbundenheit möglicherweise Auswirkungen auf die Bindung an die Marine hat und ob sich hierhinter eventuell nicht erfüllte Erwartungen verbergen, die möglicherweise negativ auf die Motivation und Einsatzbereitschaft wirken. Zu erwarten ist, dass sich also Bindungen nicht nur von Marineoffizier zu Marineoffizier unterscheiden, sondern sich auch im jeweiligen Lebensverlauf abhängig von den Rahmenbedingungen ändern.

Die Verfolgung der Entwicklung von persönlichen Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr soll dabei nicht nur zur allgemeinen Einordnung der Situation von Marineoffizieren dienen, sondern zudem spezifische Ausbildungs- und/oder Lebensabschnitte der Marineoffizieranwärter und Offiziere identifizieren, in denen Veränderungen dieser persönlichen Bindungen erfolgen. Der Dienstherr kann nach der Identifikation dieser Wegmarken prüfen, ob er seinerseits Maßnahmen unternehmen möchte, die bestimmten Entwicklungen entgegenwirken. Insbesondere zielt das Forschungsprojekt darauf ab, diejenigen Wegmarken zu identifizieren, an denen der Wunsch, Berufssoldat zu werden, herausgebildet oder abgelehnt wird. Hierfür sollen auch die ausschlaggebenden Gründe benannt werden.

3.2 Lebensverlauf und Lebensplanung von Marineoffizieren

Die Bestimmung von typischen Lebensverläufen und Lebensplanungen kann es dem Arbeitgeber Bundeswehr ermöglichen, Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsprozesse so anzupassen, dass die beruflichen Rahmenbedingungen weitgehend mit individuellen Interessen übereinstimmen. Wo weniger Konflikte zwischen den beruflichen Anforderungen und den persönlichen Zielsetzungen herrschen, ist die Wahrscheinlichkeit der Berufszufriedenheit höher. Wo die Berufszufriedenheit höher ist, sind aller Erwartung nach auch Motivationen und Leistungsfähigkeit höher.

So vielfältig die biografischen Hintergründe und die beruflichen wie privaten Vorstellungen der Marineoffizieranwärter bei Dienstantritt sind, so unterschiedlich sind die Verwendungen und beruflichen Herausforderungen im Laufe ihrer Dienstzeit. Obwohl

Offiziere der Bundeswehr in vielen Bereichen (vor allem zur Beschäftigungsdauer, zu finanziellen Aspekten wie zur sozialen Absicherung) deutlich größere Planungssicherheit als viele Arbeitnehmer außerhalb der Bundeswehr haben, kommt auch auf sie Un-erwartetes zu. Zu solchen Herausforderungen zählt, dass Offiziere der Bundeswehr re-gelmäßig im Inland wie in das Ausland versetzt werden. Dienstliche Umstände können durch diese Maßnahmen stark in den privaten Bereich hineinwirken, indem Versetzun-gen zu Trennungszeiten oder anderen Belastungen führen, die es erschweren, familiäre und berufliche Interessen und Erfordernisse zu vereinbaren. Beantwortet werden soll deshalb, welche typischen Lebensverläufe unter den Marineoffizieren vorherrschen, inwiefern sich berufliche und private Lebensverläufe in Übereinstimmung bringen las-sen und welche Bedeutung dies für die Berufszufriedenheit hat.

3.3 Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Marineoffizieranwärter

In ihren ersten Dienstjahren durchlaufen die Marineoffizieranwärter mehrere Ausbil-dungsabschnitte. Für alle Marineoffizieranwärter ist die Absolvierung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik obligatorisch⁸; nach diesem einjährigen Abschnitt begin-nen die meisten Marineoffizieranwärter ein Studium, einige weitere eine Fachausbil-dung, zum Beispiel als Marineflieger. Im Anschluss daran werden weitere Ausbil-dungsabschnitte durchlaufen. Die klare Festlegung dieser Abschnitte und der weitge-hend einheitliche Verlauf ermöglichen es, die Beurteilung jedes einzelnen Ausbildungs-abschnitts zu ermitteln. Diese Beurteilung soll sich nicht nur auf die Ermittlung der Zu-friedenheit mit einzelnen Abschnitten insgesamt belaufen, sondern möglichst exakt fest-legen, welche Teilabschnitte und welche Rahmenbedingungen positiv oder negativ be-wertet wurden. In Verbindung mit einer analytischen Einordnung der Ergebnisse sollen dabei die Einschätzungen der Marineoffizieranwärter und Offiziere kommentiert wer-den.

⁸ Sanitätsoffiziere der Marine durchlaufen an der Marineschule Mürwik nur die Soldatische Basisaus-bildung sowie die Seemännische Basisausbildung und nehmen direkt im Anschluss ihr Studium auf.

3.4 Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen

Da der Beruf des Offiziers nur schwer mit anderen Berufen vergleichbar ist, soll in einem vierten Themenbereich untersucht werden, durch welche Persönlichkeitsmerkmale sich angehende Marineoffiziere zu Beginn und am Ende ihrer Ausbildung auszeichnen. Dabei ist es auch Ziel, einen Einblick in die private Lebensgestaltung der künftigen Offiziere außerhalb ihrer Diensttätigkeit zu gewinnen, sofern sie diese freiwilligen Angaben zu äußern bereit sind. Im Detail soll untersucht werden, welche Punkte für die Marineoffizieranwärter in ihrem Leben wichtig sind, welches Lebensgefühl und welche Zukunftsperspektiven sie für sich persönlich sehen, in welcher familiären Situation sie stehen und womit sie sich in der Freizeit beschäftigen.

4 Projektdesign und Methode

4.1 Projektdesign

Um die in Kapitel 2 dargestellten Forschungsfragen zu beantworten, wurde als Untersuchungsinstrument die standardisierte schriftliche Befragung aller Marineoffiziere und Marineoffizieranwärter gewählt, die ihren Dienst seit 2005 in der Marine begonnen haben. Das Projekt ist dabei als Panelstudie konzipiert, deren Grundkonzept es ist, „zu verschiedenen Zeitpunkten für dieselben Fälle dieselben Variablen“ zu erheben (Laaß 1993: 545). Dieses Konzept wurde für die vorliegende Studie angewandt, jedoch einzelne Themenbereiche (beispielsweise die Herkunft der Marineoffizieranwärter) nur einmal erhoben (siehe Abbildungen 1 und 2, dort am Beispiel der Crew VII/2006 dargestellt). Analog zu anderen existierenden Karriereverlaufsanalysen von Soldatinnen und Soldaten (beispielsweise Elbe 2006: 468) werden Zufriedenheit mit bestimmten Kriterien sowie weitere Aspekte zu spezifischen Zeitpunkten der Berufsbiografie abgefragt und im Analyseschritt zueinander in Beziehung gesetzt. Im Projekt findet die erste Befragungswelle A1 für jede Crew unmittelbar am Anfang der Ausbildung an der Marineschule Mürwik statt.⁹ Diese Befragung wird fortan als Modul I bezeichnet. Dieses Modul befasst sich im Schwerpunkt mit der Herkunft, der Berufswahl und den Erwartungen der Marineoffizieranwärter an den Offizierberuf. Ermittelt werden hier unter anderem die regionale und soziale Herkunft der Marineoffizieranwärter, ihre Schulnoten, ihre Verbindungen zur Bundeswehr vor Beginn der Ausbildung zum Marineoffizier sowie ihr familiärer Hintergrund. Mit Blick auf Berufswahl und Erwartungen wird unter anderem gefragt, welche Vorstellungen die Marineoffizieranwärter über die Ausbildung bei Dienstantritt besitzen, aus welchen Quellen sich ihre Informationen speisen, welche Gründe ihnen persönlich wichtig waren, die Ausbildung zu beginnen und welchen familiären Rückhalt sie bei dieser Entscheidung besaßen.

Am Ende der Ausbildung in Mürwik werden die Marineoffizieranwärter ein zweites Mal befragt (Welle E1, fortan Modul II genannt). Modul II baut auf den Befragungen zu Modul I auf und wiederholt zur Identifikation von Veränderungen dabei einige Fragen. Im Kern geht es in Modul II jedoch um die Beurteilung des ersten Ausbildungsab-

⁹ Bisher realisierte Befragungen wurden am ersten oder zweiten Tag der Anwesenheit der Marineoffizieranwärter an der Marineschule Mürwik durchgeführt.

schnitts der Marineoffizieranwärter – der Marineschule Mürwik. Analyseeinheit sind hier vorrangig die einzelnen Ausbildungsabschnitte. Im Detail interessiert dabei, wie die Ausbildungsabschnitte Soldatische Basisausbildung (Grundausbildung), Infanteristische Basisausbildung, Seemännische Basisausbildung, Nautische Basisausbildung, der Offizierlehrgang und das Flottenpraktikum bewertet werden, die im ersten Ausbildungsjahr an der Marineschule Mürwik durchlaufen werden. Darüber hinaus wird untersucht, welche ausbildungsabschnittübergreifenden und jahrgangsübergreifenden Erkenntnisse gewonnen werden können, wie sich die Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Herausbildung einer marinebezogenen Identität auswirkt, welche beruflichen Perspektiven nach Ende des Ausbildungsjahres gesehen werden und auf welche körperlichen und intellektuellen Herausforderungen die Marineoffizieranwärter in Mürwik treffen. Schließlich interessieren auch Genderfragen.

Abbildung 1: Projektdesign der Panelstudie, Darstellung der Befragungszeitpunkte und Schwerpunktthemen am Beispiel der Crew VII/2006

Befragungen	1	2	3	4	5	6
Befragungszeitpunkte	A1	E1	E3	E6	E7	E11
Jahr (für die Crew VII/2006)	2006	2007	2009	2012	2013	2017
1. Berufsfindung und Berufsentscheidung	<input type="checkbox"/>	-	-	-	-	-
2. Schulerfolg und körperliche Konstitution	<input type="checkbox"/>	-	-	-	-	-
3. Erwartungen an Ausbildung und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-	-
4. Ausbildungsverlauf und Ausbildungserfolg	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-	-
5. Bewertung der Ausbildung und der Ausbilder	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-
6. Soziale Integration	-	<input type="checkbox"/>				
7. Motivation und Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>					
8. Berufliche Identität und berufliche Bindungen	<input type="checkbox"/>					
9. Persönlichkeitsentwicklung	<input type="checkbox"/>					

vorgesehen - nicht vorgesehen

Im Laufe des sich an die Ausbildung in Mürwik anschließenden Ausbildungsabschnitts¹⁰ ist geplant, eine Befragung E3 zu realisieren. Dies war planmäßig erstmals für Crew VII/2005 im Herbst/Winter 2008 vorgesehen. Nach Ende des Studiums und sich

¹⁰ Dieser folgende Ausbildungsabschnitt besteht in der Regel aus einem Studium an einer der beiden Universitäten der Bundeswehr oder einer anderen Universität.

anschließender weiterer Lehrgänge an der Marineschule Mürwik sowie des Ableistens der ersten Dienstjahre ist geplant, die Befragungen E6 und E7 durchzuführen, die Auskunft über die Entwicklungen in der Verwendung als Offizier in der Bundeswehr geben. Kurz vor Ende der regulären Dienstzeit der Soldaten auf Zeit soll als E11 eine letzte Befragungswelle realisiert werden.

Abbildung 2: Realisierte Befragungen des Forschungsprojekts, die diesem Forschungsbericht zugrunde liegen (September 2008)

Befragungen	1	2	3	4	5	6
Befragungszeitpunkte	A1	E1	E3	E6	E7	E11
Crew VII/2005, Modul I	■	-	-	-	-	-
Crew VII/2005, Modul II	-	■	-	-	-	-
Crew VII/2006, Modul I	■	-	-	-	-	-
Crew VII/2006, Modul II	-	■	-	-	-	-
Crew VII/2007, Modul I	■	-	-	-	-	-
Crew VII/2007, Modul II	-	■	-	-	-	-
Crew VII/2008, Modul I	■	-	-	-	-	-

■ im Fragebogen enthalten

Innerhalb dieser einzelnen Untersuchungen sollen jeweils einige Themenbereiche durchgängig bei jeder Befragung untersucht werden, darunter die Motivation und Einsatzbereitschaft, berufliche Identität, berufliche Bindungen sowie die Persönlichkeitsentwicklung (siehe Themen 7 bis 9 in Abbildung 1). Andere Themenbereiche werden hingegen nur zu ausgewählten Befragungszeitpunkten behandelt. Beispielsweise werden zur Berufsfindung und Berufsentscheidung sowie zum Schulerfolg und der körperlichen Konstitution nur im Modul I Fragen gestellt.

Konnten im Modul I noch etwa 100 Prozent der Marineoffizieranwärter einer Crew zur Teilnahme gewonnen werden, nimmt der Anteil der Teilnehmer einer Crew an Folgebefragungen tendenziell ab. Wie die meisten Panelstudien ist auch die Studie zur Berufsbiografie von Marineoffizieren vom Problem der „Panelsterblichkeit“ (vgl. Laatz 1999: 546) betroffen. Die Verringerung von Befragten mit jeder Welle erfolgt dabei durch

eine Reihe von Gründen: Zwischen der Befragung des Moduls I (Beginn der Ausbildung an der Marineschule Mürwik) und Modul II (Ende des Ausbildungsabschnitts) verlassen nicht nur die Sanitätsoffizieranwärter der Marine die Ausbildung und beginnen ihr Studium, einige Marineoffizieranwärter machen auch von einem Widerrufsrecht Gebrauch, das sie sich einräumen ließen. Zwischen Modul III (Befragung im Studium) sowie den folgenden Modulen werden sich nach aller Erfahrung wiederum Ausfälle finden. Zu den Gründen dürfte hier vornehmlich ein nicht bestandenes Studium zählen, aber in zunehmenden Maße auch organisatorische Herausforderungen, die Offiziere zu erreichen und zu befragen.

4.2 Methode

Basis für die Ergebnisse dieses Forschungsberichtes sind Befragungen der Crews VII/2005, VII/2006, VII/2007 und VII/2008 an der Marineschule in Mürwik, die mithilfe schriftlicher Fragebögen in standardisierten Befragungen erhoben wurden.¹¹ Die aus geschlossenen und offenen Fragen bestehenden Fragebögen enthielten für Modul I und Modul II unterschiedliche Fragestellungen¹² und wurden von den Teilnehmern in je etwa 45 Minuten Bearbeitungszeit beantwortet. In enger Abstimmung mit der Führung der Marineschule wurden die Befragungen dabei in den Dienstablauf der Marineoffizieranwärter integriert. Die Fragen zu Modul I wurden bereits in den ersten Stunden der Anwesenheit der Marineoffizieranwärter in Mürwik durchgeführt, Fragen zu Modul II in den letzten Wochen vor Beendigung des Ausbildungsabschnitts an der Marineschule. Obwohl die Befragungen gemäß der Vorschriftenlage der Bundeswehr freiwillig und anonym waren, konnte mit dem gewählten Instrumentarium eine Beteiligung von annähernd 100 Prozent jedes befragten Jahrgangs erreicht werden. Die Befragungen wurden durch Wissenschaftler des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr geleitet und in den Räumlichkeiten der Marineschule Mürwik durchgeführt.

Bislang wurden in dieser Form 982 Marineoffizieranwärter befragt. Allein die Beantwortungszeit der Marineoffizieranwärter beläuft sich dabei auf rund 1 500 Arbeitsstunden. Als erster Teilbericht wurde im September 2008 eine Evaluation des ersten Ausbil-

11 Für einen späteren Projektabschnitt ist der Ausbau qualitativer Instrumente geplant. Beide Varianten sollen im Rahmen dieser Lebensverlaufsstudie langfristig eingesetzt werden und sich gegenseitig ergänzen.

12 Der Modul I zugrunde liegende Fragebogen findet sich in Kapitel 13 dieses Forschungsberichtes, der Fragebogen aus Modul II ist abgedruckt in Sender (2008).

dungsjahres der Jahrgänge 2005 und 2006 vorgelegt (Sender 2008). Im nun hier vorgelegten Bericht wird nicht nur zusätzlich der Jahrgang 2007 für seine Zeit in Mürwik untersucht, sondern es werden auch die Herkunft der Marineoffizieranwärter und ihre Motivationen bei der Bewerbung sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung im Laufe der Ausbildung analysiert.

5 Ergebnisse des Moduls I: Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Ausbildung

Aus sozialen und ökonomischen Gründen sowie aus Gründen der Organisationsentwicklung rückten die Entscheidungsgründe und -prozesse bei der Berufswahl junger Menschen spätestens seit den 1970er-Jahren immer stärker in die Aufmerksamkeit der Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung der Bundeswehr. Auch liegen bereits verschiedene Untersuchungen über Interessen und Motive von Jugendlichen bei ihrer Berufswahl mit Blick auf die Bundeswehr¹³ sowie verschiedene Analysen der Offizierbewerberprüfzentrale des Personalamtes der Bundeswehr und weiterer Dienststellen¹⁴ vor – spezifische Untersuchungen für die Berufswahl und die Erwartungen der Gruppe der Marineoffiziere sind nicht darunter. Diese Forschungslücke wird mit Modul I dieses Projekts geschlossen. Kernpunkt ist es hier, die persönliche Situation der Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik zu untersuchen. Gefragt wird nach der Herkunft, nach den Vorstellungen zu Beginn der Offizierausbildung, nach der Entwicklung dieser Vorstellungen und nach der Unterstützung, die sie im persönlichen Umfeld erfahren. Hintergrund dieser Fragestellungen ist es dabei, das „Basisniveau“ hinsichtlich Herkunft, Information, Motivation, Identifikation und Rückhalt in der Familie zu ermitteln, auf Grundlage dessen die späteren beruflichen und persönlichen Entwicklungen der Marineoffiziere bewertet werden können.

5.1 Herkunft der Marineoffizieranwärter

Die Marineoffizieranwärter beginnen ihre Ausbildung an der Marineschule Mürwik mit unterschiedlichem Lebensalter. Einige treten sofort nach Schulabschluss in die Bundeswehr ein, andere beginnen diese Laufbahn erst später. Entsprechend ihrer Vorerfahrungen werden hier vier Einstiegstypen unterschieden: Bei Neueinsteigern handelt es sich um Marineoffizieranwärter, die in der Regel direkt von der Schulbank kommen und noch keine militärische Vorerfahrung und keine anrechenbare Ausbildung besitzen. Wiedereinsteiger sind Soldatinnen und Soldaten, die bereits Dienst in der Bundeswehr

13 Etwa Bulmahn (2006); Bulmahn (2007b); Bulmahn (2007c).

14 Beispielsweise Bonnemann/Posner (2000).

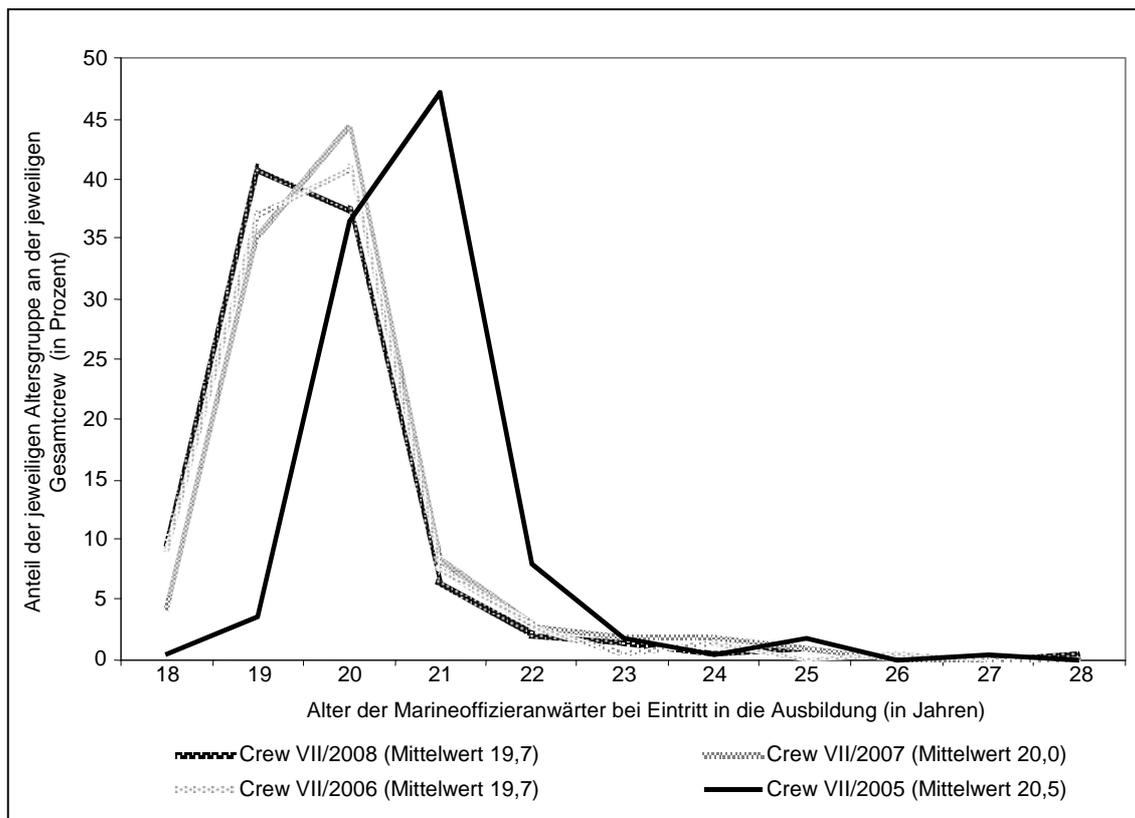
geleistet haben und nach einem zwischenzeitlichen Ausscheiden nun erneut ihren Dienst aufnehmen. Bei Seiteneinsteigern handelt es sich um Personen, die keine militärische Vorerfahrung besitzen, sich aber aufgrund ihres zivilen Studiums für diesen Diensteintritt qualifizieren. Ebenfalls finden sich einige Quereinsteiger, die aus anderen Laufbahnen in die Laufbahn der Offiziere einsteigen und zumeist bereits über breite militärische Erfahrung verfügen. Diese unterschiedlichen Eintrittstypen bedingen ebenfalls unterschiedliche Lebensalter, in denen die Ausbildung an der MSM begonnen wird.¹⁵

Während Neueinsteiger im Mittelwert mit 19 bis 20 Jahren Lebensalter eintreten (siehe Abbildung 3), liegt das Eintrittsalter der Seiten- und Wiedereinsteiger Mitte der 20er-Lebensjahre. Je nach Jahrgang stellen Seiteneinsteiger oder auch Wiedereinsteiger die zweitstärkste Gruppe. Wiedereinsteiger haben nicht nur eine Dienstzeit als SaZ oder GWDL/FWDL abgeleistet, sondern danach eine gewisse Zeitdauer außerhalb der Bundeswehr verbracht. Ihr Altersprofil weist indes wenig typische Verläufe auf, sondern ist stark vom Einzelfall bestimmt. Sehr ähnlich und relativ stabil ist dabei das Durchschnittsalter der betrachteten Crews, welches zwischen 20,5 Jahren (Crew VII/2005) und 19,7 Jahren (Crew VII/2006 und Crew VII/2008) lag.

Die Marineoffizieranwärter, die ihre Ausbildung im Alter zwischen 18 Jahren und Mitte Zwanzig beginnen, sind in aller Regel noch stark mit ihren Eltern und ihrer Heimat verbunden. Gerade das Abitur abgeschlossen, eventuell mit einigen beruflichen Gehversuchen oder nach dem Grundwehrdienst, ist dieses familiäre Umfeld zunächst noch prägend für ihre beruflichen und persönlichen Entwicklungsabsichten. Dieses Entwicklungsumfeld – unter anderem bestehend aus regionaler Herkunft, Beruf und Bildung der Eltern – kann entsprechend auf die Zielsetzungen und Motivation der Marineoffizieranwärter wirken und bildet daher einen aufschlussreichen Untersuchungsansatz.

15 Daneben finden sich unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Crew auch ausländische Soldatinnen und Soldaten mit spezifischen persönlichen Eigenschaften. Ausländische Teilnehmer/innen sind in der Regel Soldatinnen und Soldaten befreundeter Staaten, die die Ausbildung in Mürwik durchlaufen und später in ihre Heimatländer zurückkehren. Diese Teilnehmer weisen zwar eine Reihe von Besonderheiten auf, darunter die, dass sie nicht von der deutschen Personalwerbung und Personalgewinnung angesprochen wurden. Sie treten gleichfalls als kommunikative Personen in den Crews in Erscheinung und wirken so auch auf die deutschen Marineoffizieranwärter.

Abbildung 3: Eintrittsalter der Marineoffizieranwärter in die Ausbildung zum Marineoffizier¹⁶



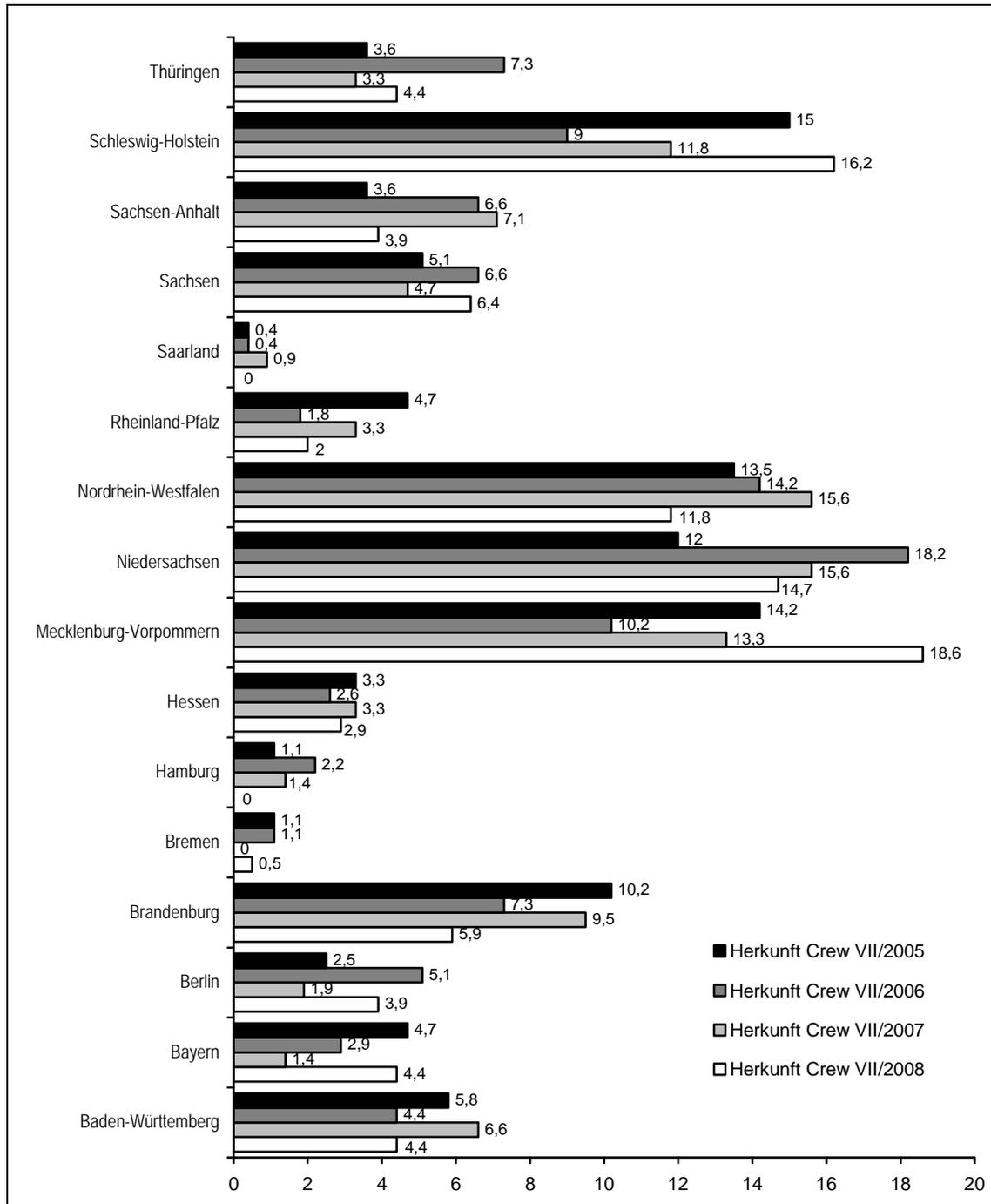
Schwerpunkte der regionalen Herkunft der Marineoffizieranwärter sind die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern (18,6 Prozent in Crew VII/2008), Schleswig-Holstein (16,2 Prozent), Niedersachsen (14,7 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (11,8 Prozent). Damit führten in Crew VII/2008 diejenigen Bundesländer die Herkunftsrangfolge an, die entweder Küstenstaaten oder bevölkerungsreich sind. Alle anderen Bundesländer fallen hinter diese Spitzenreiter meist deutlich zurück (siehe Abbildung 4).

In den letzten Jahren gab es in dieser Herkunftsverteilung zum Teil deutliche Veränderungen. Der Anteil von Offizieranwärtern, die aus Brandenburg stammen, halbierte sich beispielsweise nahezu von 10,2 Prozent (Crew VII/2005) auf 5,9 Prozent (Crew VII/2008). Zuwächse gab es hingegen insbesondere für die Küstenländer Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, die ihren Anteil an der Herkunft der Marineoffizieranwärter seit Crew VII/2006 kontinuierlich steigerten. So wuchs der Anteil der Schleswig-Holsteiner an allen Offizieranwärtern von neun Prozent (Crew VII/2006) auf

¹⁶ Fragestellung: „Wann wurden Sie geboren? Hinweis: Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.“ Alle deutschen Marineoffizieranwärter der befragten Crews. N (Crew VII/2005) = 225, N (Crew VII/2006) = 208, N (Crew VII/2007) = 209, N (Crew VII/2008) = 198.

16,2 Prozent (Crew VII/2008). Der Anteil der Marineoffizieranwärter aus Mecklenburg-Vorpommern stieg im gleichen Zeitraum von 10,2 auf 18,6 Prozent.

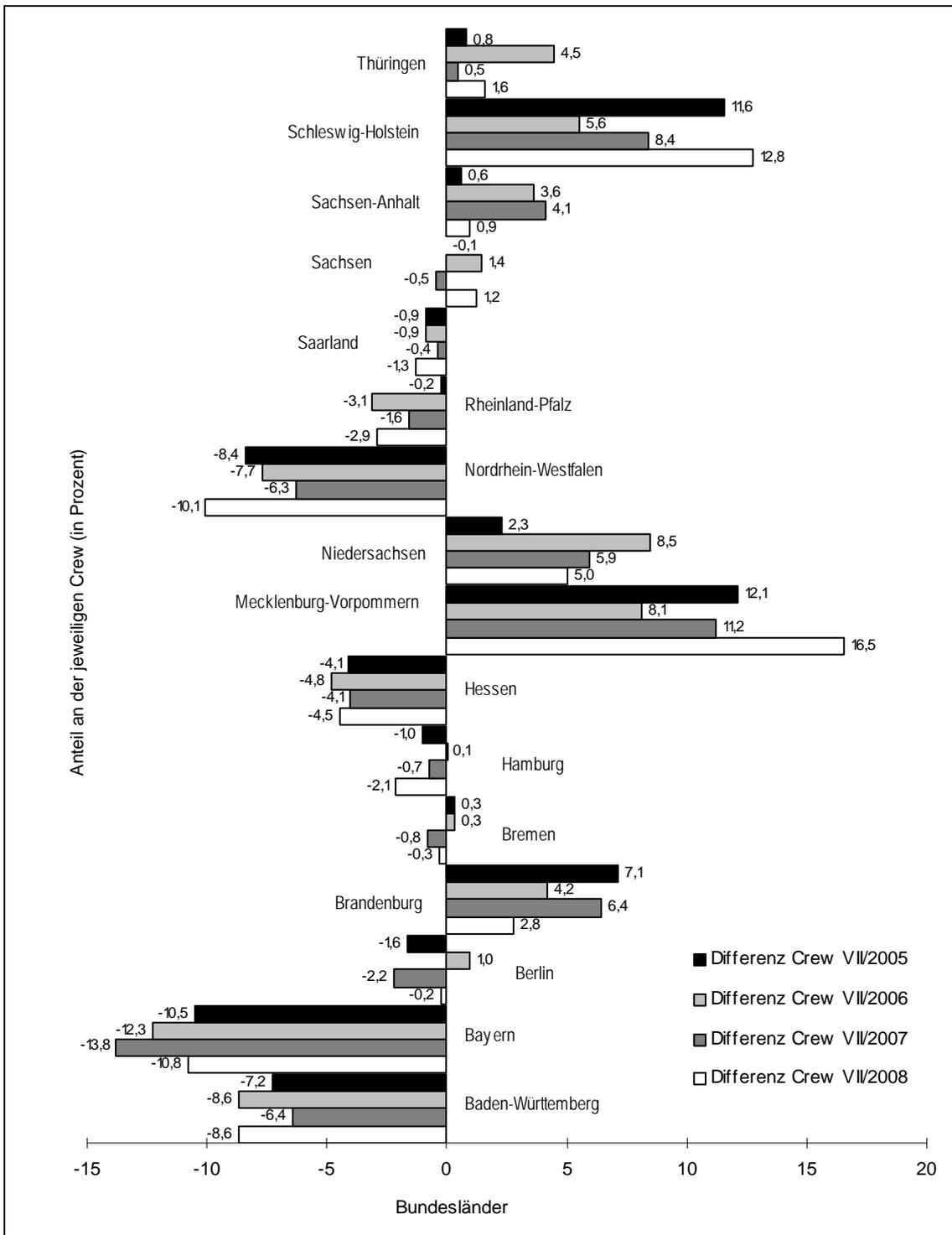
Abbildung 4: Regionale Herkunft der Marineoffizieranwärter¹⁷
(Angaben in Prozent)



¹⁷ Fragestellung: „In welchem Bundesland haben Sie seit Ihrem 15. Lebensjahr zusammen mit Ihren Eltern bzw. mit Ihrem Vater oder Ihrer Mutter gelebt? Hinweis: Bei Umzug bitte das Bundesland angeben, in das Sie zuletzt gezogen sind!“

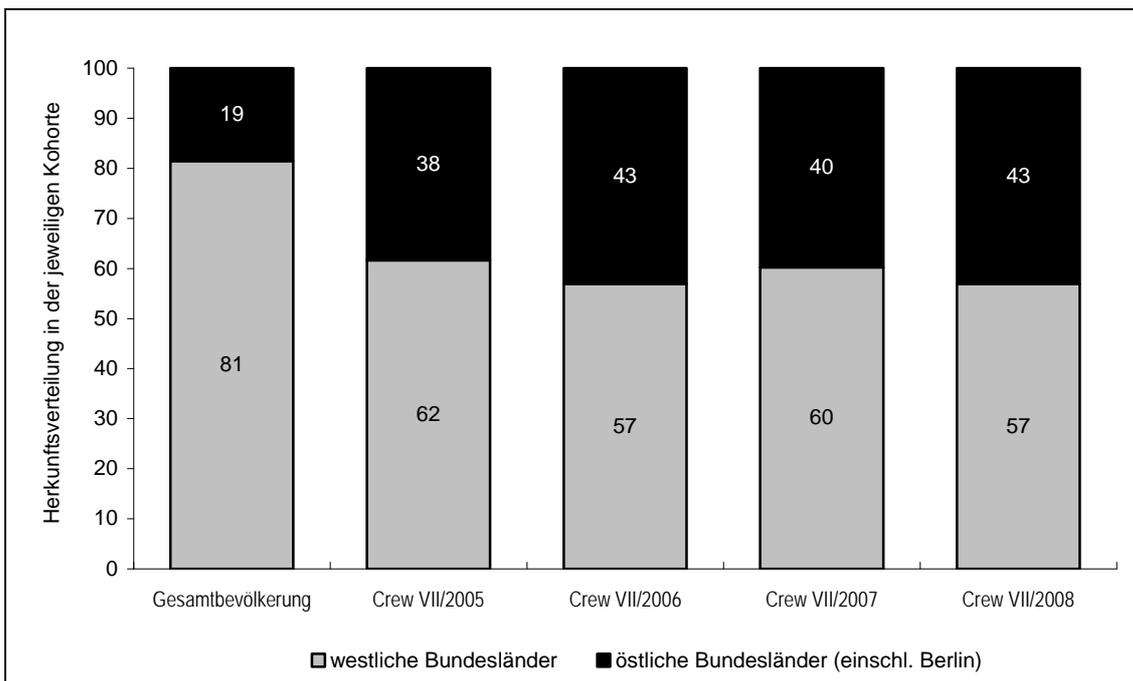
Der Umstand, dass die meisten Marineoffizieranwärter aus den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein stammen, überrascht vor allem deshalb, weil diese Bundesländer vergleichsweise bevölkerungsarm sind. Bezieht man die Anteile der Herkunft der Marineoffizieranwärter auf die Anteile der Bevölkerung der Bundesländer an der deutschen Gesamtbevölkerung, zeigt sich, aus welchen Bundesländern überdurchschnittlich viele Marineoffizieranwärter stammen. So besitzt Schleswig-Holstein nur einen Anteil von 3,4 Prozent der deutschen Gesamtbevölkerung – unter den Marineoffizieranwärttern stammen jedoch zwischen neun Prozent (Crew VII/2006) und 16,2 Prozent (Crew VII/2008) aus diesem Bundesland (siehe Abbildung 5). Würden die Schleswig-Holsteiner Marineoffizieranwärter durchschnittlich vertreten sein, dürften sie auch hier nur einen Anteil von 3,4 Prozent an der Gesamtcrew stellen. Nach diesem Modell wird deutlich, dass die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg nahezu durchschnittlich vertreten sind. Nordrhein-Westfalen, nach Abbildung 4 noch mit führend in der Herkunft der Marineoffizieranwärter, fällt bei dieser Betrachtungsweise hingegen deutlich zurück. Gemessen an der Gesamtbevölkerung unterdurchschnittlich vertreten sind die südlichen und westlichen Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland. Überdurchschnittlich viele Marineoffizieranwärter kommen danach in erster Linie aus den Küstenländern Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen. In zweiter Linie stammen diese aus den östlichen Bundesländern Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg. Besonders viele Marineoffizieranwärter haben ihre Herkunft dabei aus der Teilmenge der beiden Merkmale „Küstenstaat“ und „Ostdeutschland“: Mecklenburg-Vorpommern. Mit dieser Herkunftsverteilung waren Marineoffizieranwärter aus Ostdeutschland insgesamt stark überdurchschnittlich in den Crews vertreten; je nach Jahrgang stammten aus diesen Bundesländern etwa 40 Prozent (siehe Abbildung 6). Diese Verteilung ist seit Crew VII/2005 relativ konstant und stabil.

Abbildung 5: Differenz zwischen dem Anteil der Bevölkerung eines Bundeslandes¹⁸ und dem Anteil der Marineoffiziere, die aus dem jeweiligen Bundesland stammen



18 Quelle: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab1.asp.

Abbildung 6: Herkunft der Marineoffizieranwärter aus östlichen und westlichen Bundesländern (Angaben in Prozent)¹⁹

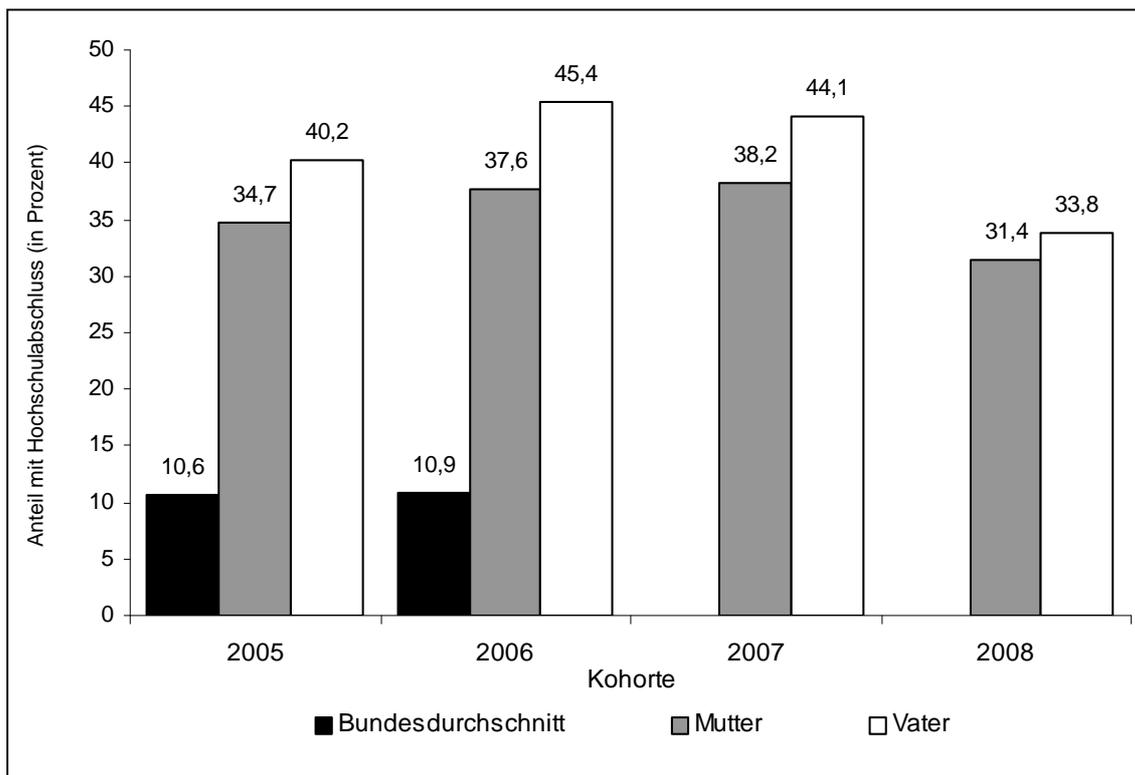


Seit Jahren hält sich in den Streitkräften und bei sich mit ihnen befassenden Wissenschaftlern die Auffassung, dass die Umstrukturierung der Offizierrekrutierung in der Bundeswehr in den 1970er-Jahren dazu führte, dass sich der Offizierberuf zu einem sozialen Aufstiegsmechanismus bildungsferner Schichten gewandelt habe (Elbe 2006: 462; Hagen 2003: 352). Die vorliegenden Daten zum Bildungsniveau der Eltern der Marineoffizieranwärter entkräften eine solche Perspektive nicht grundsätzlich: Eine Mehrheit der Marineoffizieranwärter stammt nicht aus einem akademischen Elternhaus. Insgesamt besitzt jedoch rund ein Drittel bis knapp die Hälfte der Eltern der Marineoffizieranwärter einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Das Bildungsniveau der Eltern der Marineoffizieranwärter ist damit deutlich höher als das Bildungsniveau der Gesamtbevölkerung; rund drei bis vier Mal häufiger als der Durchschnitt der Gesamtbevölkerung besitzen sie einen Hochschulabschluss (siehe Abbildung 7).

Im Verlaufe der untersuchten Jahrgänge hat dieses relativ hohe Bildungsniveau der Eltern leicht abgenommen. Hatten noch 45,4 Prozent der Väter von Teilnehmern der Crew VII/2006 einen Hochschulabschluss, sank dieser Anteil auf 33,8 Prozent bei Crew VII/2008 – immerhin eine Verminderung um über zehn Prozent. Ebenso, wenn auch weniger deutlich, sank das Bildungsniveau der Mütter (siehe Abbildung 7).

¹⁹ Datenbasis: Alle befragten deutschen Marineoffizieranwärter.

Abbildung 7: Eltern der Marineoffizieranwärter mit Hochschulabschluss²⁰



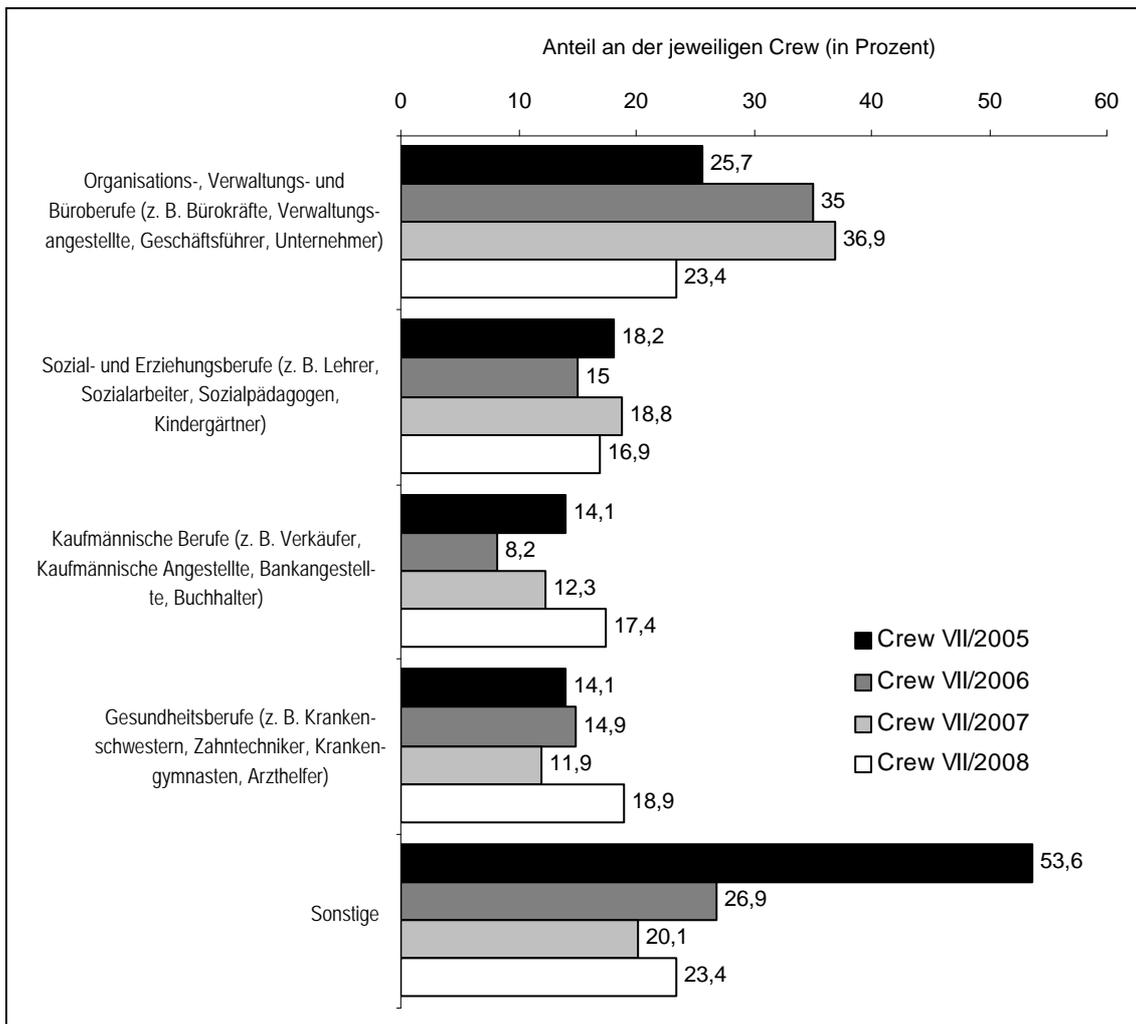
Trotz dieses bei den betrachteten Jahrgängen festgestellten leicht abnehmenden Bildungsniveaus der Eltern kann dennoch durchgängig von einem nennenswerten Anteil von Eltern mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss gesprochen werden.

Noch konstanter als das Bildungsniveau sind indes die beruflichen Tätigkeiten der Eltern; es zeichnet sich sogar ein gefestigtes typisches Berufsmilieu der Väter und Mütter der Marineoffizieranwärter ab: Die häufigsten Berufe der Mütter der Marineoffizieranwärter liegen demnach im Bereich der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (z. B. Bürokräfte, Verwaltungsangestellte, Geschäftsführer, Unternehmer). Zwischen 23,4 Prozent (Crew VII/2008) und 36,9 Prozent (Crew VII/2007) der Mütter von Marineoffizieranwärtern gehören dieser Berufsgruppe an (siehe Abbildung 8). Mit einigem Abstand folgen Sozial- und Erziehungsberufe (z. B. Lehrer, Sozialarbeiter, Sozialpäda-

20 Anteil der Mütter und Väter der Marineoffizieranwärter, die einen Hochschulabschluss besitzen. Fragestellung: „Bitte sagen Sie mir, welche Ausbildungsabschlüsse Ihr Vater/Ihre Mutter hat.“ Angaben zu den Items „Fachhochschule“ und „Universität, sonstige Hochschule“ addiert. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter der befragten Crews, einschließlich ausländischer Teilnehmer. Bundesdurchschnitt ermittelt nach Statistisches Bundesamt (2008). Berücksichtigt sind hier Fachhochschul- und Hochschulabschlüsse von Personen in Deutschland über 15 Jahre. Enthalten sind in dieser Kategorie auch: Ingenieurschulabschluss, Verwaltungsfachhochschulabschluss sowie Lehrerausbildung. Daten nur für 2005 und 2006 verfügbar.

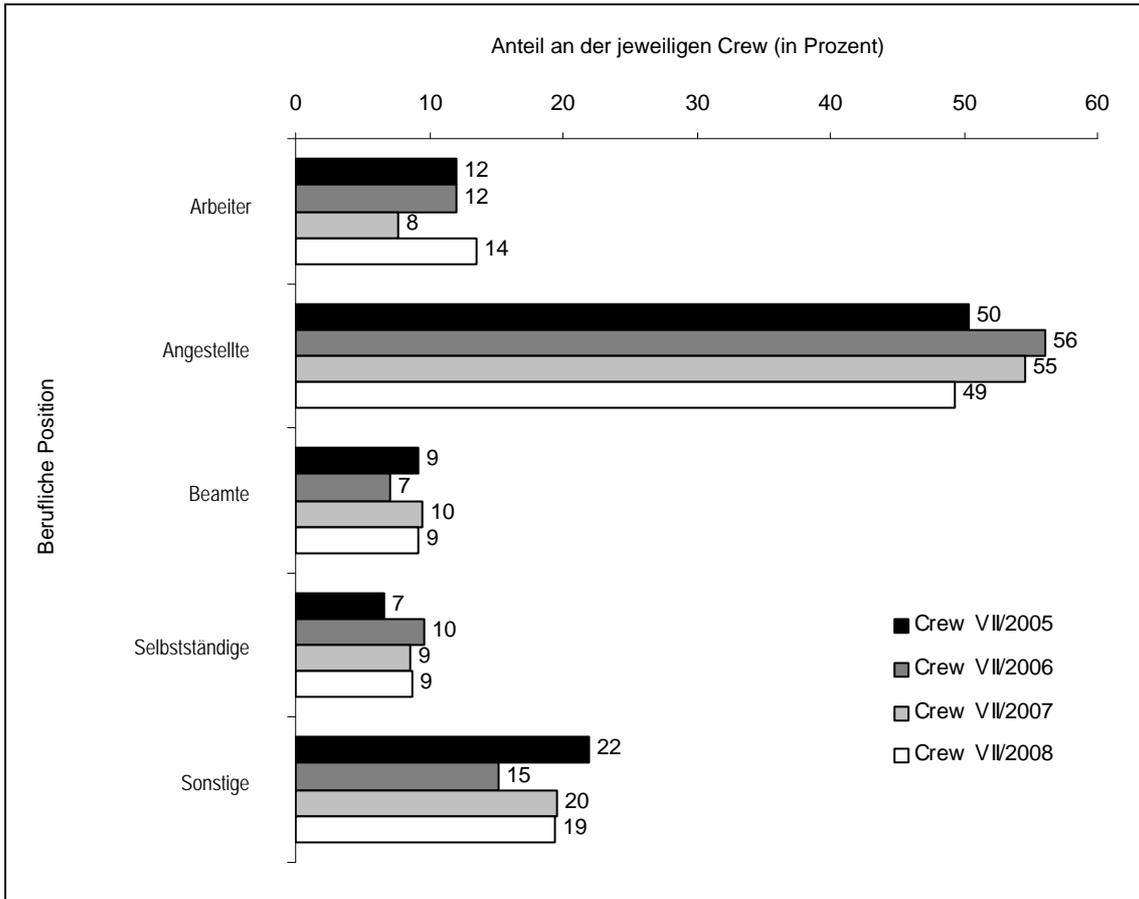
gogen, Kindergärtner), kaufmännische Berufe (z. B. Verkäufer, Kaufmännische Angestellte, Bankangestellte, Buchhalter) und Berufe im Gesundheitsbereich (z. B. Krankenschwestern, Zahntechniker, Krankengymnasten, Arzthelfer). In diesen Berufen nehmen die meisten Mütter vorrangig Angestelltenpositionen ein. Der Anteil von Arbeitern, Beamten und Selbstständigen ist dabei mit je etwa zehn Prozent gleich groß und im Verlauf der Jahrgänge außerordentlich stabil (siehe Abbildung 9).

Abbildung 8: Die vier häufigsten Berufe der Mütter von Offizieranwärtern²¹



²¹ Fragestellung: „In welchem Berufsfeld ist Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zurzeit tätig?“ Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

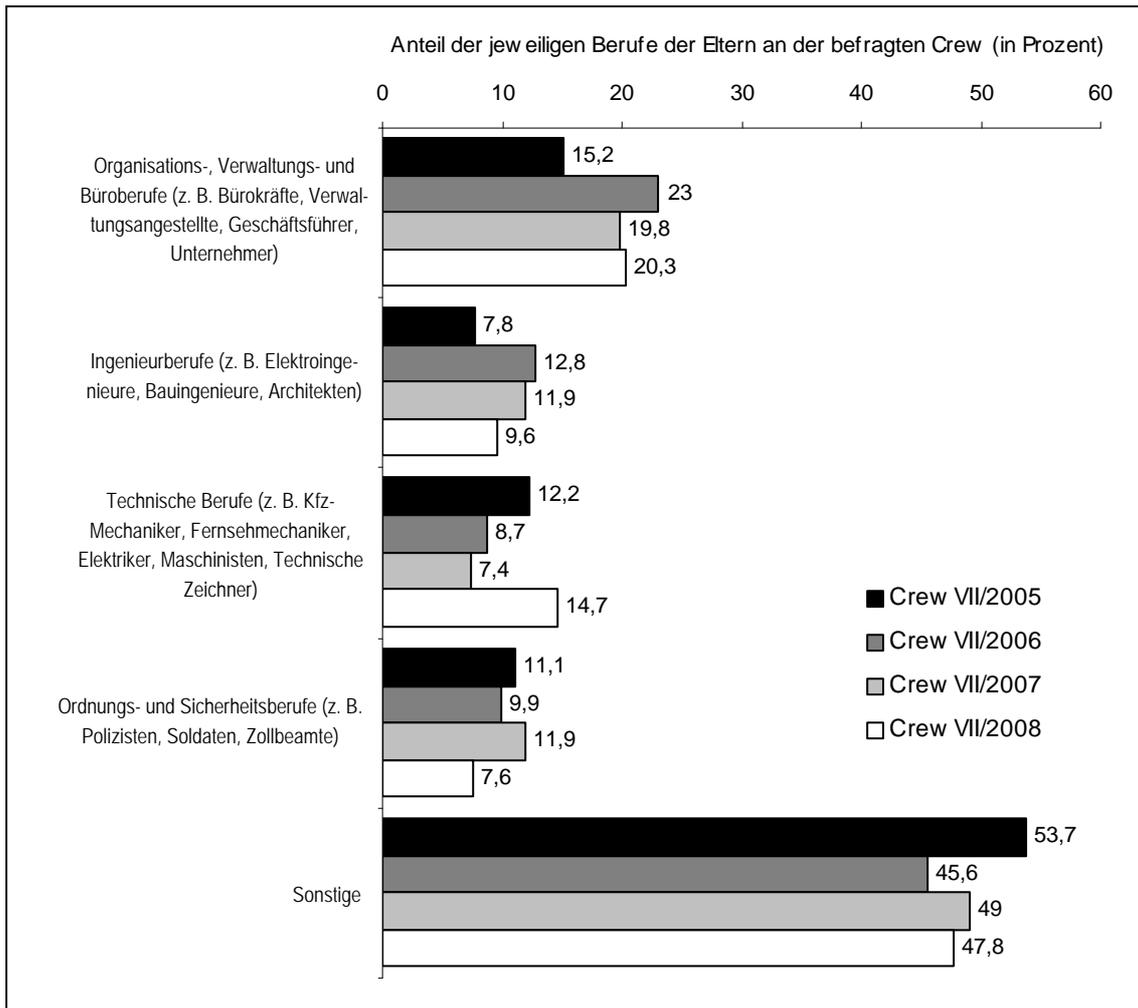
Abbildung 9: Berufliche Positionen der Mütter der Marineoffizieranwärter²²



Auch bei den Vätern der Marineoffizieranwärter lassen sich wie bei den Müttern vier Berufsgruppen identifizieren, die mit Abstand am häufigsten vertreten sind und die ebenfalls im Crewvergleich außerordentlich stabil sind. Am häufigsten finden sich unter ihnen Personen mit Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (z. B. Bürokräfte, Verwaltungsangestellte, Geschäftsführer, Unternehmer). Mit je etwa zehn Prozent belegen Ingenieurberufe (z. B. Elektroingenieure, Bauingenieure, Architekten), technische Berufe (z. B. Kfz-Mechaniker, Fernsehmechaniker, Elektriker, Maschinisten, Technische Zeichner) und Ordnungs- und Sicherheitsberufe (z. B. Polizisten, Soldaten, Zollbeamte) die Plätze zwei bis vier.

²² Fragestellung: „Welche berufliche Position hat Ihr Vater/Ihre Mutter zurzeit inne?“ Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

Abbildung 10: Die vier häufigsten Berufe der Väter der Marineoffizieranwärter²³

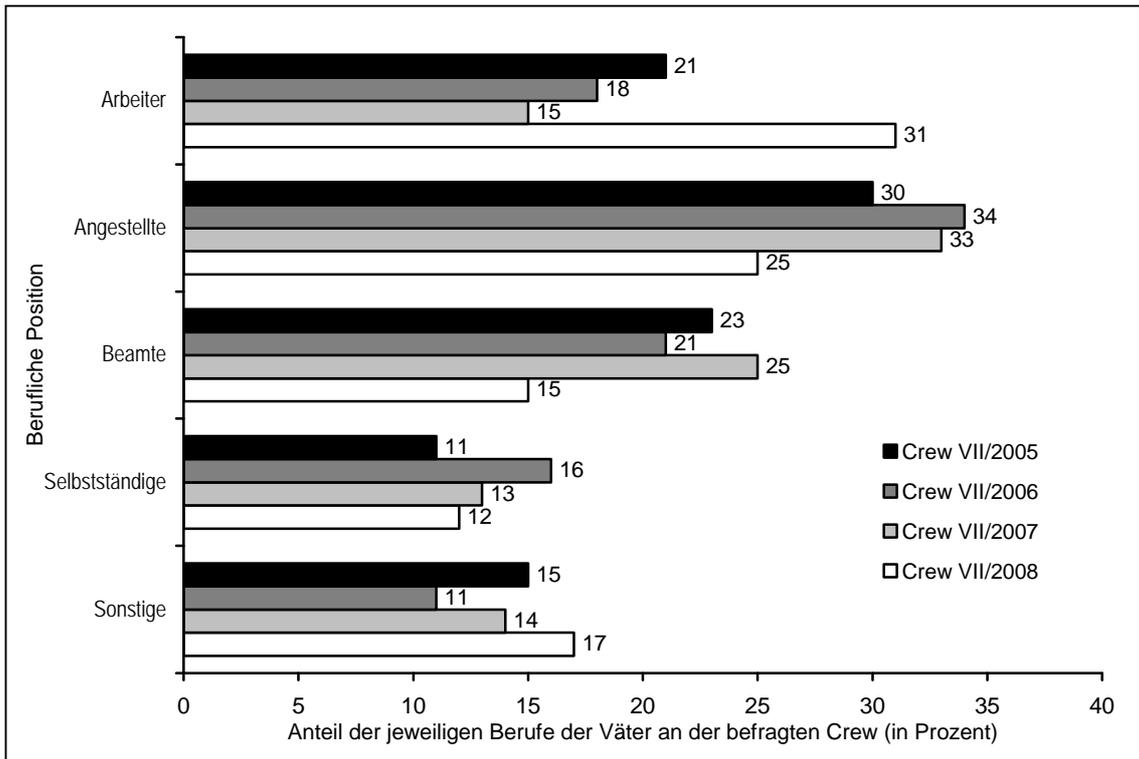


Die beruflichen Positionen der Väter sind dabei etwas anders verteilt als die der Mütter. Zwar bilden auch unter ihnen die Angestellten die größte Gruppe, umfangreich ist bei ihnen aber auch die Gruppe der Beamten und (nur bei Crew VII/2008) der Arbeiter (siehe Abbildung 11).

Mit diesem relativ starken Beamtenhintergrund der Väter ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein beträchtlicher Teil der Marineoffizieranwärter durch diesen unmittelbaren familiären Bezug auch reflektiert hat, welche Vor- und Nachteile sich aus einem beamtenähnlichen Status eines Soldaten ergeben. Insofern erscheint nicht unwahrscheinlich, dass zumindest bei diesen 15 bis 25 Prozent Beamtenkindern ein realistisches Bild über den Staat als Arbeitgeber herrscht.

²³ Fragestellung: „In welchem Berufsfeld ist Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zurzeit tätig?“ Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

Abbildung 11: Berufliche Positionen der Väter der Marineoffizieranwärter²⁴



5.2 Vorstellungen über die Ausbildung und den Offizierberuf

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung an der Marineschule Mürwik sowie mit der weiteren Karriere in der Bundeswehr wird zu einem Teil dadurch bestimmt, mit welchen persönlichen Erwartungen und Vorstellungen die Marineoffizieranwärter in das Dienstverhältnis eintreten. Der zuvor dargestellte persönliche Hintergrund der Marineoffizieranwärter kann hierbei eine Rolle spielen. Entwickelt sich ein Widerspruch zwischen Vorstellungen und Realität und kann der Marineoffizieranwärter diesen Widerspruch nicht auflösen, ist davon auszugehen, dass die Berufszufriedenheit sinken und gegebenenfalls Enttäuschung entstehen kann. Die bis zum Dienst Eintritt entwickelten Vorstellungen werden dabei zu einem gewissen Teil durch Informationen mitgestaltet, die unter anderem das private Umfeld der künftigen Marineoffizieranwärter, aber auch der künftige Arbeitgeber Bundeswehr offerieren und die vor dem Dienstantritt rezipiert wurden. In aller Regel gehen den Entscheidungsprozessen bis zum Dienst Eintritt eine Informationssammlung sowie eine Abwägung und Entscheidung auf Grundlage der individuell

²⁴ Fragestellung: „Welche berufliche Position hat Ihr Vater/Ihre Mutter zurzeit inne?“ Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

ermittelten Sachverhalte voraus.²⁵ Selbst wenn man wie Beinke (2000) einen im soziologischen Sinne rationalen Wahlakt des Berufes zugrunde legen möchte, kann davon ausgegangen werden, dass die Informationsgrundlagen für diese Entscheidungen keinesfalls immer vollständig sind, sondern nur eine Auswahl aus der Gesamtheit aller Informationen darstellen.²⁶ Es kann auch angenommen werden, dass Informationsquellen individuell unterschiedlich gewichtet sowie die Interpretation der Informationen und die Bildung von Rangfolgen in der Wichtigkeit individuell unterschiedlich getroffen werden. Zudem können aus objektiven Informationen nicht nur subjektiv sehr unterschiedliche Bilder abgeleitet werden. Diese Bilder können auch mehr oder weniger mit der Wirklichkeit übereinstimmen.

Um zu ermitteln, wie konkret und sicher das Bild von ihrer künftigen Tätigkeit ist, wurden die Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung gefragt, wie sie ihre persönlichen Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers bei der Bundeswehr grundsätzlich beschreiben würden (siehe Abbildung 12). Der Anteil der Marineoffizieranwärter, der angibt, ganz konkrete Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers zu haben und glaubt, dass diese auch richtig sind, liegt danach zwischen etwa einem Fünftel und einem Drittel. Kaum ein Marineoffizieranwärter gibt an, dass er sich unter dem Beruf eines Marineoffiziers eigentlich gar nichts vorstellen kann. Etwa zwei Drittel der Befragten haben aber nur allgemeine Vorstellungen und wissen nichts Genaues oder können nicht beurteilen, ob ihre konkreten Vorstellungen richtig sind.

Im Vergleich mit deutschen Jugendlichen zwischen 14 und 23 Jahren (Bulmahn 2008: 67) bestätigt sich damit eine zu erwartende deutlich höhere Informiertheit der Marineoffizieranwärter über den Beruf des Soldaten/der Soldatin bzw. über den Beruf des Marineoffiziers. Gleichwohl ist sowohl bei Jugendlichen wie auch Marineoffizieranwärtern der Anteil mit etwa einem Drittel bis einem Fünftel gleich, die angeben, dass sie ganz konkrete Vorstellungen haben und glauben, dass diese richtig seien. Insgesamt lässt sich schlussfolgern, dass sich die Marineoffizieranwärter subjektiv nicht besser über den Beruf des Marineoffiziers informiert fühlen als ein repräsentativer Schnitt durch die jugendliche Bevölkerung Deutschlands. Natürlich ist anzumerken, dass sie

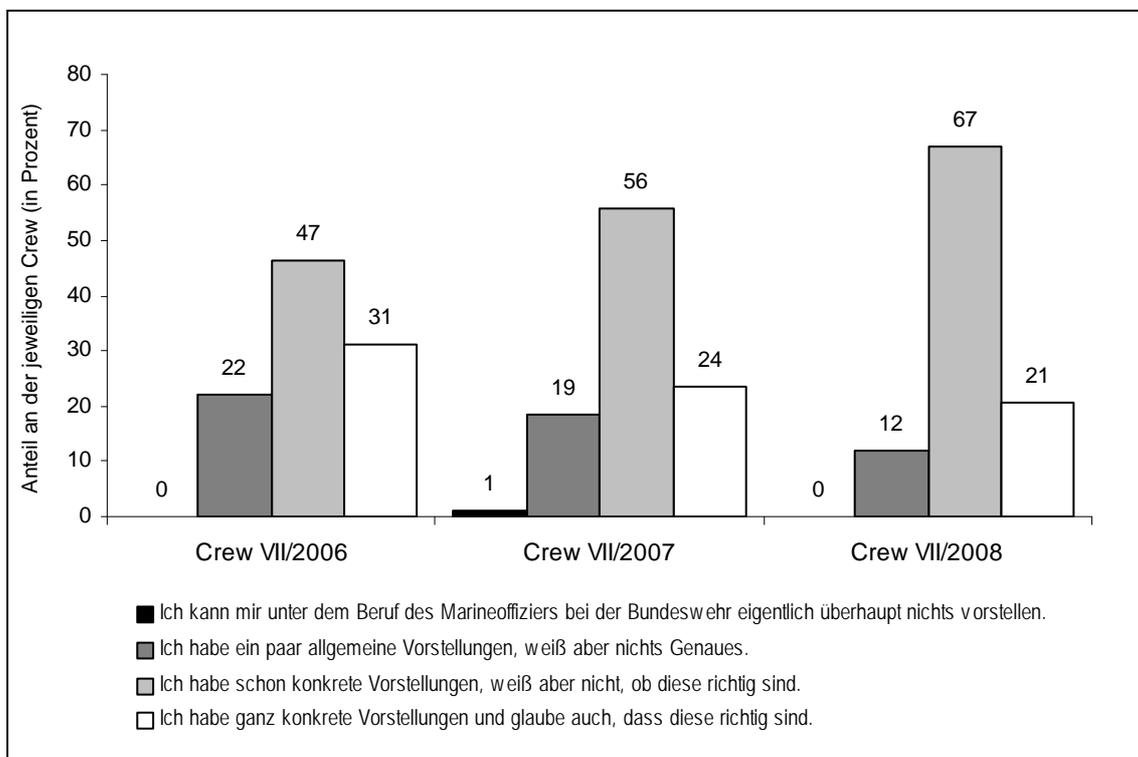
25 Zu den Theorien der Berufswahl siehe im Überblick Bulmahn (2007b: 19ff.).

26 Siehe hierzu in der Diskussion der rationalen Wahl Becker (1993: 5). Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass sich die Marineoffizieranwärter weder subjektiv vollständig informiert fühlen, noch dass sie alle Informationsquellen in gleicher Intensität genutzt haben. Hierdurch gibt es für die ausgewählte Gruppe einen starken empirischen Anhaltspunkt, dass die Marineoffizieranwärter bei ihrer Wahlhandlung nicht über eine vollständige Informationsbasis verfügt haben können und es sich deshalb nicht um einen im reinen soziologischen Sinne rationalen Wahlakt handeln kann.

objektiv vermutlich besser informiert sind als beliebige Jugendliche – diese Zahlen reflektieren aber, dass sich das subjektiv empfundene Informationsniveau der Marineoffizieranwärter vergleichsweise gering darstellt.

Diese vergleichsweise zurückhaltende subjektive Bewertung des eigenen Informationsstandes über den Beruf ist dabei auch im Crewvergleich relativ konstant (siehe Abbildung 12). Auffällig ist bei dieser Betrachtung, dass der Anteil derjenigen, die ganz konkrete Vorstellungen haben und auch glauben, dass diese richtig sind, von Crew VII/2006 auf Crew VII/2008 stetig um insgesamt zehn Prozent abgenommen hat. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil derjenigen Marineoffizieranwärter, die meinen, einige konkrete Vorstellungen über den Offizierberuf zu haben, jedoch nicht wissen, ob diese richtig sind, von 47 Prozent auf 67 Prozent. Insgesamt nahm der Anteil derjenigen um etwa die Hälfte ab, die angaben, nur ein paar allgemeine Vorstellungen zu haben, jedoch nichts Genaues wissen. Einerseits ist damit festzustellen, dass sich die subjektiv empfundene Informiertheit bei den Crews 2006 bis 2008 verbessert hat, gleichwohl konnte diese Verbesserung nicht dazu beitragen, dass die Marineoffizieranwärter im Glauben sind, dass ihre konkreten Vorstellungen auch richtig sind.

Abbildung 12: Informationsniveau der Marineoffizieranwärter über den Beruf eines Marineoffiziers zu Beginn der Ausbildung



5.3 Informationsquellen über die Ausbildung zum Marineoffizier

Wie ist es zu erklären, dass ein Großteil der befragten Marineoffizieranwärter selbst nicht wusste, ob die eigenen Vorstellungen mit der Realität übereinstimmten? Es erschließt sich schnell, dass die Masse der Marineoffizieranwärter diese Realität noch nicht persönlich erlebt hatte. Vielmehr bewerteten sie ihre Vorstellungen vermutlich vor allem auf Basis fremdvermittelter Bilder über die Bundeswehr. Solcherart vermittelte Bilder können dabei sowohl aus persönlichen wie auch unpersönlichen Quellen stammen, wie die Antworten auf die Frage nach den Kontakten der Marineoffizieranwärter vor Beginn der Ausbildung zeigen (siehe Abbildung 13). Trotz eines Abbaus von Dienststellen und Standorten wird hier deutlich, dass sich nach Angabe von über 60 Prozent der Marineoffizieranwärter in oder nahe ihres früheren Wohnorts eine Kaserne oder Bundeswehrliegenschaft befunden hat. Diese Form der Wahrnehmung der Bundeswehr überragt dabei sogar alle anderen Kontaktmöglichkeiten. Als persönlicher Kontakt zur Bundeswehr vor Eintritt in das Dienstverhältnis stellt sich der Grundwehrdienst des Vaters dar. Über 50 Prozent der Marineoffizieranwärter gaben an, dass ihr Vater Grundwehrdienst in der Bundeswehr geleistet hatte.²⁷ Ausgehend von dem Umstand, dass es gerade Väter sind, die ihre Kinder in deren Ausbildungswunsch unterstützen (siehe Abbildung 18), erscheint dieser Kontakt als besonders ausschlaggebende Informationsquelle. Gleichwohl ist hierbei zu beachten, dass die Aktualität und damit Qualität dieses Informationskontaktes nur eingeschränkt ist, da das Alter der Väter etwa zwischen 50 und 60 Jahren liegt und somit seit deren Wehrdienst ca. 30 bis 40 Jahre vergangen sind. Die Bundeswehr hat sich in diesem Zeitraum grundlegend gewandelt, zudem sind die Erfahrungen von Grundwehrdienstleistenden nicht mit denen heutiger Marineoffizieranwärter zu vergleichen. Deutlich realistischer als die Bilder, die ehemalige Grundwehrdienstleistende von der Bundeswehr zeichnen können, sind Erfahrungen von Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten der Bundeswehr. Immerhin ein Drittel der Marineoffizieranwärter kann auf ein Familienmitglied mit einem solchen Hintergrund verweisen. Der Anteil der Väter, die Berufssoldaten waren oder sind, beläuft sich je nach Crew auf etwa zehn Prozent, etwa 15 Prozent der Väter waren Soldat auf Zeit. Mit Blick auf die Teilstreitkraft dienten 25 Prozent der Väter beim Heer, 15 bis 20 Prozent

27 Die an 100 Prozent fehlenden Werte erklären sich einerseits durch den Anteil von Marineoffizieranwärtern aus Ostdeutschland, deren Väter nicht in der Bundeswehr Grundwehrdienst geleistet haben. Die Fragestellung bezog sich nur auf Grundwehrdienst in der Bundeswehr, da Erfahrungen mit dem Wehrdienst in der Nationalen Volksarmee nicht mit Erfahrungen in der Bundeswehr gleichgesetzt werden können. Andererseits wurde zusätzlich gefragt, ob Väter Dienst als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat geleistet haben.

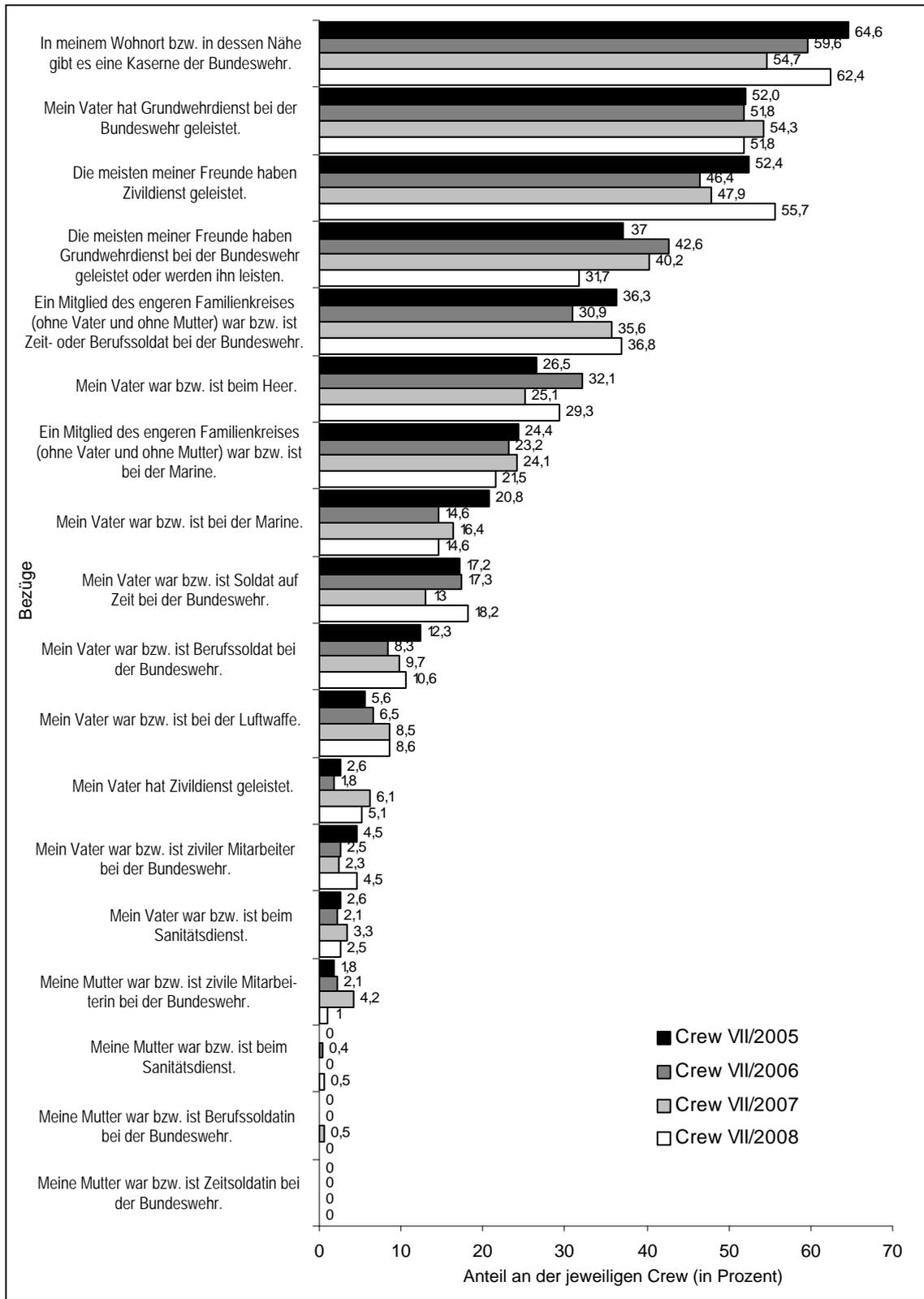
bei der Marine und fünf bis zehn Prozent bei der Luftwaffe.²⁸ Damit ist auf einen überdurchschnittlichen Marinehintergrund der Väter zu verweisen (siehe Abbildung 13).

Untersucht man konkret, welche Informationsquellen von den Marineoffizieranwärtern bei ihrer Berufsentscheidung wahrgenommen wurden, wird deutlich, dass insgesamt sechs wesentliche Quellen existieren, die fast alle vor ihrem Dienstantritt genutzt haben: die Internetseiten der Bundeswehr, (weiteres) Informationsmaterial der Bundeswehr, Kontakte mit dem Wehrdienstberater, Fernsehserien/Reportagen über die Bundeswehr, Gespräche mit Freunden und Gespräche mit Eltern (siehe Abbildung 14). Die anderen in der Fragestellung genannten Aspekte (u. a. Besuch einer Bundeswehr-Liegenschaft, Besuch einer Veranstaltung der Bundeswehr etc.) fallen hinter diesen sechs Positionen teils deutlich zurück. Unter ihnen befinden sich gleichwohl einige Informationsquellen, die in den letzten Jahren einen Bedeutungszuwachs erfuhren. Hierzu zählen vor allem der Besuch einer Veranstaltung der Bundeswehr (plus 12 Prozent Nutzung von Crew VII/2006 auf Crew VII/2008), der Besuch einer Kaserne, eines Flugplatzes oder eines Schiffes (plus 8 Prozent), der Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe (plus 7 Prozent) und Praktika bei der Bundeswehr (plus 7 Prozent). Abgesehen von diesen Tendenzen zeigt sich indes eine bemerkenswerte Stabilität der Informationsquellen von Crew VII/2006 bis Crew VII/2008. Nicht nur die Nutzungshäufigkeit, auch die Rangfolge der Informationsquellen unterscheidet sich von Crew zu Crew nur in Ausnahmefällen um mehr als einstellige Prozentwerte (siehe Abbildung 14).

Da nicht alle genutzten Informationsgelegenheiten gleichsam konkreten Einfluss auf die Entscheidung für den Offizierberuf aufweisen müssen, sollte zusätzlich ermittelt werden, welches der genutzten Informationsangebote schlussendlich auch besonderen Einfluss auf die Entscheidung ausübte, Marineoffizieranwärter zu werden. Die jungen Soldatinnen und Soldaten wurden deshalb nicht nur gefragt, wie oft sie ein bestimmtes Informationsangebot genutzt hatten, sondern auch, wie bedeutsam dieses für ihre Entscheidung war. Bei der Filterung der Angaben nach denjenigen Informationsangeboten, die „sehr wichtig“ oder „außerordentlich wichtig“ für die Berufsentscheidung der Marineoffizieranwärter waren und die sie mindestens dreimal wahrgenommen haben, werden diejenigen Informationsangebote deutlich, die nicht nur häufig genutzt wurden, sondern eben auch einen großen Einfluss auf die Entscheidung hatten.

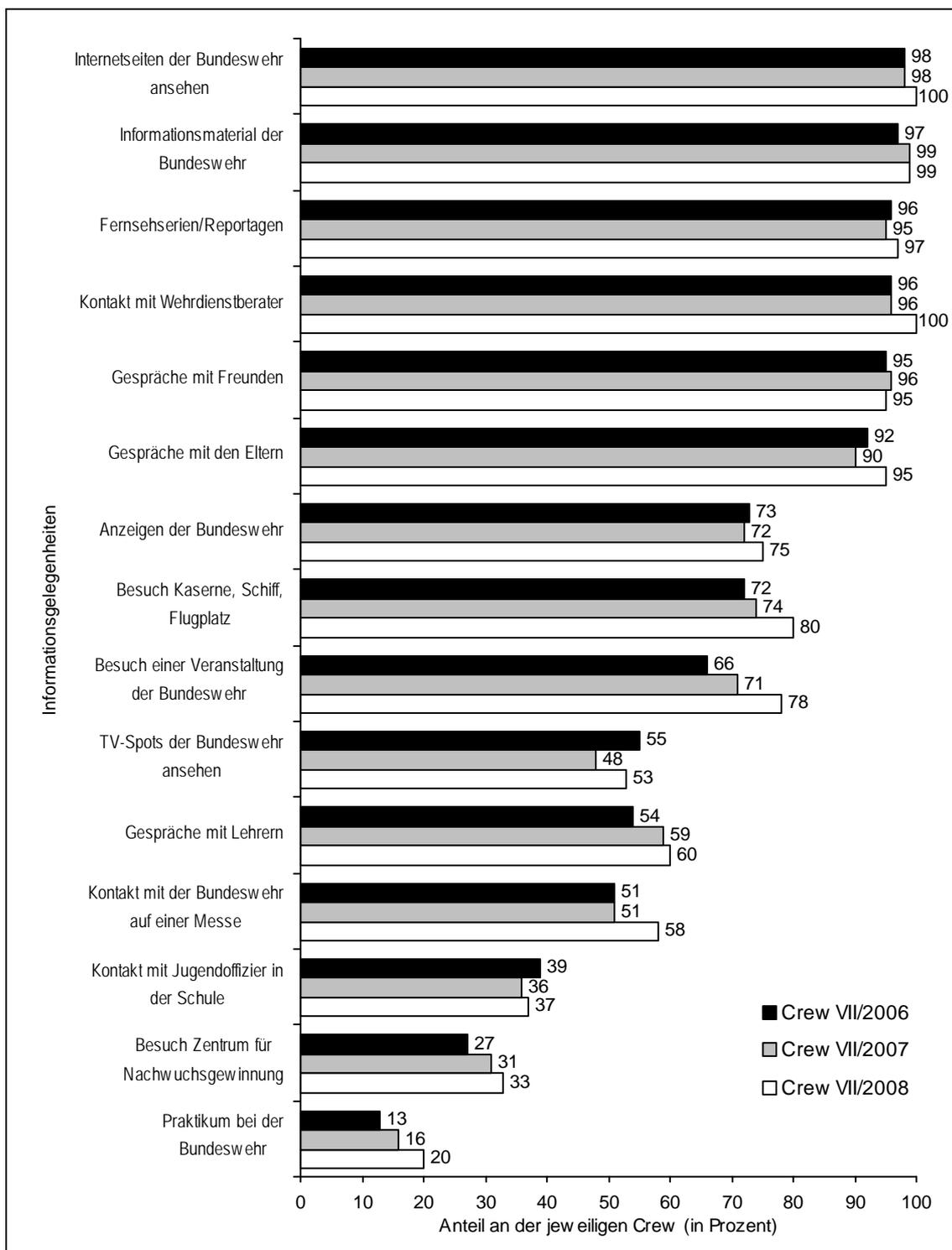
²⁸ Der große Anteil von Nennungen, die an 100 Prozent fehlen, könnte ihre Ursache u. a. in der Unkenntnis der Marineoffizieranwärter haben, in welcher Teilstreitkraft der Vater gedient hat.

Abbildung 13: Bezüge zur Bundeswehr im sozialen Umfeld der Marineoffizieranwärter²⁹



²⁹ Fragestellung: „Treffen die folgenden Aussagen für Sie persönlich zu oder nicht?“ Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

Abbildung 14: Anteil der Marineoffizieranwärter, die eine Informationsgelegenheit wahrgenommen haben³⁰



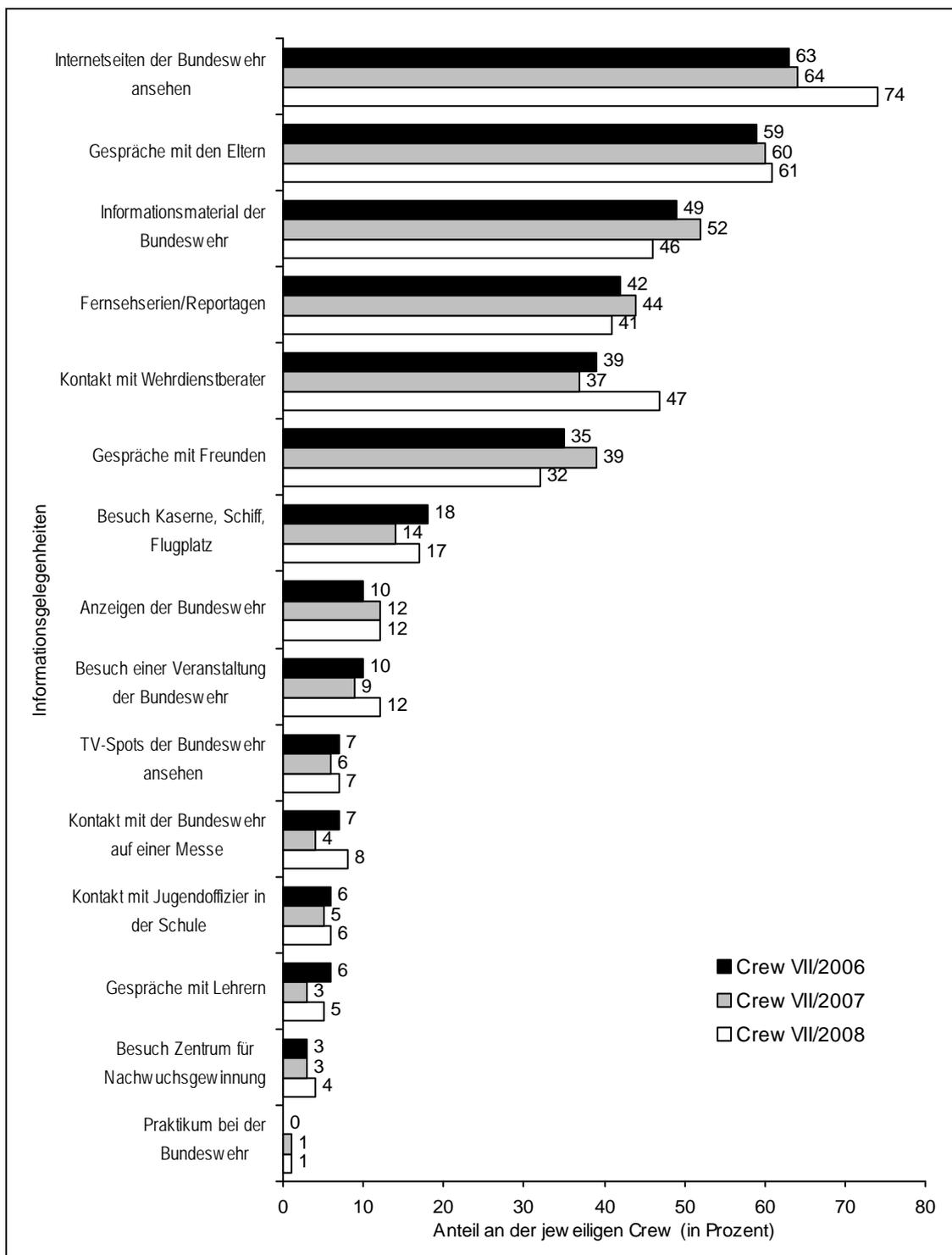
³⁰ Anteil derjenigen Marineoffizieranwärter, die mindestens einmal die genannte Möglichkeit genutzt haben, um sich über den Soldatenberuf und die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren. Die Sortierung der Abbildung erfolgt absteigend nach den Werten von Crew VII/2006. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer. Daten für Crew VII/2005 nicht erhoben.

Bei einer solchen Betrachtung zeigt sich, dass die am häufigsten wahrgenommenen Informationsgelegenheiten (siehe Abbildung 15) auch gleichzeitig diejenigen sind, die nach Aussagen der Marineoffizieranwärter am bedeutendsten für ihre Berufsentscheidung waren. So nutzten 74 Prozent der Crew VII/2008 vor ihrer Entscheidung das Internet mehr als drei Mal als Informationsquelle, wobei sie die dort erhaltenen Informationen als außerordentlich wichtig oder sehr wichtig für ihre Entscheidung einstufen. Gespräche mit Wehrdienstberatern wie mit Freunden treten bei dieser Betrachtungsweise in ihrer Bedeutung hinter die Beratungen mit Eltern und hinter die Bedeutung von Fernsehserien und Reportagen zurück. Auch wenn sich bei Betrachtung der Bedeutung die Reihenfolge der Items verändert – alle sechs bleiben mit Abstand einflussreicher als die anderen Informationsmöglichkeiten. In dieser Betrachtungsweise kam beispielsweise auch den Lehrern noch eine quantitativ bedeutsame Rolle zu (siehe Abbildung 14), die jedoch bei der qualitativen Betrachtung in Abbildung 15 ihre Bedeutung verliert.³¹ Deutlich wird auch, dass die Bedeutung des Internets seit Crew VII/2006 weiter gestiegen ist. Quantitativ wird es zwar schon maximal genutzt, qualitativ wuchs seine Bedeutung nach der hier verwendeten Berechnungsmethode von 63 Prozent bei Crew VII/2006 auf 74 Prozent bei Crew VII/2008. Auch der Kontakt mit dem Wehrdienstberater stieg um zehn Prozent von Crew VII/2007 auf Crew VII/2008 an.

Insgesamt ist damit festzuhalten, dass die Informationsquellen der Marineoffizieranwärter bei ihrer Berufsentscheidung durchaus heterogen sind. Sie beziehen eine Vielfalt unterschiedlicher Informationen und Erfahrungen von verschiedenen Urhebern mit ein. Nicht nur direkte Informationen der Bundeswehr aus der Personalwerbung und -gewinnung (Internet und Broschüren) sowie die Wehrdienstberater sind Hauptinformationsquellen, sondern auch Gespräche mit Eltern und Freunden sowie – dies wurde vor allem in offenen Fragen häufig thematisiert – Erfahrungen von Soldatinnen und Soldaten aus dem Familien- und Bekanntenkreis der Marineoffizieranwärter. Auch medial vermittelte Informationen spielen eine Rolle. Aus der vorliegenden Literatur zum Einfluss von Eltern und Familie zur Berufswahl ist zu schlussfolgern, dass sicherlich die Eltern, möglicherweise aber auch die Freunde sowie bekannte Soldatinnen und Soldaten in erster Linie emotional auf die Berufswahl und weniger als Faktenlieferant wirken (Beinke 2002: 191). Ergänzt werden Fakteninformationen und emotionale Wertungen auch durch das unmittelbare eigene Erleben der Bundeswehr (Besuch einer Kaserne, eines Schiffs oder Flugplatzes, Praktikum bei der Bundeswehr).

31 Zur Rolle von Lehrern bei der Berufswahl Beinke (2006: 61).

Abbildung 15: Bedeutsame Informationsgelegenheiten der Marineoffizieranwärter vor Beginn der Ausbildung³²



³² Anteil der Marineoffizieranwärter, die angeben, ein Informationsangebot mindestens dreimal wahrgenommen zu haben und sagen, dass diese Informationsgespräche und/oder Kontakte „außerordentlich wichtig“ oder „sehr wichtig“ für ihre Entscheidung waren, diese Ausbildung zu beginnen. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer. Daten für Crew VII/2005 nicht verfügbar.

Diese Möglichkeiten treten aber deutlich hinter alle anderen Informationsquellen zurück. Der Umstand, dass jedoch eine Breite von sechs Informationsquellen von fast allen Marineoffizieranwärtern genutzt wurde (siehe Abbildung 14) und diese für etwa die Hälfte der Marineoffizieranwärter auch sehr wichtig für ihre tatsächliche Entscheidung zum Marineoffizier waren, deutet auf eine differenzierte Informationslage der Marineoffizieranwärter über ihre Ausbildung zum Marineoffizier hin – so haben sie nicht nur Faktenwissen (Internet, Wehrdienstberater) rezipiert, sondern sich auch mit stärker emotionalisierten Informationsquellen (Teilnehmerberichte, TV) auseinandergesetzt.

5.4 Vorstellungen über die Ausbildung und den Marineoffizierberuf

Welche Vorstellungen über die Ausbildung und den Offizierberuf haben die Marineoffizieranwärter, nachdem sie die hier dargestellten Informationsquellen genutzt haben? Hierzu wurden die Marineoffizieranwärter gefragt, wie wichtig ihnen bestimmte Argumente für ihre ganz persönliche Entscheidung waren, sich für die Ausbildung zum Marineoffizier zu bewerben. Den Offizieranwärtern wurden dabei einige Gründe vorgeschlagen, die grundsätzlich vier Bedürfniskategorien widerspiegeln. Fragen nach Bezahlung, heimatnaher Verwendung und Schutz vor Arbeitslosigkeit spiegeln existenzielle Bedürfnisse wider. Soziale Bedürfnisse werden durch Fragen nach der Arbeit mit anderen Menschen, Kameradschaft sowie der Zielsetzung des Friedensschaffens und Helfens ermittelt. Wachstumsbedürfnisse der Marineoffizieranwärter wurden durch Fragen nach Karriere, Qualifizierungsmöglichkeiten und Studium erhoben. Schließlich wurden die Motivationsgründe, die Ausbildung zum Marineoffizier zu beginnen, durch den Aspekt des thematischen Interesses ergänzt. Dieses thematische Interesse wurde beispielsweise durch Fragen nach der Begeisterung für Seefahrt, Schiffstechnik oder Seekriegführung erhoben. Es sollte damit geprüft werden, ob sich hinter der Entscheidung zum Marineoffizier auch eine spezifische Marineaffinität verbirgt oder eher andere Faktoren ausschlaggebend sind.

Mit dieser Aufstellung zeigte sich für die betrachteten Crews VII/2005 bis VII/2008 zunächst eine bemerkenswerte allgemeine Stabilität in der Rangfolge und in der Ausprägung der Zustimmungswerte zu den aufgeführten Gründen (siehe Abbildung 16). Die wichtigsten Gründe, denen jeweils mehr als drei Viertel der befragten Marineoffizieranwärter aus den Crews VII/2006 bis VII/2008 zustimmen, bilden Aspekte aus den

Bereichen soziale Bedürfnisse und Wachstumsbedürfnisse. Zu diesen beiden Bedürfniskomplexen findet sich keine klare Rangfolge. Sie zeigen, dass sich die Marineoffizieranwärter vor allem wünschen, viel mit anderen Menschen zu tun zu haben, Karriere-möglichkeiten als Offizier bei der Marine suchen, anderen Menschen helfen wollen und ein großes Interesse an den Führungsaufgaben als Vorgesetzter besitzen. Das thematische Interesse an der Seefahrt folgt an dritter Stelle der persönlichen Gründe, sich für diese Ausbildung zu entscheiden. Existenzielle Bedürfnisse wie ein sicherer Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung finden sich hingegen erst auf den hinteren Rängen.

Abbildung 16: Persönliche Gründe für die Entscheidung, Offizier bei der Marine zu werden³³ (Angaben in Prozent)

	Crew VII/2005	Crew VII/2006	Crew VII/2007	Crew VII/2008
Viel mit anderen Menschen zu tun haben	70	84	78	77
Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine	60	84	80	86
Anderen Menschen helfen können	*	83	80	81
Interesse an den Führungsaufgaben als Vorgesetzter	*	80	82	84
Kameradschaft bei der Marine	*	78	74	76
Interesse an der Ausbildung zum Marineoffizier	*	77	75	77
Mithelfen können, unser Land zu schützen	*	74	72	66
Mithelfen können, den Frieden zu bewahren	*	71	71	62
Qualifizierungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	68	71	73	78
Möglichkeit, während der Ausbildung zu studieren	60	69	76	80
Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt	55	68	62	65
Interesse an den dienstlichen Tätigkeiten als Offizier bei der Marine	67	67	62	67
Wunsch, zur See zu fahren	*	65	58	66
Interesse an den Einsätzen im Ausland	34	59	45	57
Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	67	56	62	62
Interesse an Schiffsführung und Nautik	*	50	47	51
Interesse an moderner Seekriegführung	*	38	30	38
Interesse an der Schiffstechnik	40	38	34	36

33 Fragestellung: „Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Punkte für Ihre ganz persönliche Entscheidung, Offizier bei der Marine zu werden?“ Anteile der Antworten „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“ zusammengefasst. Bei Crew VII/2005 wurden nicht alle Aspekte abgefragt, die bei späteren Crews realisiert wurden. Das Zeichen * symbolisiert diese Fehlstellen. Teilweise wurden bei Crew VII/2005 Aspekte im Fragebogen auch leicht abweichend benannt. Die Reihenfolge der Aspekte in dieser Tabelle erfolgt von oben absteigend sortiert nach den Häufigkeiten der Antworten der Crew VII/2006. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

	Crew VII/2005	Crew VII/2006	Crew VII/2007	Crew VII/2008
Gute Bezahlung	31	33	45	38
Interesse an der Schiffsbewaffnung	*	32	27	31
Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung	17	22	28	31
Seefahrt ist in der Familie Tradition	6	11	10	11
Heimatnahe Ausbildung und Verwendung	*	9	9	13

Farblegende:	Existenzielle Bedürfnisse	Soziale Bedürfnisse	Wachstumsbedürfnisse	Thematisches Interesse
--------------	---------------------------	---------------------	----------------------	------------------------

Bei einer Differenzierung dieser Motivstrukturen nach küstennaher oder küstenferner Herkunft der Marineoffizieranwärter zeigen sich dabei bei den untersuchten Crews nur leichte Unterschiede, zumeist im einstelligen Prozentbereich. Auffällig ist, dass die Marineoffizieranwärter aus küstenfernen Bundesländern ein etwas stärkeres thematisches Interesse an Schiffen und der Seefahrt haben als die, die aus Küstenländern stammen. Eine deutlich größere Abweichung, die sich bei Offizieranwärtern aus dem küstennahen Raum findet, ist aber die Begründung der Heimatnähe. Während die heimatnahe Ausbildung und Verwendung in der Rangfolge den untersten Rang der sehr wichtigen oder außerordentlich wichtigen Gründe einnimmt (Abbildung 16), ist dieser Aspekt für die Marineoffizieranwärter aus den küstennahen Bundesländern Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein ein sehr wichtiger Entscheidungsgrund für diesen Beruf. Für die, die aus anderen Bundesländern stammen, ist dies naturgemäß ein weniger wichtiger Grund.

Unter den persönlichen Gründen für die Entscheidung, Offizier bei der Marine zu werden, gab es seit Beginn der Untersuchung eine Reihe von besonders herausragenden Entwicklungen (vgl. Abbildung 17). Das Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung verdoppelte nahezu seine Bedeutung von 17 Prozent (Crew VII/2005) auf 31 Prozent (Crew VII/2008). Einen kontinuierlichen Zuwachs erhielt auch die Bedeutung des Studiums während der Ausbildung: War dieser Aspekt bei Crew VII/2005 nur für 60 Prozent der Marineoffizieranwärter ein außerordentlich wichtiger oder sehr wichtiger Grund, wuchs dieser Anteil mit jeder Crew kontinuierlich auf bis zu 80 Prozent bei Crew VII/2008. Auch die Bedeutung von Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt stieg in diesem Zeitraum von 55 auf 65 Prozent, die Bedeutung der Qualifizierungsmöglichkeiten während der Dienstzeit wuchs von 68 auf 78 Prozent und die der Karriere-möglichkeiten in der Marine sogar von 60 auf 86 Prozent. Die Bedeutung der Bezah-

lung stieg leicht von 31 Prozent (Crew VII/2005) auf 38 Prozent (Crew VII/2008) an. Ambivalent entwickelte sich die Bedeutung des Interesses an den Einsätzen im Ausland. Während immerhin 34 Prozent der Teilnehmer von Crew VII/2005 sagten, dass dieser Aspekt für sie ein außerordentlich wichtiger oder sehr wichtiger Grund für ihre Entscheidung war, wuchs dieser Anteil bis zu Crew VII/2008 auf 57 Prozent an. Bei Crew VII/2007 fand sich hier jedoch mit 45 Prozent zwischenzeitlich ein etwas niedriger Wert, der Anstieg war also nicht kontinuierlich.

Im Vergleich der Crews VII/2006 bis VII/2008 lassen sich insbesondere Entwicklungen in drei Bereichen erkennen: Erstens ist insgesamt ein leichter Rückgang des Interesses am Beruf des Marineoffiziers bei Crew VII/2007 zu erkennen. In fast allen Bereichen sind die Zustimmungswerte geringer als die der Vorgänger- und Nachfolgecrew. Besonders auffällig ist dabei, dass die Teilnehmer von Crew VII/2007 zu 45 Prozent sagten, dass die gute Bezahlung für sie ein sehr wichtiger oder außerordentlich wichtiger Grund für den Beginn der Ausbildung war – unter den anderen Crews sagten dies maximal 38 Prozent. Andererseits waren bei Crew VII/2007 marine- und seefahrtsspezifische Motivationsgründe bei der Bewerbung deutlich geringer ausgeprägt: Sowohl die Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine, Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt, Interesse an den dienstlichen Tätigkeiten als Offizier der Marine wie auch der Wunsch zur See zu fahren, waren bei ihr teils deutlich geringer ausgeprägt als bei anderen Crews.³⁴ Insofern stellt sich Crew VII/2007 in ihrem Gesamtbild als die am stärksten extrinsisch motivierte Crew mit den schwächsten Beziehungen zum Marineoffizierberuf dar, wenn sie sich bei den untersuchten Aspekten von den anderen Crews auch nur im einstelligen Bereich unterscheidet. Es liegt also nahe, dass die Crew VII/2007 einige besondere Eigenschaften aufwies. Gleichwohl muss offen bleiben, worin sich die Crew nun genau von den anderen unterscheidet; möglich erscheint hier eine spezielle Bewerberauswahl. Alleinstellungsmerkmal der Crew VII/2007 war es aber auch, dass sie ihren Dienst als erste Crew nach Beginn des UNIFIL-Einsatzes im Oktober 2006 (Verlegung des deutschen Einsatzverbandes nach Limassol/Zypern) antrat. Möglicherweise stehen also diese leicht abweichenden Motivationen dieser Crew mit dem Beginn des UNIFIL-Einsatzes in Zusammenhang, der von dieser Crew eine gewisse Neuorientierung erforderte. Da die Nachfolgecrew VII/2008 jedoch wieder ein stärkeres Interesse

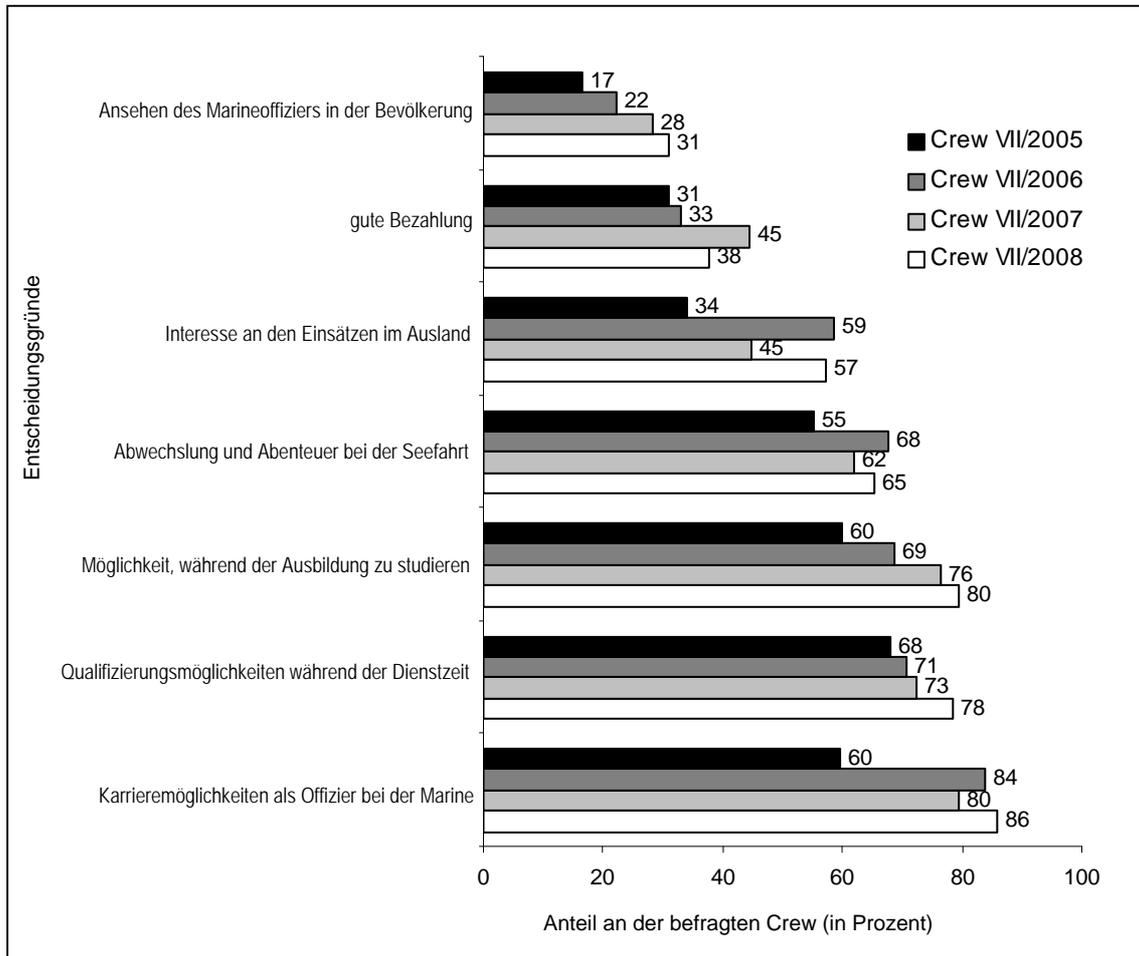
³⁴ Die in Abbildung 16 dargestellten Werte zur Crew VII/2005 liegen teilweise noch unter den Zustimmungswerten von Crew VII/2007. Die Daten zur Crew VII/2005 sind jedoch nur nachrichtlich in der Tabelle aufgeführt, da hier eine andere Fragestellung und andere Antwortmöglichkeiten vorgegeben wurden, die mit denen von Crew VII/2006 bis VII/2008 nicht vergleichbar sind.

an den Einsätzen im Ausland als Grund für ihre Berufsentscheidung angab, ist insgesamt nicht davon auszugehen, dass der UNIFIL-Einsatz dauerhaft das Interesse der Marineoffizieranwärter am Einsatz im Ausland geschmälert hat. Zweitens deuten die vorgestellten Umfragewerte darauf hin, dass die extrinsischen Faktoren als Bestimmungsgründe der Aufnahme der Ausbildung in ihrer Bedeutung insgesamt zunehmen. Sowohl die Bezahlung wie auch die Möglichkeiten des Studiums wurden unter den untersuchten Crews tendenziell immer stärkere Motivationsgründe, bei Crew VII/2007 traten sie lediglich etwas deutlicher hervor. Insbesondere der Anstieg des Motivationsgrundes „Möglichkeit, während der Ausbildung studieren zu können“ ist mit 20 Prozent deutlich. Es erscheint dabei wahrscheinlich, dass dieser Bedeutungszuwachs nicht etwa auf eine steigende materialistische Orientierung der Marineoffizieranwärter zurückzuführen ist, sondern seine Ursache auch in der in dieser Zeit geführten Diskussion sowie der erfolgten Einführung von Studiengebühren an Landesuniversitäten hat. Gleichwohl zeigt ein klar erkennbarer Bedeutungszuwachs im Bereich Wachstumsbedürfnisse sowie soziale Anerkennung, dass für die Marineoffizieranwärter auch andere Aspekte eine große Bedeutung besitzen. Zur sozialen Anerkennung ist anzuführen, dass sich der Motivationsgrund des Ansehens des Marineoffiziers in der Bevölkerung von 17 Prozent (Crew VII/2005) auf 31 Prozent (Crew VII/2008) fast verdoppelt hat. Im Bereich der Wachstumsbedürfnisse ist auf einen Bedeutungsanstieg der Aspekte Karrieremöglichkeiten, Qualifizierungsmöglichkeiten und Abwechslung sowie Abenteuer bei der Seefahrt hinzuweisen.

Erkennbar ist aber auch eine leichte Tendenz, nach der der Beitrag zum Landesschutz für die Marineoffizieranwärter ein rückläufiger Bestimmungsgrund ist. Immerhin sagten noch 74 Prozent der Anwärter aus Crew VII/2006, dass dies für sie ein außerordentlich oder sehr wichtiger Bestimmungsgrund gewesen sei, bei Crew VII/2007 waren es nur noch 72 Prozent und bei Crew VII/2008 lediglich 66 Prozent. Auf der einen Seite könnte man gerade mit Blick auf den Bedeutungszuwachs anderer sozialer Bedürfnisse und der Wachstumsbedürfnisse schlussfolgern, dass diese militärische Kernaufgabe vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen in ihrer Bedeutung sinkt. Anzunehmen ist auf der anderen Seite aber auch, dass dies aufgrund eines geänderten Bedrohungsempfindens und einer geänderten Bedrohungsaufmerksamkeit der Marineoffiziere geschieht. Schließlich wurde für den Untersuchungszeitraum festgestellt, dass sich das sicherheitspolitische Bedrohungsempfinden in der Bevölkerung leicht abgeschwächt hat und nicht

militärische Bedrohungen, sondern sozioökonomische Faktoren das Bedrohungsgefühl der Bevölkerung bestimmen (vgl. Fiebig 2008: 21).

Abbildung 17: Herausragende Entwicklungen in den Gründen für die Entscheidung, Marineoffizier zu werden³⁵



5.5 Familiärer Rückhalt der Marineoffizieranwärter

Für Marineoffizieranwärter, die ihre Ausbildung in einem Lebensalter zwischen etwa 18 Jahren und Mitte Zwanzig beginnen, ist die Familie in aller Regel der wichtigste soziale Bezugsrahmen. Beratungen über die künftige Lebensplanung finden vorwiegend noch in starkem Rückgriff auf diesen Bezugsrahmen statt. Eltern, Geschwistern, Freunden und Partnern kommen so auch nach aktuellen Studien wichtige Rollen bei der Berufs-

³⁵ Grafische Darstellung von Teilaspekten aus Abbildung 16. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

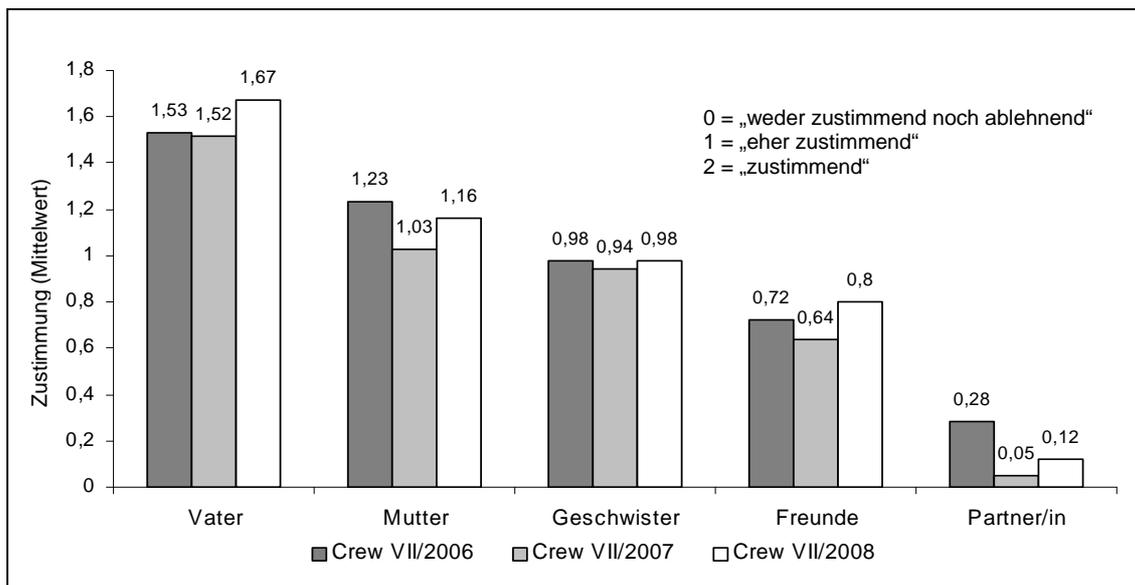
wahl Jugendlicher zu (Bulmahn 2007b: 72). Aber auch wenn sich die Marineoffizieranwärter vor Dienstantritt über ihren Beruf informiert und dabei die Familie mit einbezogen haben und wenn sie sich auf Grundlage der Übereinstimmung eigener Interessen mit dem Ausbildungsprofil für einen Eintritt in die Bundeswehr entschieden haben, muss diese Entscheidung nicht zwangsläufig von allen Mitgliedern der eigenen Familie in gleichem Maße mitgetragen werden. Es kann sogar davon ausgegangen werden, dass nicht der gesamte Familien- und Freundeskreis mit der Berufswahl einverstanden ist.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Marineoffizieranwärter zu diesem Zeitpunkt in der Regel eine sehr wichtige Herausforderung, da die Bindungen zu Eltern und Geschwistern noch als Hauptbezugsrahmen bestehen. Ablehnende Haltungen in der Familie können zwar durchaus vereinbar mit der Berufswahl sein, aber auch negativen Einfluss auf die Entscheidung zur Aufnahme der Diensttätigkeit wie auch auf Motivation, Leistung oder Verbleiben in der Ausbildung nehmen. Es ist davon auszugehen, dass sich ablehnende Haltungen im familiären Umfeld vor allem dann auswirken, wenn die Marineoffizieranwärter auf persönliche Schwierigkeiten in der Ausbildung treffen und sie sich mit dem Gedanken eines Widerrufs der Verpflichtungserklärung befassen. Bestärkungen aus dem familiären Umfeld können stabilisierend auf den Verbleib in der Truppe wirken, ablehnende Haltungen das Ausscheiden begünstigen.

Ausgehend von diesen Überlegungen wurde deshalb geprüft, wie das familiäre Umfeld auf die Entscheidung der jungen Frauen und Männer reagiert hat, sich für den Offizierberuf in der Marine zu verpflichten.

Die Zustimmung zu Beginn der Ausbildung gestaltet sich für die Marineoffizieranwärter innerhalb ihres familiären Umfeldes insgesamt sehr unterschiedlich. Grundlegende Tendenz in den betrachteten Crews VII/2006 bis VII/2008 ist es, dass die Väter dem eingeschlagenen beruflichen Weg ihrer Kinder am deutlichsten zustimmen (siehe Abbildung 18). Der Mittelwert der Zustimmung der Väter liegt zwischen „zustimmend“ und „eher zustimmend“. Nur vereinzelt finden sich Väter, die den Berufsentscheidungen ablehnend oder eher ablehnend gegenüberstehen. Auch die Mütter unterstützen ihre Töchter und Söhne, wenn der Mittelwert hier auch nur knapp oberhalb von „eher zustimmend“ liegt. Wiederum etwas zurückhaltender, jedoch immer noch im unterstützenden Bereich, urteilen die Geschwister und Freunde.

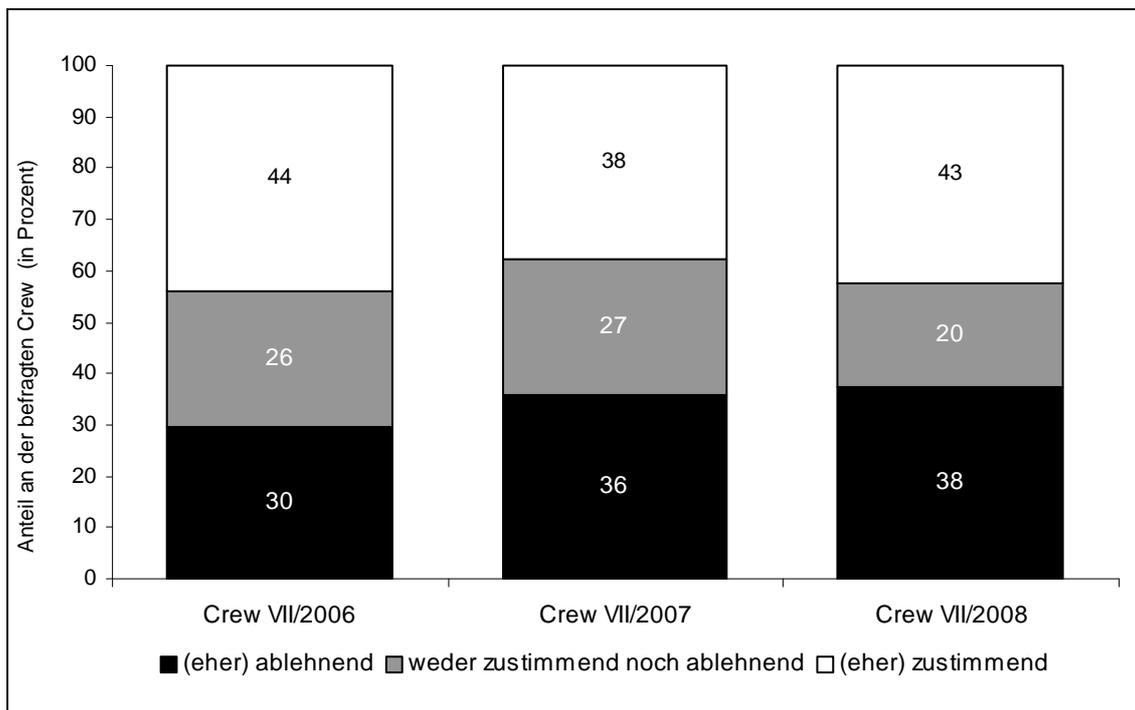
Abbildung 18: Reaktion des familiären Umfelds auf die Entscheidung, Offizier der Marine zu werden³⁶



Je nach Crew haben in diesem Lebensabschnitt etwa 50 Prozent bis zwei Drittel der Marineoffizieranwärter einen festen Partner oder eine feste Partnerin. Zunehmend werden auch diese Personen zu Bezugspunkten im Leben der angehenden Offiziere, mit denen sie sich auch über berufliche Angelegenheiten beraten. Im Gegensatz zu der grundsätzlich starken Zustimmung von Vätern, Müttern, Geschwistern wie auch Freunden ist die Zustimmung der Partnerinnen und Partner deutlich geringer; im Mittelwert urteilen die Partnerinnen und Partner weder zustimmend noch ablehnend. Betrachtet man diese zusammengefassten Bewertungen der Partnerinnen und Partner genauer, dann zeigt sich ein Anteil von immerhin 30 bis 38 Prozent, die der Berufswahl ihres Partners/ihrer Partnerin eher ablehnend oder ablehnend gegenüberstehen (siehe Abbildung 19).

³⁶ Abgebildet sind Mittelwerte der Antworten zur Frage „Wie haben Ihre Familie und Ihre Freunde auf Ihre Entscheidung reagiert, Offizier der Marine zu werden?“ Antwortskala: -2 („ablehnend“), -1 („eher ablehnend“), 0 („weder zustimmend noch ablehnend“), 1 („eher zustimmend“), 2 („zustimmend“). Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer. Daten für Crew VII/2005 nicht erhoben.

Abbildung 19: Reaktion von Partner oder Partnerin auf die Entscheidung, Offizier der Marine zu werden³⁷



5.6 Selbstauskunft über schulische Leistungen

Während der Einstiegsbefragung an der Marineschule Mürwik wurden die Marineoffizieranwärter gebeten, ihre letzten Schulnoten anzugeben. Die Angabe der Abiturnote bzw. der letzten Zeugnisnoten sollte dabei zur Ermittlung des intellektuellen und körperlichen Leistungsniveaus der Marineoffizieranwärter zu Beginn der Ausbildung dienen.

Im Vergleich der Angaben der Crews VII/2005 bis VII/2007 zeigt sich dabei eine sehr konstante Grundlinie der Schulnoten der Marineoffizieranwärter (vgl. Tabelle 1). Dieses Bild ist zunächst durch gute bis sehr gute sportliche Schulnoten³⁸ gekennzeichnet. Knapp die Hälfte jedes Jahrgangs hat die höchste Sportschulnote erreicht, höchstens

³⁷ Fragestellung: „Wie haben Ihre Familie und Ihre Freunde auf Ihre Entscheidung reagiert, Offizier der Marine zu werden?“ Item: Partner/in. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer. Daten für Crew VII/2005 nicht erhoben.

³⁸ Hier und im Folgenden werden statt des im Abitur üblichen Punktesystems die Schulnoten von 1 bis 6 verwendet. Einerseits konnten nicht alle Marineoffizieranwärter während der Befragung die konkrete Punktzahl angeben und griffen daher auf die Schulnote zurück, andererseits erhöht die Verwendung der Schulnoten die Übersichtlichkeit der Darstellung. Wurden von den Befragten Angaben zu den Schulnoten in Form des Punktesystems gemacht, erfolgte eine Umrechnung in Schulnoten.

zwölf Prozent (Crew VII/2008) haben eine schlechtere Sportnote als „gut“. Hinter diesem vergleichsweise hohen Niveau der Sportzensuren treten die Deutsch-, Mathematik- und Fremdsprachennoten etwas zurück. Etwa 60 Prozent der Marineoffizieranwärter erreichte in diesen drei Fächern eine 1 oder eine 2, der Rest erlangte größtenteils eine 3. Dabei besitzen die Marineoffizieranwärter im Schwerpunkt leicht bessere Mathematikzensuren als Deutsch- und Fremdsprachenzensuren. Differenziert nach Geschlechtern zeigt sich, dass Männer leicht bessere Sportzensuren besitzen, Frauen aber vor allem bei der ersten Fremdsprache und im Fach Deutsch bessere Zensuren erreichen. Die Durchschnittsnoten von Frauen und Männern unterscheiden sich in diesen vier Fächern indes nur marginal.

Da diese Werte im Crewvergleich relativ konstant sind und ohne klare Tendenz nur im einstelligen Prozentbereich variieren, kann insgesamt von einer starken Stabilität der Schulnoten ausgegangen werden. Auf Grundlage dieser Daten liegt der Schluss nahe, dass die Marineoffizieranwärter der untersuchten Crews ein durchaus ähnliches körperliches und intellektuelles Leistungsniveau aufweisen, dass aber auch die Leistungen in den anderen Fächern nicht deutlich schlechter sind.

Tabelle 1: Tabellarische Übersicht der Selbstauskunft über Schulnoten³⁹
(Angaben in Prozent)

	Schulnote	Deutsch	Mathematik	Erste Fremdsprache	Sport
Crew VII/2008					
	1	12	14	12	48
	2	46	46	41	40
	3	34	29	36	12
	4	7	9	11	0
	5	1	2	0	0
	6	0	0	0	0
Crew VII/2007					
	1	18	26	16	48
	2	44	36	37	43
	3	33	25	36	9
	4	4	10	9	0
	5	0	1	2	0
	6	0	2	0	0

³⁹ Fragestellung: „Welche Note oder welche Punktzahl hatten Sie in Ihrem letzten Schulzeugnis in den folgenden vier Fächern?“ Items: Deutsch, erste Fremdsprache, Mathematik, Sport.

	Schulnote	Deutsch	Mathematik	Erste Fremdsprache	Sport
Crew VII/2006					
	1	14	19	11	48
	2	37	38	38	44
	3	40	29	38	7
	4	9	11	13	1
	5	0	2	0	0
	6	0	0	0	0
Crew VII/2005					
	1	9	18	12	45
	2	40	34	34	44
	3	43	32	39	10
	4	7	13	14	0
	5	0	3	1	0
	6	0	0	0	0

5.7 Erwartungen an die berufliche Tätigkeit und deren Erfüllung durch die Bundeswehr

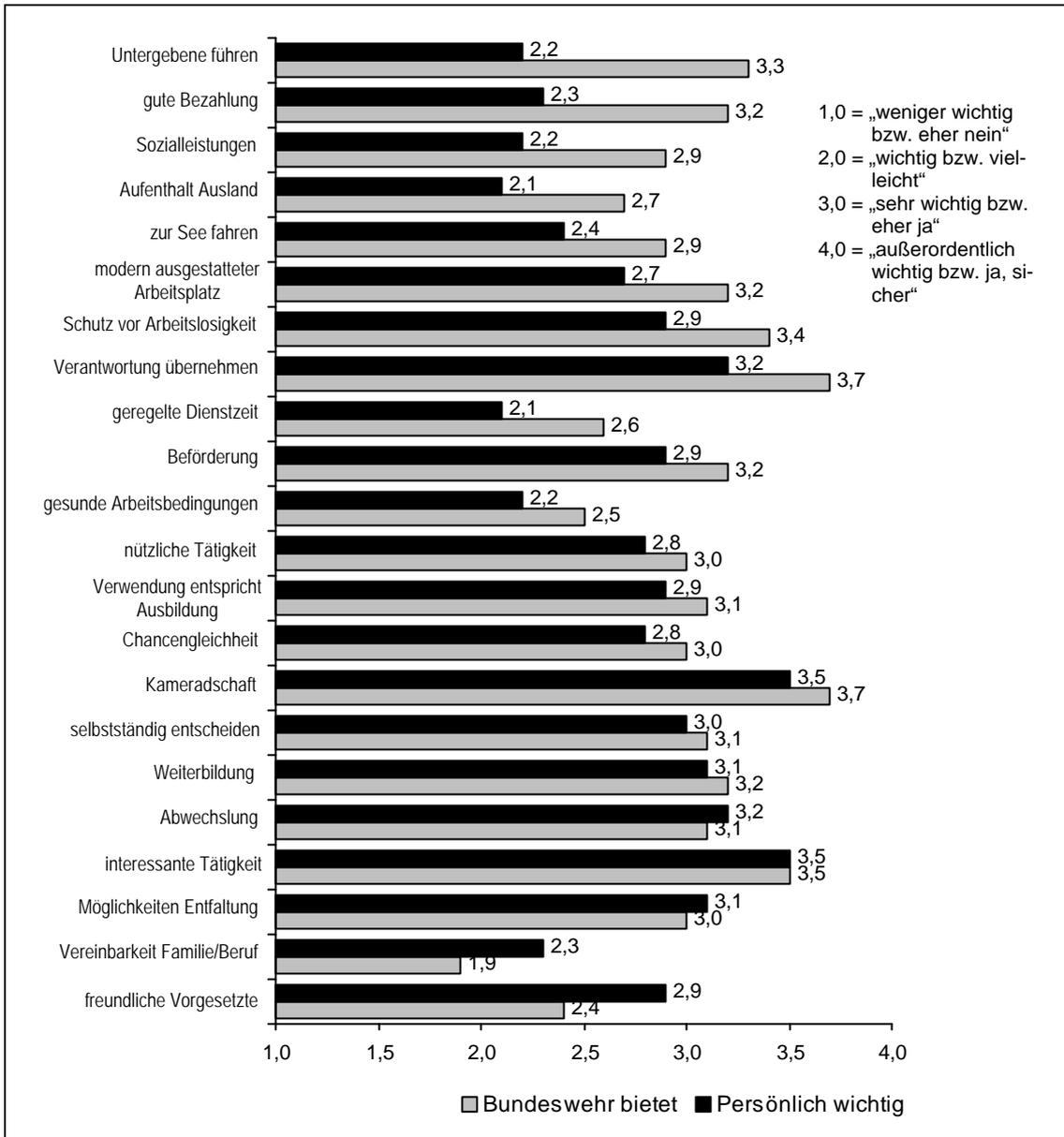
Die Marineoffizieranwärter beginnen ihre Ausbildung zumeist unmittelbar nach dem Abitur. Da sich die Abiturienten für die Ausbildung zum Marineoffizier entschieden haben und sich der mehrjährigen Verpflichtung bewusst sind, ist davon auszugehen, dass sie sich auch über ihre allgemeinen beruflichen Wünsche und die vermutete Erfüllung dieser Wünsche im späteren Verlauf ihrer Karriere in der Bundeswehr mehr oder weniger Gedanken gemacht haben. Diese initiale Erwartungshaltung ist ein Referenzpunkt für die spätere Zufriedenheit mit Ausbildung und Beruf.

Um diese Erwartungshaltung zu ermitteln, wurde den Offizieranwärtern am ersten Tag ihrer Ausbildung die folgende Frage gestellt: „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?“ Zu 22 Items sollten die Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung angeben, ob ihnen einzelne Aspekte „außerordentlich wichtig“, „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ oder „gar nicht wichtig“ waren. Nach Beantwortung dieser Frage wurden die Items unter einer geänderten Fragestellung wiederholt. Auf die Frage „Was meinen Sie, wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss Ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?“ konnten die Marineoffizieranwärter in einer vergleichbaren Skalenausprägung

angeben, inwieweit ihnen die Bundeswehr eine Erfüllung der für sie mehr oder weniger wichtigen Aspekte bieten wird. Aus der Differenz zwischen Wunschbild (persönlicher Wichtigkeit einzelner Aspekte für die berufliche Tätigkeit) und der subjektiven Prognose (Angebot der Bundeswehr) ließ sich identifizieren, was den Marineoffizieranwärtern grundsätzlich wichtig ist und wo sie meinen, dass die Bundeswehr diesen Wünschen gerecht wird.

Zu den untersuchten Aspekten gehört dabei eine breite Reihe von Rahmenbedingungen aus dem Berufsalltag in der Bundeswehr. Unter anderem wurde so die Wichtigkeit der Führung von Untergebenen, der Bezahlung, der Sozialleistungen, des Aufenthalts im Ausland oder der Seefahrt ermittelt (siehe Abbildung 20). Zu einer Reihe von Aspekten findet sich dabei eine erwartete „Übererfüllung“ durch die Bundeswehr; beispielsweise ist es für die Marineoffizieranwärter nur verhalten wichtig, Untergebene zu führen (Mittelwert: 2,15). Die Marineoffizieranwärter erwarten jedoch mit einem deutlich höheren Mittelwert von 3,30, dass ihnen die Bundeswehr genau diese Möglichkeit bieten wird. Ebenso geben die Marineoffizieranwärter an, dass ihnen eine gute Bezahlung eher weniger wichtig ist (Mittelwert 2,35), dass die Bundeswehr ihnen dies jedoch deutlich über ihre persönliche Wichtigkeit hinaus bieten werde (Mittelwert 3,16). Ähnliche Verhältnisse finden sich auch zu den Sozialleistungen, den Aufenthalten im Ausland, der Seefahrt und weiteren dargestellten Aspekten bis hin zur Kameradschaft (siehe Abbildung 20). Zu einigen folgenden Aspekten findet sich eine weitgehende Deckung von persönlichen Präferenzen und antizipierten beruflichen Rahmenbedingungen in der Bundeswehr, darunter dem selbstständigen Entscheiden, der Weiterbildung, Abwechslung, der interessanten Tätigkeit und den Möglichkeiten der Entfaltung. Lediglich zu zwei Rahmenbedingungen findet sich eine deutliche Schere der persönlichen Präferenzen und der erwarteten Erfüllung in der Bundeswehr: Einerseits glauben die Marineoffizieranwärter nur verhalten, dass die Bundeswehr eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf biete, obwohl ihnen dies persönlich wichtig bis sehr wichtig ist. Noch wichtiger als die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war ihnen persönlich die Freundlichkeit der Vorgesetzten. Hierzu meinen sie ebenfalls, dass ihnen die Bundeswehr später dieses wohl nicht bieten werde.

Abbildung 20: Übereinstimmung von persönlichen beruflichen Präferenzen mit der erwarteten Erfüllung dieser Präferenzen im Anschluss an die Ausbildung durch die Bundeswehr nach Meinung der Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung⁴⁰



40 Abgebildet sind die Mittelwerte auf Fragen an die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008. Zum Aspekt „Persönlich wichtig“ wurde gefragt: „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?“ Zu den 22 vorgegebenen Items sollten die Marineoffizieranwärter angeben, ob ihnen einzelne Aspekte „außerordentlich wichtig“ (Wert 4,0), „sehr wichtig“ (3,0), „wichtig“ (2,0), „weniger wichtig“ (1,0) oder „gar nicht wichtig“ (0,0) waren. Nach Beantwortung dieser Frage wurde zum Aspekt „Bundeswehr bietet“ gefragt: „Was meinen Sie wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss Ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?“. Die verwendete Skala war hier: „Ja, sicher“ (Wert 4,0), „Eher ja“ (3,0), „Vielleicht“ (2,0), „Eher nein“ (1,0) und „Nein, sicher nicht“ (0,0). Die Mittelwerte zu beiden Fragen wurden in der Grafik abgebildet, die Differenz zwischen den so ermittelten persönlichen Wünschen und antizipierten Rahmenbedingungen in der Bundeswehr zeigt, wo der Arbeitgeber Bundeswehr mit den persönlichen Vorstellungen übereinstimmt und wo Unterschiede vorherrschen.

Abgesehen von diesen beiden Punkten gehen die Marineoffizieranwärter also davon aus, dass ihnen die Bundeswehr als Arbeitgeber deutlich über ihre persönlichen Präferenzen hinausgehende Rahmenbedingungen bieten wird. Diese Erkenntnis ist zunächst ein positives Resultat für den Arbeitgeber Bundeswehr wie auch für die Personalgewinnung.

Gleichwohl schafft dieses positive Image des Arbeitgebers Bundeswehr bei den Marineoffizieranwärtern auch eine starke Erwartungshaltung: Wenn die Bundeswehr über die individuellen Präferenzen hinausgehende Rahmenbedingungen bietet – noch dazu zu fast allen der 22 genannten Kriterien –, dann ist der Raum klein, in dem die Bundeswehr die Erwartungen der Marineoffizieranwärter auch übererfüllen kann. Es besteht ob dieser Ausgangskonstellation vielmehr die Gefahr, dass die auf hohem Niveau existierenden Erwartungen an die Bundeswehr enttäuscht werden, auch unter Berücksichtigung, dass sich einige Rahmenbedingungen im Laufe der Ausbildung und der dienstlichen Verwendung in der Bundeswehr ändern. Fraglich ist daher, ob die Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Bundeswehr – aus welchen Quellen auch immer diese stammen – nicht sogar zu hoch sind⁴¹ und hierdurch Grundsteine für Enttäuschungen in der Zukunft gelegt werden.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Im Folgenden werden auf Grundlage der Befragungsergebnisse zu Modul I einige Empfehlungen für die Nachwuchswerbung und -gewinnung von Marineoffizieren ausgesprochen.

Empfehlung 1: Vertrauen der Marineoffizieranwärter in ihr Wissen über den Beruf erhöhen. Festgestellt wurde, dass sich das Informationsniveau der Marineoffizieranwärter in den letzten Crews zwar insgesamt verbessert hat – diese Verbesserung bestand aber vor allem in einer Reduktion desjenigen Anteils, der sich besonders schlecht über den Beruf informiert fühlte. Es konnte dabei jedoch nicht in gleichem Maße der Anteil derjenigen gesteigert werden, die sich besonders gut informiert fühlten. Stattdessen ist der Anteil derjenigen gestiegen, die sich subjektiv im mittleren Informationsniveau sahen. Einerseits sind damit auf dieser Ebene Erfolge einer weiteren Professionalisierung der Personalwerbung und -gewinnung zu bilanzieren. Andererseits bleibt eine

⁴¹ Insbesondere in den in Abbildung 20 dargestellten Bereichen mit Werten oberhalb des Wertes 3,0 (mindestens „eher ja“) in der Kategorie „Bundeswehr bietet“.

gewisse subjektive Unsicherheit über den Beruf weiter bestehen. Unabhängig von einer möglicherweise nötigen quantitativen Intensivierung der Personalwerbung und Personalgewinnung deuten diese Ergebnisse vor allem darauf hin, dass die Intensität der Informationsdichte für künftige Marineoffizieranwärter weiter erhöht werden sollte. Schließlich ist davon auszugehen, dass ein als unzureichend empfundenes Informationsniveau mit dazu beitragen kann, mögliche Enttäuschungen im Beruf zu begünstigen. Insbesondere sollte es gelten, fehlende oder falsche subjektive Erwartungen vom Offizierberuf (siehe Punkt 6.5) zu korrigieren, auch um die Anzahl von Widerrufen der Verpflichtungserklärung zu reduzieren.

Empfehlung 2: Konsolidierung der Elemente der Personalgewinnung. Die Ergebnisse zeigen, dass die traditionellen Elemente der Personalgewinnung (gedruckte Informationsmaterialien, Jugendoffiziere, Veranstaltungen, Anzeigen) wie auch neuere Maßnahmen (Internet, Praktikum bei der Bundeswehr, Zentrum für Personalgewinnung) von den betrachteten Crews fast durchgängig und mit jedem Jahr stärker wahrgenommen werden. Keines der untersuchten Elemente weist einen durchgehend rückläufigen Trend auf. Einerseits deutet dies darauf hin, dass die Marineoffizieranwärter ihre Informationsbasis stetig verbreitern. Andererseits impliziert es auch, dass die bisherigen Elemente grundsätzlich positiv zu dieser Informationsbasis beitragen. Solange dieser Trend der zunehmenden Nutzung dieser Maßnahmen durch die jungen Erwachsenen anhält, die tatsächlich auch eine Ausbildung begonnen haben, sollten diese zwingend beibehalten und im Sinne der hier getroffenen Empfehlungen konsolidiert werden. Dies gilt vor allem deshalb, da die generelle Tendenz zur Verbreiterung der subjektiven Informationsbasis dafür spricht, dass sich potenzielle Marineoffizieranwärter nicht nur bei der Bundeswehr, sondern bei vielen anderen möglichen Arbeitgebern über deren mögliche Entwicklungsrichtungen informieren. Die Personalwerbung und Personalgewinnung der Bundeswehr muss mit diesen Alternativangeboten im Wettbewerb bestehen und auch aus diesem Grund eine breite Palette von Informationen und Kontakten hoher Qualität und Quantität ermöglichen.

Empfehlung 3: Regionale Ausrichtung der Personalwerbung für die Marine überprüfen. Obwohl sich eine Personalwerbung für Marineoffiziere grundsätzlich in ganz Deutschland erfolgreich realisieren lässt und sich regionale Schwerpunkte auch verschieben können, zeigen die vorhandenen Daten, dass derzeit vor allem die Küstenregionen und auch die ostdeutschen Bundesländer für die Personalwerbung der Marine besonders attraktiv sind, da aus ihnen – bezogen auf die Gesamtbevölkerung – die ver-

hältnismäßig meisten Marineoffizieranwärter stammen. Empfohlen wird deshalb, genau in diesen Bundesländern verstärkte Personalwerbung zu betreiben. Gleichzeitig erscheint es ratsam, hier Bevölkerungsentwicklungsprognosen auf Bundesländerebene zu verfolgen, um eine mittelfristige Planung und Steuerung der Maßnahmen zu ermöglichen.

Empfehlung 4: Informationsangebote für Eltern, insbesondere Väter, schaffen.

Herausgearbeitet wurde, dass insbesondere die Väter – und etwas weniger stark auch die Mütter – ihre Kinder in dem Ansinnen unterstützen, Marineoffizier zu werden. Insofern sind diese Familienmitglieder wichtige Adressaten nicht nur für die Abiturienten selbst, sondern auch für die Personalwerbung und Personalgewinnung der Bundeswehr. Eltern müssen nicht nur als Endkonsument von Informationen der Bundeswehr, sondern auch als Multiplikator gegenüber den eigenen Kindern verstanden werden. Müttern und Vätern sollten daher spezielle Informationsangebote zur Verfügung gestellt werden, die sich sowohl an Prioritäten der Lebensgestaltung der älteren Generation (u. a. Sicherheit, geregeltes Einkommen, Qualifizierungsmöglichkeiten) wie auch an Prioritäten der jüngeren Generationen (u. a. Erlebnisse, soziale und berufliche Wachstumsbedürfnisse) richten. Befreundete Streitkräfte bieten bereits solche speziellen Informationsangebote an, die als Beispiele zugrunde gelegt werden können (vgl. Sender 2007). Aufgrund einer etwas stärkeren Internetnutzung durch Männer und einer häufig engeren persönlichen Nähe zum Militär bei Männern sollten sich diese Informationen in erster Linie auch an die Väter der Kinder im Berufswahlprozess wenden.

Empfehlung 5: Studium als Motivator weiterhin prominent thematisieren.

Die Möglichkeit des konzentrierten, anerkannten und kostenlosen wissenschaftlichen Studiums während der Ausbildung ist für die Marineoffizieranwärter bereits heute ein wichtiger Grund für ihre Entscheidung zur Ausbildung. In den letzten Jahren hat sich diese Bedeutung des Studiums kontinuierlich und deutlich sichtbar erhöht, was vermutlich auch mit der Einführung von Studiengebühren an zivilen Universitäten zusammenhängt. Für die Zukunft erscheint daher eine prominente Thematisierung der Studienbedingungen bei der Bundeswehr in der Personalwerbung weiterhin erfolgversprechend. Neben dem eher quantitativ orientierten Argument des kostenlosen Studiums erscheint es dabei auch angeraten, noch stärker auf qualitative Aspekte des Studiums einzugehen (Modernität und Zukunftsfähigkeit der Studiengänge, zivile Verwendbarkeit, Möglichkeiten der Promotion etc.). Dies erscheint gerade vor dem Hintergrund angezeigt, dass zwischen einem Drittel und der Hälfte der Eltern der Marineoffizieranwärter selbst ein Stu-

dium absolviert haben. Es ist davon auszugehen, dass es diesem Anteil nicht nur darum geht, dass ihre Kinder überhaupt irgendein Studium absolvieren, sondern dass diese Eltern auch stärker auf die Qualität des Studiums achten und Vergleiche mit anderen Universitäten bzw. Arbeitgebern zugrunde legen.

Empfehlung 6: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Personalwerbung und -gewinnung. Ein Großteil der Partnerinnen und Partner von Interessenten hat eine kritische Haltung zum Berufswunsch der Marineoffizieranwärter, wobei dieser Anteil in den letzten Jahren leicht gestiegen ist. Im Prozess der Personalwerbung und -gewinnung sollte dieser sehr abwartenden Haltung der Partnerinnen und Partner argumentativ begegnet werden. Vorstellbar ist die Kommunikation und Darstellung von persönlich gehaltenen Beispielen, in denen jüngere und ältere Paare, unter denen mindestens ein Partner Marineangehöriger ist, ihre persönlichen Erfahrungen mit der Marine und dem Offizierberuf äußern. Auch könnten Partnerinnen und Partner der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber verstärkt mit in Beratungsgespräche eingeladen werden. Ziel kann es hier sein, durch die Darstellung von positiven Aspekten – aber auch Herausforderungen – das Informationsniveau der Partnerinnen und Partner der künftigen Marineoffizieranwärter zu erhöhen, Befürchtungen abzubauen und eine positive Einstellung zu schaffen, die sich nicht nur positiv auf die Entscheidung des Interessenten für die Marineoffizierausbildung, sondern auch auf dessen Motivation auswirkt.

Empfehlung 7: Darstellung des Arbeitgebers Bundeswehr prüfen. Herausgearbeitet wurde, dass die Marineoffizieranwärter ihre Ausbildung mit einem ausgesprochen hohen Erwartungsniveau an die Bundeswehr beginnen. Diese Erwartungen sind sogar so hoch, dass von der Bundeswehr zu fast allen Rahmenbedingungen mehr erwartet wird als den Marineoffizieranwärtern nach eigener Aussage auch wichtig ist. Durch diese Ausgangskonstellation wurde eine Gefahr abgeleitet, dass die hohen Erwartungen an die Bundeswehr enttäuscht werden könnten. Konkret sollte es bei der Personalwerbung und -gewinnung daher künftig weiterhin gelten, eine Balance zwischen der Betonung von Vorteilen in der Truppe sowie der Vermittlung eines realistischen Bildes zu halten: Auf der einen Seite müssen die Marineoffizieranwärter natürlich durch die Betonung positiver Aspekte der Bundeswehr geworben werden. Dies sollte andererseits aber auch weiterhin nicht dazu führen, dass ambivalente oder negative Rahmenbedingungen weniger betont werden.

Empfehlung 8: Soziale Bedürfnisse und berufliche Wachstumsbedürfnisse ansprechen. Fragen nach der Motivation zum Ausbildungsbeginn offenbarten, dass die Offi-

zieranwärter vor allem nach einer Erfüllung von sozialen und beruflichen Wachstumsbedürfnissen suchen. Fast alle wollen viel mit anderen Menschen zu tun haben; sie wollen anderen Menschen helfen, suchen nach Kameradschaft, wollen das Land beschützen und dazu beitragen, den Frieden zu bewahren. Die Marineoffizieranwärter zielen darauf ab, Karriere zu machen und sich als Führungspersonen beweisen. Die Personalwerbung und -gewinnung sollte die entsprechenden Möglichkeiten, welche die Marine zur Erfüllung dieser Wünsche bietet, offen thematisieren und damit verdeutlichen, dass die Bundeswehr den interessierten Jugendlichen auch zu diesen Punkten eine interessante Perspektive eröffnen kann.

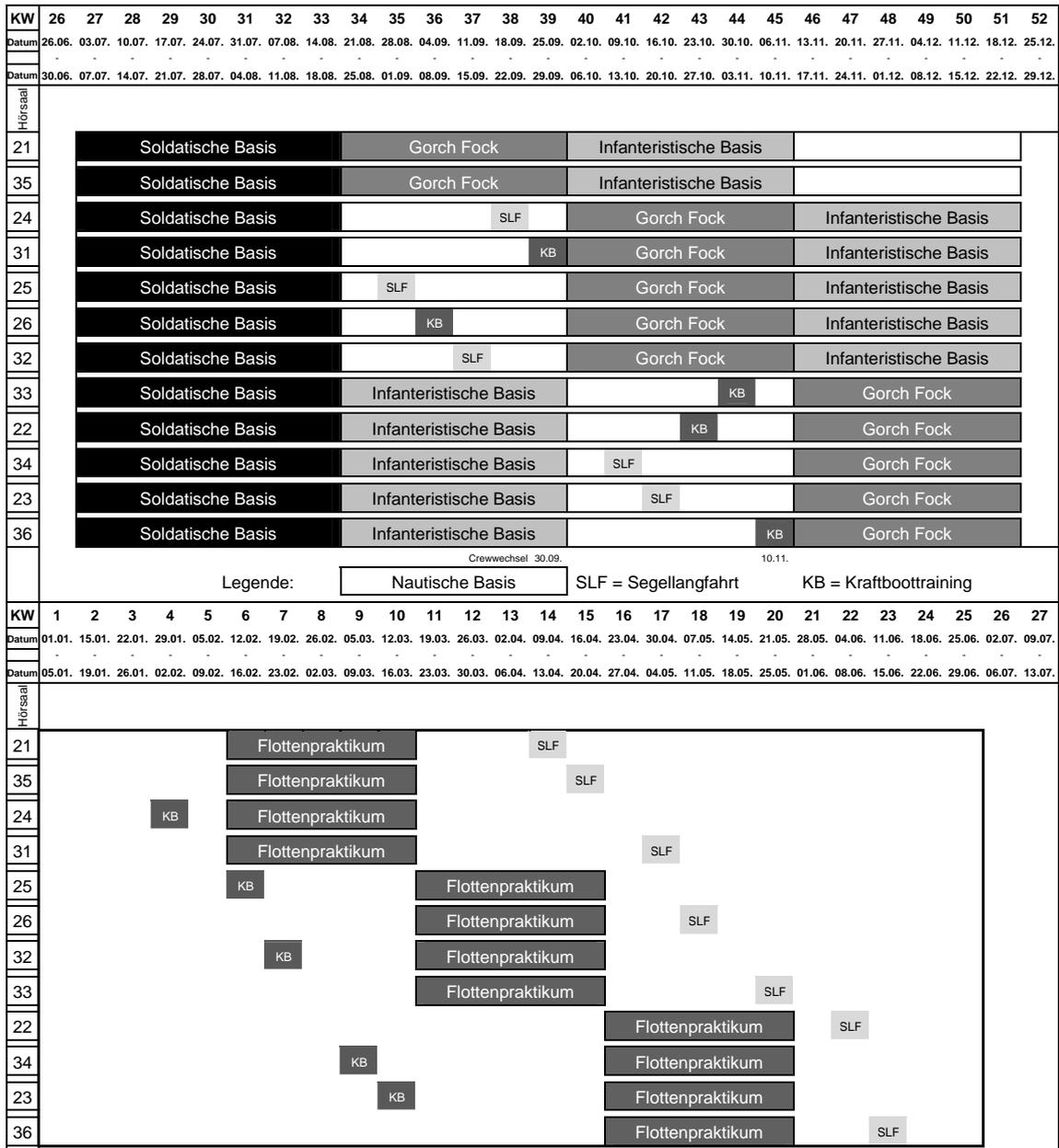
6 Ergebnisse des Moduls II: Evaluation Marineschule Mürwik

Zentrale Aufgabe des Moduls II des Projekts ist es, den Verlauf und Erfolg des ersten Ausbildungsjahres zum Marineoffizier an der Marineschule Mürwik zu evaluieren. Die militärischen Ziele der Ausbildung, die für die Ausbildung relevanten Faktoren und die erforderlichen Fähigkeiten, werden in der Einzelkonzeption für die Ausbildung in der Marine (Bundesministerium der Verteidigung – Fü M I 5 2007) festgelegt. Auf dieser Grundlage sollen die Soldatinnen und Soldaten in erster Linie befähigt werden, die später an sie gestellten Aufgaben erfüllen zu können. Hierzu durchlaufen sie die Ausbildungsabschnitte Soldatische Basisausbildung, Infanteristische Basisausbildung, Seemännische Basisausbildung, den Offizierlehrgang, Nautische Basisausbildung und das Flottenpraktikum im ersten Ausbildungsjahr (siehe Abbildung 21). Dieser Ausbildung kommt eine besondere Bedeutung für die Herausbildung des Selbst- und Berufsverständnisses der Marineoffizieranwärter zu (Buchner 2005: 79). Für die meisten Soldatinnen und Soldaten, die eine Ausbildung zum Marineoffizier beginnen, führt dieses Ausbildungsjahr zu den ersten unmittelbaren persönlichen und beruflichen Beziehungen zur Bundeswehr, der Marine und dem Offizierberuf.

Diesem Ausbildungsabschnitt kommt spezielle Bedeutung für die Personalplanung und -entwicklung zu, denn eine Reihe von Offizieranwärtern lässt sich von Anfang an ein Widerrufsrecht ihrer Verpflichtungserklärung einräumen. Ein Teil der Marineoffizieranwärter realisiert während der dafür vorgesehenen Frist auch diesen Widerruf. Bereits in den ersten Wochen der Ausbildung an der Marineschule Mürwik erscheint es daher angeraten, dass der Dienstherr Rahmenbedingungen bietet, die es erleichtern, positive Bindungen an die Marine, die Bundeswehr und den Offizierberuf zu entwickeln oder zu stärken. Hierdurch kann erleichtert werden, dass „Wackelkandidaten“ vielleicht doch für ein Verbleiben in der Ausbildung überzeugt werden können, wodurch auch diese Offizieranwärter der weiteren Personalplanung zur Verfügung stehen. Gegenüber den auf die Zeit an der Marineschule folgenden Ausbildungsabschnitten kann angenommen werden, dass dem ersten Ausbildungsjahr für die Marineoffizieranwärter auch deshalb eine wichtige Bedeutung zukommt, weil hier für ihren weiteren beruflichen Lebensweg wichtige Weichen gestellt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass Erfolge, Misserfolge, Lernfortschritte, Selbstbilder, Bewertungen und viele weitere Aspekte des

ersten Ausbildungsjahres auch für die weitere Entwicklung der Marineoffizieranwärter relevant sind.

Abbildung 21: Ablaufschema für die Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik⁴²



42 Vereinfachte Daten für die Crew VII/2006. Quelle: Marineschule Mürwik.

Als eine Voraussetzung für gute Leistungen und Erfolge der Marineoffizieranwärter gelten dabei die Rahmenbedingungen der Ausbildung. Diese sollen nicht nur optimal zur Ausprägung der Fähigkeiten der Marineoffizieranwärter beitragen, sondern zudem auch positiv von ihnen bewertet werden. Zufriedenheit kann vor allem auch dort entstehen, wo die Rahmenbedingungen den Erwartungen der Marineoffizieranwärter entsprechen (die sich durchaus im Laufe der Ausbildung auch ändern können) oder im positiven Sinne über diese Erwartungen hinausgehen.

Modul II überprüft in dieser Hinsicht, inwieweit die Rahmenbedingungen der Ausbildung des ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik von den Offizieranwärtern als positiv oder negativ bewertet werden. Die Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt setzt sich dabei im hier angewandten Verständnis aus der Zufriedenheit mit den einzelnen zu durchlaufenden Ausbildungsabschnitten zusammen, die unterschiedlich stark auf die Gesamtzufriedenheit wirken. Die Zufriedenheit innerhalb der Ausbildungsabschnitte wird dabei ihrerseits durch einzelne klar identifizierbare Rahmenbedingungen bestimmt. Im Fragebogen des Moduls II (abgedruckt in Sender 2008: 123) wurde zu jedem der sechs Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik zunächst die Zufriedenheit mit 11 Rahmenbedingungen (Ausbildungsinhalte, technische und organisatorische Rahmenbedingungen, Kameradschaft in der Crew, unmittelbare Vorgesetzte, Lehrpersonal, Verpflegung, Unterbringung, Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung, persönliche Leistungen im jeweiligen Ausbildungsabschnitt, Anerkennung der Leistungen durch die Vorgesetzten sowie die Vorbereitung auf die spätere Verwendung) und schließlich die Gesamtzufriedenheit mit einem Ausbildungsabschnitt erfragt. Ihre Erfahrungen und Meinungen konnten die Marineoffizieranwärter dabei sowohl in geschlossenen als auch in offenen Fragen reflektieren.

Darüber hinaus wurden die Marineoffizieranwärter für jeden der sechs Ausbildungsabschnitte gefragt, wie sie hier die körperlichen und intellektuellen Anforderungen beurteilen. Hintergrund dieser Frage ist die Anforderung an die Offiziere, nach der sie als Führungspersönlichkeiten unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen psychisch wie physisch leistungsfähig sein müssen. So fordert die Einzelkonzeption für die Ausbildung in der Marine eine entsprechende Qualifizierung der Soldatinnen und Soldaten, um auch unter extremen Bedingungen an Bord von Schiffen, Booten und Luftfahrzeugen sowie an Land, entschlossen, sachkundig, auftrags- und lageorientiert handeln zu können. Hierfür bedarf es nicht nur einer geistigen und psychischen Qualifizierung, sondern auch einer körperlichen Eignung (Bundesministerium der Verteidigung – Fü M

I 5 2007: 1). Während die objektiven sportlichen und intellektuellen Leistungen der Marineoffizieranwärter nur durch die Leistungsbewertungen der Marineschule Mürwik selbst festgestellt werden können, verfolgte die Untersuchung im Rahmen dieser Studie den Ansatz, die subjektive Zufriedenheit mit den körperlichen und geistigen Anforderungen während der Ausbildung zum Marineoffizier zu ermitteln. Ausgangsüberlegung war hierbei, dass Fähigkeiten dann am besten ausgeprägt werden können, wenn die Auszubildenden nicht unterfordert werden. Zudem ist davon auszugehen, dass die Berufszufriedenheit und damit die Bindung an die Marine bei den Offizieranwärtern immer dann stark ausgeprägt sind, wenn diese sich in genau richtigem Maße gefordert fühlen. Aufgrund der hervorragenden sportlichen Leistungen, die die Marineoffizieranwärter aus ihrem Abitur mitbringen (siehe Kapitel 5.6) ist davon auszugehen, dass eine starke körperliche Forderung für sie wichtig ist. Da die Marineoffizieranwärter jedoch auch in intellektuell fordernden Schulfächern gute Zensuren erreichten, kann auch von einem Anspruch ausgegangen werden, dass sie in dieser Hinsicht gefordert werden wollen.

Körperliche und intellektuelle Forderungen, Zufriedenheiten, die Bilanzierung der Motivation einzelner Ausbildungsabschnitte und die subjektiv empfundene Auswirkung der Ausbildung auf ihre Persönlichkeitsentwicklung und Leistung waren somit Kernpunkte der Befragung in Modul II.

Im Folgenden werden die Ergebnisse im Vergleich der Crews VII/2005 bis VII/2007 erläutert. Verstärkt wird dabei auf die Einschätzungen der Crew VII/2007 Bezug genommen. Die Ausführungen verstehen sich als Ergänzung zum bereits erschienenen Forschungsbericht 85 (Sender 2008), in dem ausschließlich auf die Crews VII/2005 und VII/2006 eingegangen wurde.

6.1 Soldatische Basisausbildung

Die Soldatische Basisausbildung stellt den ersten Abschnitt während der Ausbildung an der Marineschule Mürwik dar. Hieran nehmen alle Neueinsteiger teil.⁴³ Die Soldatinnen und Soldaten, die schon eine Grundausbildung der Bundeswehr durchlaufen haben,

⁴³ Die Begriffe Soldatische Basisausbildung und Grundausbildung werden hier synonym verwendet, auch wenn im Rahmen der Infanteristischen Basisausbildung Ausbildungsinhalte enthalten sind, die üblicherweise einer Grundausbildung zugerechnet werden.

müssen diese in der Regel nicht erneut absolvieren.⁴⁴ Die Ausbildung umfasst unter anderem die Fächer Allgemeine Truppenkunde, Politische Bildung, Wehrrecht, Soldatische Ordnung, Schießen und Sport sowie die Ausbildung zum Erst-Helfer, Wachausbildung und die Grundlagen zur Seemannschaft. Mit der Vermittlung dieser allgemeinmilitärischen Aspekte sollen die Marineoffizieranwärter befähigt werden, im militärischen Rahmen zu grundlegenden Fragen normen- und regelkonform agieren zu können. Die Vermittlung dieser Fähigkeiten ist dabei stark körperlich orientiert; aber nicht nur Marschieren und Schießen prägen diesen Ausbildungsabschnitt, sondern auch intellektuelle Herausforderungen wie das Erlernen von rechtlichen Rahmenbedingungen.

Angesichts starker individueller Anpassungsprozesse der Soldatinnen und Soldaten beim Übergang von ihrem bisherigen ausschließlich zivilen Leben in diese militärische Welt fällt die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt auch im mehrjährigen Vergleich ausgesprochen günstig aus. Seit 2005 waren mindestens zwei Drittel der Marineoffizieranwärter mit diesem Ausbildungsabschnitt zufrieden, die Unzufriedenheit in diesen drei Jahren lag nicht höher als 15 Prozent (siehe Tabelle 2). Im Mehrjahresvergleich am besten bewertete die Crew VII/2006 ihre Soldatischen Basisausbildung: 84 Prozent zeigten sich hier zufrieden. Die geringste Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt fand sich bei Crew VII/2007 mit erkennbar geringeren 65 Prozent Zufriedenheit. Auffällig ist dabei, dass sich die Gesamtzufriedenheit dabei nicht linear ändert, sondern von Jahr zu Jahr unterschiedliche Werte ohne klare Entwicklungsrichtung aufweist. Im Vergleich mit den anderen Ausbildungsabschnitten wird die Soldatische Basisausbildung durchschnittlich (Crew VII/2006) bis deutlich unterdurchschnittlich (Crew VII/2005 und Crew VII/2007) bewertet (siehe Abbildung 46).

Unter den besonders positiv bewerteten Rahmenbedingungen dieses Ausbildungsabschnitts befanden sich dabei die Unterbringung (zwischen 96 und 99 Prozent Zufriedenheit), das Lehrpersonal (zwischen 86 und 89 Prozent Zufriedenheit), die Kameradschaft (zwischen 81 und 91 Prozent Zufriedenheit) und die Ausbildungsinhalte (zwischen 74 und 86 Prozent Zufriedenheit). Die deutlichste Unzufriedenheit in diesem Ausbildungsabschnitt herrschte bezüglich der Vorbereitung auf die spätere Verwendung (Unzufriedenheit zwischen 23 und 42 Prozent), den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung (Unzufriedenheit zwischen 16 und 34 Prozent), den technischen und organisatori-

⁴⁴ In der folgenden Darstellung der Ergebnisse dieses Ausbildungsabschnitts werden daher ausschließlich die Bewertungen der Neueinsteiger berücksichtigt, die ihre Grundausbildung auch tatsächlich an der Marineschule Mürwik absolviert haben.

schen Rahmenbedingungen (Unzufriedenheit zwischen 15 und 26 Prozent) sowie bezüglich der Anerkennung der persönlichen Leistungen durch die Vorgesetzten (Unzufriedenheit zwischen 14 und 26 Prozent).

Im zeitlichen Crewvergleich zeigt sich, dass die Zufriedenheitswerte bei Crew VII/2007 gegenüber der Crew VII/2006 mit einer einzigen Ausnahme (Zufriedenheit mit der Unterbringung) zum Teil deutlich gesunken sind (siehe Tabelle 2). Eine hohe Konstanz der Zufriedenheit mit Einzelaspekten findet sich vor allem zu den Aspekten Lehrpersonal (etwa 90 Prozent Zufriedenheit) und Unterbringung (über 95 Prozent Zufriedenheit). Die Zufriedenheit mit der Anerkennung durch die Vorgesetzten weist zwar ebenfalls für alle betrachteten Crews einen relativ konstanten Wert von 55 bis 57 Prozent auf, jedoch ist in der Crew VII/2007 der Anteil derjenigen, die „teils/teils“ antworten, deutlich geschrumpft, während der Anteil der unzufriedenen gegenüber der Vorjahrescrew deutlich gestiegen ist. Alle übrigen Aspekte weisen mehr oder weniger starke Veränderungen auf. Grundgemeinsamkeit fast aller Aspekte ist es, dass die Crew VII/2006 deutlich zufriedener war als ihre Vorgänger- und Nachfolgecrew. Hierdurch wird bislang zu den meisten Aspekten nicht deutlich, ob sich hier langfristige Veränderungen ergeben. Einzig der Aspekt der Kameradschaft weist von Crew VII/2005 bis Crew VII/2007 einen kontinuierlichen Rückgang in der Zufriedenheit auf.

Am schlechtesten wird innerhalb der Grundausbildung ein prognostischer Aspekt – die Vorbereitung auf die künftige Verwendung – beurteilt. Diese Bewertung gibt einerseits weniger Anlass zur Besorgnis, denn diese Einschätzung beruht nur auf einer subjektiven Einschätzung der Marineoffizieranwärter über den Nutzen der erhaltenen Ausbildung, der von ihnen erst später überprüft werden kann. Andererseits ist jedoch entscheidend, dass dieses subjektive Gefühl existiert und ggf. erst weit in der Zukunft korrigiert werden kann. Bis dahin besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sich dieser subjektive Eindruck hält und dadurch negativ auf die Zufriedenheit wirkt. Wird dem Gelernten von den Offizieranwärtern zudem eine mangelnde Bedeutung zugemessen, besteht darüber hinaus die Gefahr, dass der Stoff nicht verinnerlicht wird und in entscheidenden Situationen der späteren Karriere möglicherweise nicht mehr präsent ist.

Tabelle 2: Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung⁴⁵
(Angaben in Prozent)

Rahmenbedingungen der Soldatischen Basisausbildung												
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen ⁴⁶	Kameradschaft ⁴⁷	Vorgesetzte ⁴⁸	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte ⁴⁹	Vorbereitung auf spätere Verwendung	Grundausbildung gesamt
Crew VII/2007												
zufrieden	74	49	81	70	86	54	97	34	59	57	30	65
teils/teils	16	25	15	14	9	26	2	32	18	17	28	20
unzufrieden	10	26	4	16	5	20	1	34	23	26	42	15
Crew VII/2006												
zufrieden	86	56	82	85	89	73	96	54	71	57	46	84
teils/teils	12	29	12	9	9	15	2	30	21	29	31	9
unzufrieden	2	15	6	6	2	12	2	16	8	14	23	7
Crew VII/2005												
zufrieden	78	47	91	77	89	50	99	35	60	55	34	71
teils/teils	16	27	5	13	9	26	1	28	22	24	34	17
unzufrieden	6	26	4	10	2	24	–	37	18	21	32	12

Wodurch sind die unterschiedlichen Zufriedenheiten in der Soldatischen Basisausbildung insgesamt im Crewvergleich zu erklären? Mit dem vorliegenden Instrumentarium können die konkreten Umstände nicht in eine Beziehung zur Gesamtzufriedenheit gebracht werden. Dies bliebe einer qualitativen Untersuchung vorbehalten. Wohl aber kann analysiert werden, welche Teilbereichszufriedenheiten sich auf die Gesamtzufriedenheit in welchem Maße auswirken (siehe Tabelle 3).

45 Fragestellung: „Nur an Neueinsteiger: Sie haben Ihre Grundausbildung an der MSM absolviert. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Grundausbildung?“ Datenbasis: Neueinsteiger der Crews VII/2005 bis VII/2007. Hier wie in den folgenden analogen Fragen zu den anderen Ausbildungsabschnitten sind die Antworten „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst. Die Antworten „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ wurden zu „unzufrieden“ zusammengefasst.

46 Vollständige Bezeichnung dieses Items im Fragebogen: „technische und organisatorische Rahmenbedingungen“.

47 Vollständige Bezeichnung dieses Items im Fragebogen: „Kameradschaft in der Crew bzw. dem Zug“.

48 Vollständige Bezeichnung dieses Items im Fragebogen: „unmittelbare Vorgesetzte (Gruppenführer bzw. Zugführer)“.

49 Vollständige Bezeichnung dieses Items im Fragebogen: „Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten“.

Unter denjenigen Aspekten, die einen hohen Korrelationskoeffizienten mit der Gesamtzufriedenheit der Soldatischen Basisausbildung aufweisen (Korrelationskoeffizient $r \geq ,04$), befinden sich zwar die Ausbildungsinhalte, die Kameradschaft und die Gruppenführer, die von den betrachteten Crews als überdurchschnittlich positiv bewertet wurden. Es befinden sich darunter jedoch auch Aspekte, mit denen die Marineoffizieranwärter unterdurchschnittlich zufrieden waren: die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen, die Anerkennung durch die Vorgesetzten und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Die Gesamtzufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung wird besonders von diesen drei Aspekten negativ beeinflusst. Gegenüber Crew VII/2006 haben die Teilnehmer von Crew VII/2007 gerade in diesen Bereichen deutlich negativer geurteilt – die Kritik hat sich hier nahezu verdoppelt. Herausragend ist auch, dass die Gruppenführer durch Crew VII/2007 deutlich wie bei keiner anderen beobachteten Crew kritisiert wurden, indem 16 Prozent der Marineoffizieranwärter angaben, mit ihnen unzufrieden gewesen zu sein.

Tabelle 3: Determinanten der Zufriedenheit in der Soldatischen Basisausbildung⁵⁰

Rahmenbedingungen der Soldatischen Basisausbildung											
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Gruppenführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,45	,44	,36	,57	,22	,21*	,20*	,17**	,40	,51	,43
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,44	,41	,61	,58	,39	,22	,07**	,29	,32	,49	,26
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,51	,46	,36	,59	,37	,29	,10**	,41	,25	,48	,58

50 Korrelation einzelner Rahmenbedingungen mit der Gesamtzufriedenheit dieses Ausbildungsschnitts. Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant (Korrelation nach Pearson). *Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant. **Nicht signifikant. Grau hinterlegt sind Aspekte, die in mindestens zwei Jahrgängen einen Korrelationskoeffizienten von $> ,33$ besaßen und hier als hohe Korrelationskoeffizienten betrachtet werden.

Dass die drei Aspekte (technische und organisatorische Rahmenbedingungen, Anerkennung durch die Vorgesetzten und Vorbereitung auf die spätere Verwendung) nicht nur rechnerisch als wichtigste Bestimmungsfaktoren der Gesamtzufriedenheit in Erscheinung treten, sondern dass sich dahinter auch ganz konkrete Erfahrungen der Marineoffizieranwärter verbergen, wird deutlich, wenn man sich die negativ beurteilten Momente der Soldatischen Basisausbildung am Beispiel der Crew VII/2007 vor Augen führt (siehe Abbildung 22). Diese weitgehend mit den Beurteilungen durch die Teilnehmer von Crew VII/2006 übereinstimmenden negativ beurteilten Momente reflektieren die vornehmliche Unzufriedenheit mit den genannten drei Rahmenbedingungen. Kritisiert wurden in etwa jeder vierten Nennung die Ausbilder, die Organisation sowie die Inhalte der Ausbildung. Diese Unzufriedenheit mit den Inhalten der Ausbildung gründet dabei offenbar auf zwei Ursachen: Erstens wissen die Marineoffizieranwärter nicht, ob die Ausbildung von Relevanz für ihre spätere Verwendung ist. Zweitens glaubt aber auch eine Anzahl von Offizieranwärtern, dass sie während ihrer Soldatischen Basisausbildung Inhalte vermittelt bekamen, die wenig hilfreich für ihre spätere Verwendung waren – so zumindest schätzen sie es nach Ende der Ausbildung an der Marineschule Mürwik ein, wenn ihre Meinung über die Soldatische Basisausbildung erfragt wird. Diese Einschätzungen sind dabei für alle betrachteten Crews sehr stabil, so dass die Äußerungen der Teilnehmer von Crew VII/2007 als typisch erscheinen.

Typisch ist auch, dass sich die Kritik der Crew VII/2007 – wie auch bei den anderen Crews in diesem Ausbildungsabschnitt – vor allem auf organisatorische Umstände der Einnahme des Essens, nicht aber auf die Qualität oder die Abwechslung im Speisenangebot selbst bezog. Kritisch sahen die Marineoffizieranwärter vor allem, wenn ihnen während der Ausbildung zu wenig Zeit zum Essen verblieb oder sie in zeitlicher Nähe zum Essen zum Sport angehalten wurden.

Bezüglich der Ausbilder wurde von den Offizieranwärtern der Crew VII/2007 in 24 von 94 Nennungen vor allem Unerfahrenheit und Uneinigkeit kritisiert, besonders mit Blick auf die Seekadetten.⁵¹ Die Kritik gegenüber den Seekadetten trat in dieser Form und Stärke erstmals bei Crew VII/ 2007 auf. Schließlich wurden in 23 Nennungen auch die Inhalte der Ausbildung kritisiert. Unter den Vorgängercrews trat diese Kritik zwar auch auf, jedoch nicht in dieser Stärke.

51 Bei diesen Seekadetten handelt es sich um einige Absolventen der jeweiligen Vorgängercrew an der Marineschule Mürwik, die in der Grundausbildung ihrer Nachfolgecrew als Gruppenführer und Ausbilder mit eingesetzt werden.

Abbildung 22: Negativ beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung⁵²

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Ausbilder (Unerfahrenheit, insbesondere Seekadetten, Uneinigkeit der Zugführer, schlechtes Verhalten von einigen Seekadetten, fehlende Menschlichkeit)	25
Zeitansatz und Lage der Verpflegung (zu wenig Zeit zum Essen, Sport direkt nach dem Essen)	24
Inhalte der Ausbildung (zu wenig Marinebezug, Sanitätsausbildung, Unterschiede in Formaldienst, schlechter Formaldienst, viel Theorie in kurzer Zeit)	23
Organisation (unnötige Belastungen, Stress, straffer Stundenplan)	10
Übungen, Biwak, Märsche (Verpflegung einschließlich Wasserversorgung)	8
Termindruck, Stress, Atmosphäre in der Ausbildung	4
Gesamt	94

Abbildung 23: Positiv beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung⁵³

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Sport (Frühspport, Military Fitness)	32
HWS, AGSHP	26
Wettbewerbe und Veranstaltungen	21
Übungen, Märsche, Biwak	18
Sonstige Ausbildungsinhalte (Formaldienst, grüne Ausbildung)	9
Kameradschaft und Teamgeist	7
Vorgesetzte	3
Essen	2
Unterbringung	2
Gesamt	120

52 Fragestellung: „Nur an Neueinsteiger: Welche Momente der Grundausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“. Datenbasis: Neueinsteiger der Crew VII/2007. Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

53 Fragestellung: „Welche Momente der Grundausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. ausgebaut werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich. Datenbasis: Neueinsteiger, Crew VII/2007.

Wie bereits in der Detailauswertung für Crew VII/2006 angemerkt (Sender 2008: 25), stellen die unmittelbar militärischen Inhalte für die meisten Marineoffizieranwärter positive Aspekte dieses Abschnitts dar. Dies gilt auch für Crew VII/2007 (siehe Abbildung 23): Genannt wurden hier vor allem körperliche Herausforderungen (Sport) und zentrale Aspekte der „grünen“ Ausbildung, darunter Biwak, Märsche, Schießen oder Formaldienst. Wettbewerbe und Veranstaltungen, in denen der Marinebezug, die Kameradschaft und die Gemeinschaft deutlich werden, werden ebenfalls häufig als positive Momente genannt.

Auffällig ist, dass in den offenen Fragen nach positiven oder negativen Momenten der Ausbildung in keiner der untersuchten Crews Hinweise auf geschlechterspezifische Belastungen oder geschlechterspezifische Aspekte gegeben wurden. Dies erscheint vor allem deshalb überraschend, da die Bundeswehr erst 2001 für Frauen vollständig geöffnet und seitdem vor integrationsbedingte Herausforderungen gestellt wurde, die parallel zu den übrigen Herausforderungen der Transformation bestehen. Zudem wäre mit einer Thematisierung geschlechtsspezifischer Aspekte zu rechnen gewesen, da in der Literatur immer wieder auf eine grundsätzlich geringere physische Leistungsfähigkeit von Frauen hingewiesen wird.⁵⁴ Speziell in der körperlich besonders fordernden Soldatischen Basisausbildung sowie in der Infanteristischen Basisausbildung wäre eine Thematisierung von Geschlechteraspekten daher zu erwarten gewesen, zumal der Anteil von Frauen unter den Marineoffizieranwärtern zwischenzeitlich sehr hoch ist.⁵⁵ Da trotz wesentlicher Fortschritte die soziale Integration der Soldatinnen nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann und Gegenstand beständigen Bemühens sein sollte⁵⁶, galt es auch für die Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik zu untersuchen, wie sich hier geschlechtsspezifische Zufriedenheiten und Belastungen gestalten. Schließlich würden die Bundeswehr allgemein und die Marine im Speziellen eine Ausnahme bilden, fänden sich hier nicht auch geschlechtsspezifische Problemlagen, die auch in anderen Streitkräften beobachtet werden.⁵⁷

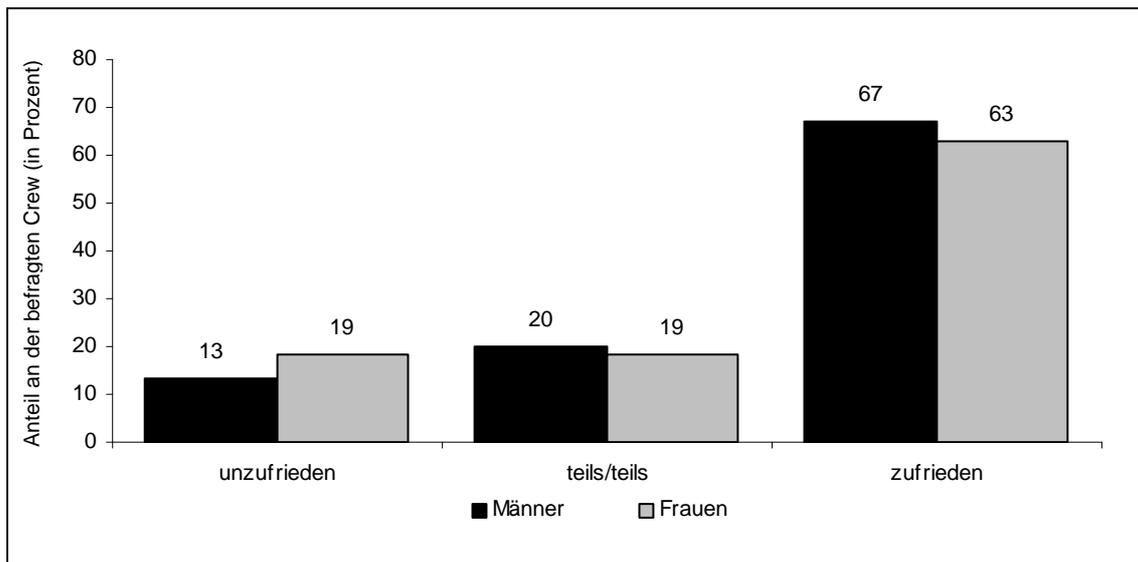
54 Vgl. Carreiras/Kümmel (2008).

55 Traten 2001 lediglich 17 Frauen ihren Dienst als Offizieranwärterinnen des allgemein militärischen Truppendienstes in der Marine an, beläuft sich ihr Anteil an der Personalstärke der Marine zwischenzeitlich auf ca. 2 063 Personen (ca. 9 Prozent der Personalstärke). Allein unter den Befragten in der Crew VII/2007 waren 54 Frauen. Sie bildeten am Ende des abgeschlossenen Ausbildungsjahres einen Anteil von 26 Prozent der Gesamcrew; in der Crew VII/2005 betrug der Frauenanteil sogar 29 Prozent.

56 Siehe Kümmel (2004: 7); Kümmel/Werkner/Kozielski (2003: 59).

57 Siehe zu den Problemlagen in anderen Streitkräften und Querschnittsbetrachtungen: Carreiras/Kümmel (2008).

Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht⁵⁸



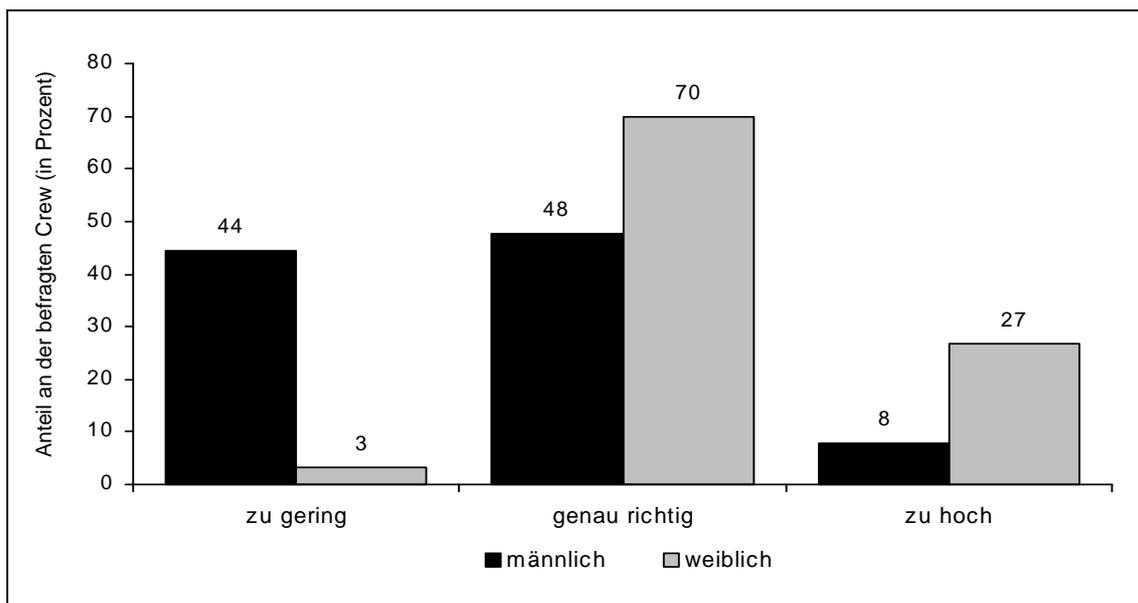
Auffällige Abweichungen in der Zufriedenheit von Männern und Frauen finden sich jedoch in der Soldatischen Basisausbildung entgegen aller Erwartung kaum. Der Anteil der weiblichen Marineoffizieranwärter, der mit diesem Ausbildungsabschnitt unzufrieden war, ist zwar etwas höher und der Anteil der zufriedenen Frauen etwas geringer als bei den Männern, diese Unterschiede sind aber kaum auffällig (siehe Abbildung 24). Hierfür sind lediglich einige wenige Einzelfälle bei den Frauen verantwortlich. Ursächlich für die Unterschiede sind nicht im Detail ausgewiesene differenzierte Bewertungen einiger Rahmenbedingungen. Etwas kritischer als die Männer sahen die Frauen der Crew VII/2007 beispielsweise die Verpflegung und die Möglichkeiten zur Erholung. Zufriedener zeigten sie sich unter anderem mit der Kameradschaft, dem Lehrpersonal und der Unterkunft.

Zwar ist nach den Daten der Crew VII/2007 eine Tendenz einer stärkeren körperlichen Belastung von Frauen in Ansätzen zu erkennen, diese deutet aber nicht auf eine grundlegende Überforderung der Frauen hin (siehe Abbildung 25). Die Tendenz besteht darin, dass Frauen im Verhältnis häufiger sagten, hier „genau richtig“ gefordert worden zu sein als ihre männlichen Kameraden. Immerhin 70 Prozent der Frauen gaben an, in der

⁵⁸ Fragestellung: „Nur an Neueinsteiger: Sie haben Ihre Grundausbildung an der MSM absolviert. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Grundausbildung?“ Item: Grundausbildung insgesamt. Datenbasis: Neueinsteiger der Crew VII/2007, differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. N (Männer)=111, N (Frauen)=28.

Soldatischen Basisausbildung „genau richtig“ körperlich gefordert worden zu sein, bei den Männern waren es nur 45 Prozent. Die Männer waren deutlich unterforderter. Immerhin 44 Prozent gaben explizit an, körperlich zu gering gefordert worden zu sein, jedoch nur 3 Prozent der Frauen. Eine Überforderung fand sich bei Männern in nur 12 Fällen, bei Frauen in 8 Fällen. Im Crewvergleich zeigt sich, dass die Frauen in Crew VII/2005 die Anforderungen etwas stärker als zu hoch empfanden, gleichwohl bestätigte sich hier wie auch für Crew VII/2006 das Bild, dass für Crew VII/2007 exemplarisch dargestellt wurde. Dieses Bild lässt es zu, von einer geschlechterbedingten leicht unterschiedlichen Belastung in der Soldatischen Basisausbildung zu sprechen. Eine Herausforderung besteht dabei aber weniger darin, die Belastungen für Frauen zu begrenzen als vielmehr darin, die Belastungen für die 44 Prozent der körperlich unterforderten Männer in richtigem Maße anzuheben.

Abbildung 25: Körperliche Anforderungen in der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁵⁹



Obwohl die Urteile von Männern und Frauen der jeweiligen Crews dem dargestellten gleichen Muster folgten, empfanden die Crews insgesamt die körperlichen Anforderungen unterschiedlich. In den Crews VII/2006 und VII/2007 bewerteten beide Geschlechter zusammengenommen nahezu identisch: Etwa die Hälfte fühlte sich genau richtig

⁵⁹ Fragestellung: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Grundausbildung. Nur Neueinsteiger. Angaben „viel zu hoch“, „zu hoch“, „eher zu hoch“ zusammengefasst zu „zu hoch“. Angaben „eher zu gering“, „zu gering“ und „viel zu gering“ zusammengefasst zu „zu gering“.

gefordert, einige wenige zu stark gefordert und rund 40 Prozent eher unterfordert. Von dieser Bewertung weicht Crew VII/2005 deutlich ab, als hier zwar ebenfalls die Hälfte die Anforderungen als „genau richtig“ einschätzte. Der Anteil derjenigen, die die körperlichen Anforderungen aber als zu hoch bewerteten, war deutlich größer als der Anteil derjenigen, die sie als zu gering einschätzten. Damit zeichnet sich das Bild ab, dass sich die Überforderungen im körperlichen Bereich, die für Crew VII/2005 festgestellt wurden, für die Nachfolgecrews nicht wiederholten. Die intellektuellen Anforderungen bezeichneten in jedem Jahrgang seit 2005 rund zwei Drittel als eher zu gering, zu gering oder viel zu gering. Auffällig ist, dass dies besonders die Teilnehmer von Crew VII/2007 mit 40 Prozent deutlich sagten. Ein weiteres Drittel beurteilte die intellektuellen Anforderungen als genau richtig, nur Einzelne empfanden sie als eher zu hoch, zu hoch oder viel zu hoch (siehe Tabelle 4). Mehrheitlich fühlten sich die Soldatinnen und Soldaten also in der Soldatischen Basisausbildung intellektuell unterfordert.

Tabelle 4: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007)⁶⁰
(Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
Crew VII/2007					
intellektuell	41	29	29	0	1
körperlich	12	25	52	8	3
Crew VII/2006					
intellektuell	26	43	28	3	0
körperlich	12	31	52	3	2
Crew VII/2005					
intellektuell	27	38	31	4	1
körperlich	3	10	50	19	18

Diese Unterschiede zwischen den Crews deuten auf drei Punkte hin: Erstens erklärt die von den Teilnehmern so wahrgenommene körperliche Überforderung der Crew VII/2005, weshalb hier das Bedürfnis nach mehr Ruhephasen stärker ausgeprägter war (nur 35 Prozent zeigten sich mit den Möglichkeiten zur Erholung zufrieden, siehe Tabelle 2). Zweitens spiegelt sich in den Daten, dass die Grundausbildung trotz ihres rela-

⁶⁰ Fragestellungen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Grundausbildung. Nur Neueinsteiger.

tiv feststehenden Inhalts jahrgangsabhängig zu unterschiedlichen Belastungen führte. Drittens schließlich zeigen die Daten für diesen Ausbildungsabschnitt eine insgesamt starke körperliche Belastung des künftigen Offizierachwuchses, ohne in gleichem Maße auch intellektuell zu fordern. So wurde die Grundausbildung, der erste Ausbildungsabschnitt der Marineoffizieranwärter überhaupt, zwar ihren Erwartungen hinsichtlich der körperlichen Belastung als Soldat/in gerecht, gleichwohl mussten die Marineoffizieranwärter hier zu Beginn der Ausbildung die Erfahrung einer gewissen intellektuellen Unterforderung machen. Dieser Bruch kann dabei für viele Marineoffizieranwärter umso deutlicher werden, weil viele von ihnen gerade ihr Abitur abgeschlossen haben, also in der Regel über einen längeren Zeitraum besonders intellektuell gefordert waren. Hieran konnten die Marineoffizieranwärter in den ersten Wochen in Mürwik zunächst nicht anschließen.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Der Soldatischen Basisausbildung der Marineoffizieranwärter kommt – dies wurde am Anfang des Kapitels sowie in Sender (2008: 19) hervorgehoben – für die Neueinsteiger eine wichtige Bedeutung am Übergang vom bisherigen Leben als Zivilperson zur Integration in das Militär eine wichtige Bedeutung zu. Hier erleben sie zumeist erstmals unmittelbar, was es bedeutet, als Soldatinnen und Soldaten zu leben und zu handeln. Vor dem Hintergrund der sich dahinter verbergenden individuellen Anpassungsleistungen der Marineoffizieranwärter wird dieser Ausbildungsabschnitt dabei ausgesprochen günstig bewertet, auch wenn er im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschnitten eine vergleichsweise niedrige Zufriedenheit aufweist. Mindestens aber ca. zwei Drittel der Marineoffizieranwärter waren mit der Soldatischen Basisausbildung zufrieden. Positiv sehen die Soldatinnen und Soldaten dabei die militärischen und sportlichen Aspekte der Soldatischen Basisausbildung. Obwohl diese körperlichen Aspekte gesucht werden, empfinden sie jedoch hierbei eher eine Unterforderung. Dies gilt deutlicher noch bei den intellektuellen Anforderungen. Frauen fühlen sich in der Soldatischen Basisausbildung körperlich stärker gefordert als Männer, sie werden aber nicht deutlich überfordert und sind mit diesem Abschnitt ähnlich zufrieden wie ihre männlichen Kameraden. Relativ kritisch stehen die Soldatinnen und Soldaten einerseits den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen gegenüber, andererseits der subjektiv beurteilten Vorbereitung auf die spätere Verwendung.

Ein Spitzenwert von 84 Prozent Zufriedenheit in Crew VII/2006 zeigt dabei, bis zu welchem oberen Ende die Zufriedenheit selbst in diesem fordernden Ausbildungsabschnitt gesteigert werden kann. Die deutlich unterschiedlichen Zufriedenheitswerte machen transparent, dass die Gesamtzufriedenheit wie die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten auch deutlich jahrgangsabhängig sind. Der Umstand, dass sich die Zufriedenheit dabei unter den betrachteten Crews nicht kontinuierlich, sondern von Crew zu Crew sprunghaft ändert, lässt jedoch nicht nur auf eventuell geänderte Rahmenbedingungen an der Marineschule schließen⁶¹, sondern auch auf Besonderheiten der Crews. In der Tat zeigte sich in Kapitel 4, dass die Crew VII/2007 zu Beginn der Ausbildung insgesamt etwas stärker extrinsisch motiviert erschien als andere Crews. Eine höhere Unzufriedenheit in der Soldatischen Basisausbildung könnte hier auf eine anfangs etwas bestehende geringere Nähe zum Offizierberuf und eine etwas größere Nähe zur guten Bezahlung zurückzuführen sein. Da die Marine nach Einstellung der Soldatinnen und Soldaten jedoch nur begrenzten Einfluss auf diese Eigenschaften besitzt, muss sie mit den Gegebenheiten umgehen. Für sie besteht die Herausforderung darin, die Rahmenbedingungen auch für Crews anzupassen, die insgesamt eine etwas geänderte Interessenlage aufweisen. An welchen Stellen kann eine solche Anpassung so erfolgen, dass sie möglichst für durchschnittliche wie auch spezielle Crews ein positives Ergebnis besitzt? Ausgangsüberlegung hierfür ist, die jahrgangsübergreifend und durchgehend bemängelten Kritikpunkte an der Soldatischen Basisausbildung zu verbessern.

Empfehlung 1: Konzentration auf Steigerung der Zufriedenheit mit drei Rahmenbedingungen. Auf Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse kann die Verbesserung von drei Rahmenbedingungen unabhängig von den spezifischen Eigenschaften und Motivationen einer Crew zur Erhöhung der Zufriedenheit beitragen. Die Marine kann sich dabei auf die Verbesserung der technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen, die Anerkennung durch die Vorgesetzten sowie die Wahrnehmung der Vorbereitung auf die spätere Verwendung konzentrieren. Sie kann hierzu durch eine Sensibilisierung der Ausbilder einen wichtigen Beitrag leisten. Da die Marineschule Mürwik je-

61 Veränderte Rahmenbedingungen an der Marineschule ergeben sich vorwiegend durch Beeinträchtigungen der Planbarkeit der Ausbildung. So bleibt für die Marineschule Mürwik beispielsweise oftmals bis zuletzt unklar, wie viele Marineoffizieranwärter tatsächlich ihren Dienst antreten und wie der Dienstablauf auch bei personellen Engpässen sichergestellt werden kann. Auch im Verlaufe der Ausbildung machen Marineoffizieranwärter von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch und stellen die Organisation vor Herausforderungen. Die Marineschule Mürwik steht auch vor der Herausforderung, dass sie nicht über eine klassische Ausstattung für die Grundausbildung verfügt, sondern sich Personal und Material von anderen Dienststellen zur Verfügung stellen lassen muss und hierbei auf die Kooperation dieser Stellen angewiesen ist.

doch keine klassische Grundausbildungseinrichtung ist, ist sie hier auf die Unterstützung anderer Dienststellen angewiesen.

Empfehlung 2: Beispiele aus dem Truppenalltag liefern, die die Anwendbarkeit des Erlernten verdeutlichen. Der im Crewvergleich relativ hohe Anteil von Offizieranwärtern, der sich aus subjektiver Beurteilung unzufrieden mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung zeigt, kann verringert werden. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass die Vorgesetzten und Ausbilder noch stärker das Gespräch mit den Offizieranwärtern suchen, um die Notwendigkeit der Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte zu erläutern und verständlich zu machen. Möglicherweise empfiehlt sich hierzu auch, dass einsatzerfahrene höherrangige Offiziere anschauliche Beispiele erläutern, an denen deutlich wird, dass Inhalte der Soldatischen Basisausbildung von konkreter künftiger Bedeutung sind und das Erlernen Grundlage der künftigen Führertätigkeit ist. Auf keinen Fall sollte seitens der Ausbilder der falsche Eindruck vermittelt werden, dass die in diesem Ausbildungsabschnitt erlernten Inhalte wenig Bedeutung für die künftige Tätigkeit der Offiziere besäßen. Halten sich bei den Marineoffizieranwärtern falsche Vorstellungen über die Bedeutung des Erlernten, besteht die Gefahr, dass diese subjektiven Einschätzungen bis in die Zeit nach dem Offizierstudium fortexistieren und in der Zwischenzeit nach außen kommuniziert werden. Sie würden so nicht nur den subjektiv empfundenen Wert der Ausbildung schmälern, sondern auch das Berufsbild beeinträchtigen und eine negative Rolle für die Außendarstellung dieser Ausbildung aufweisen.

Empfehlung 3: Ausbildertätigkeit der Seekadetten überprüfen. Die dokumentierte Unzufriedenheit mit den Ausbildern erscheint nicht grundsätzlich ungewöhnlich, da es sich hierbei um den ersten stark militärisch geprägten Ausbildungsabschnitt der Marineoffizieranwärter handelt, bei dem sich die meisten erst an die Umstände gewöhnen müssen. Gleichwohl geben die Inhalte der kritischen Stellungnahmen der Marineoffizieranwärter Impulse für konkrete Optimierungsmöglichkeiten. So bildet die Teilnahme von Seekadetten des Vorjahres als Ausbilder für diese zweifelsfrei eine wichtige und wertvolle Möglichkeit, Erfahrungen für ihre künftige Tätigkeit zu sammeln; sie stellt auch eine Auszeichnung für sie dar. Gleichwohl wird an der Bewertung der Crew VII/2007 deutlich, dass die Seekadetten der Vorgängercrew hinsichtlich ihrer Erfahrung, ihres Verhaltens oder ihres Umgangstons kritisiert wurden. Sofern sich entsprechende Hinweise auch in den Folgecrews wiederholen, sollte geprüft werden, ob die Seekadetten bereits optimal auf die Aufgabe als Ausbilder vorbereitet sind. Möglicher-

weise empfehlen sich für sie über die bislang erhaltenen Qualifikationen hinausreichende weiterführende pädagogische Kurse mit praktischer Orientierung.

Empfehlung 4: Marineoffizieranwärter in der Grundausbildung intellektuell stärker fordern und fördern. Die mehrheitlich intellektuelle Unterforderung der Marineoffizieranwärter in der Soldatischen Basisausbildung ist bei allen betrachteten Jahrgängen deutlich sichtbar. Auch wenn die intellektuellen Anforderungen in den auf die Soldatische Basisausbildung folgenden Ausbildungsabschnitten steigen und die grundsätzliche militärische Ausbildung zweifelsfrei vor allem auch körperlich fordernd ist: Die Soldatische Basisausbildung stellt eine die Marineoffizieranwärter prägende und mitunter für das weitere Verbleiben in der Truppe entscheidende Zeit dar und schließt sich für die meisten unmittelbar an ihr intellektuell forderndes Abitur an. Während dieses Ausbildungsabschnitts bilden sich auch Meinungen bei den Marineoffizieranwärtinnen und ihrem sozialen Umfeld über die Truppe als Arbeitgeber heraus. Für manche Teilnehmer, z. B. Marinesanitätsoffizieranwärter⁶², können sie bis mindestens zum Ende des zivilen Studiums als prägend verbleiben. Deshalb sollte hier – wie in allen Ausbildungsabschnitten im Zeitraum der Möglichkeit des Widerrufs der Verpflichtungserklärung – ein möglichst typisches Bild des Dienstes vermittelt werden, auch mit höherer intellektueller Forderung. Dies lässt sich aufgrund des engen Ausbildungsplanes nur schwer durch zusätzliche Unterrichtseinheiten während der Dienstzeit realisieren. Möglicherweise finden die Zug- und Gruppenführer aber doch Wege, die Marineoffizieranwärter in der Soldatischen Basisausbildung verstärkt intellektuell zu fordern. Eventuell bietet sich auch die Förderung von intellektuell ausgerichteten Neigungsgruppen an.

6.2 Infanteristische Basisausbildung

Während der Infanteristischen Basisausbildung sollen die Marineoffizieranwärter vornehmlich ihre Fähigkeiten im Bereich der „grünen“ Ausbildung vertiefen und erweitern. In einem Gesamtumfang von etwa 200 Unterrichtsstunden stehen zentral vorgegebene Inhalte wie Schießen, Marschieren und Sport auf dem Stundenplan. Zudem werden die Wachausbildung in der Marine und der Gefechtsdienst aller Truppen (GAT) gelehrt. Einen Schwerpunkt dieses Abschnitts stellt darüber hinaus die Einsatzvorbereitende

62 Marinesanitätsoffizieranwärter verlassen die Ausbildung an der Marineschule Mürwik bereits nach der Soldatischen Basisausbildung und der direkt im Anschluss absolvierten Seemannischen Basisausbildung.

Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung (EAKK) dar. Im Unterschied zur Soldatischen Basisausbildung, der Nautischen Basisausbildung und dem Offizierlehrgang wird die Infanteristische Basisausbildung nicht an der Marineschule Mürwik, sondern an der etwa 100 Kilometer von Flensburg entfernt liegenden Marineunteroffizierschule (MUS) in Plön (Schleswig-Holstein) durchgeführt, in der die Soldatinnen und Soldaten während dieser Zeit auch untergebracht sind.

Die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsausschnitt lag nach Urteil der Crew VII/2007 bei 78 Prozent. Sieben Prozent der Marineoffizieranwärter waren damit unzufrieden, 15 Prozent sagten „teils/teils“ (siehe Tabelle 5). Mit diesen Werten liegt die Gesamtzufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung bei Crew VII/2007 oberhalb der durchschnittlichen Zufriedenheit aller Ausbildungsabschnitte aller bislang betrachteten Crews (vgl. Abbildung 46). Die Zufriedenheit der Vorgängercrews lag teils deutlich unterhalb dieses Wertes. Der niedrigste Wert der Zufriedenheit wurde mit 62 Prozent in Crew VII/2005 erreicht, der höchste mit 81 Prozent bei Crew VII/2006. Auch der Anteil der explizit Unzufriedenen pendelt überraschend stark zwischen mindestens sieben Prozent (Crew VII/2007) und dreimal so hohen 24 Prozent (Crew VII/2005). Insgesamt zeigt sich damit, dass Crew VII/2005 bislang die durchgängig in allen Einzelaspekten unzufriedenste Crew war, dass sich jedoch die Bewertungen bei Crew VII/2006 und VII/2007 deutlich verbessert haben und sich die beiden letztgenannten sehr ähneln. Dies deutet auf eine klare Verbesserung und eine erfolgte Stabilisierung der Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt hin.

Differenziert nach den einzelnen Rahmenbedingungen zeigten sich die Befragten in der Infanteristischen Basisausbildung am zufriedensten mit den Ausbildungsinhalten (zwischen 70 und 87 Prozent Zufriedenheit), der Kameradschaft (zwischen 82 und 88 Prozent Zufriedenheit) sowie den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen (zwischen 72 und 84 Prozent Zufriedenheit). Auch die Verpflegung, die Unterbringung und die Möglichkeiten zur Erholung stehen in der Ausprägung der Zufriedenheit den genannten Punkten kaum nach. Am stärksten unzufrieden waren die Teilnehmer mit den Hörsalleitern (zwischen 13 und 20 Prozent Unzufriedenheit), der Anerkennung durch die Vorgesetzten (zwischen 12 und 25 Prozent Unzufriedenheit) sowie der Vorbereitung auf die spätere Verwendung (zwischen 17 und 30 Prozent Unzufriedenheit).

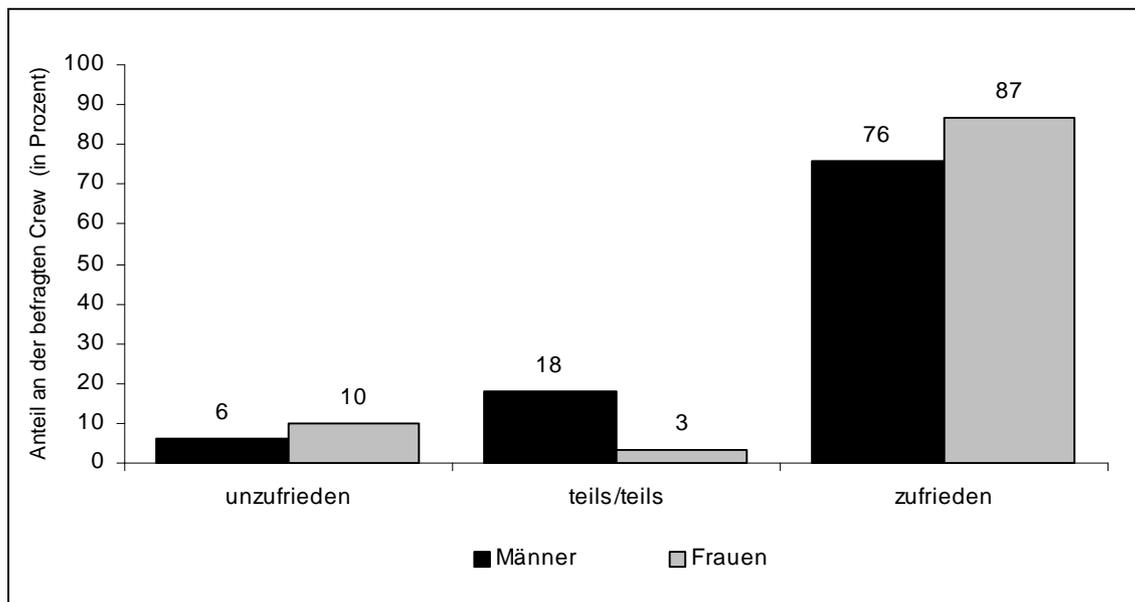
Tabelle 5: Zufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung⁶³
(Angaben in Prozent)

Rahmenbedingungen der Infanteristischen Basisausbildung												
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung	Infanteristische Basis gesamt
Crew VII/2007												
zufrieden	81	76	82	72	76	84	85	85	78	66	54	78
teils/teils	9	16	10	10	15	9	9	11	13	19	23	15
unzufrieden	10	8	8	18	9	7	6	4	9	15	23	7
Crew VII/2006												
zufrieden	87	84	88	74	80	75	71	76	80	65	61	81
teils/teils	9	10	7	13	13	17	16	15	15	23	22	9
unzufrieden	4	6	5	13	7	8	13	9	5	12	17	10
Crew VII/2005												
zufrieden	70	72	83	64	48	81	76	77	57	48	47	62
teils/teils	14	14	10	16	24	9	12	15	21	27	23	14
unzufrieden	16	14	7	20	28	10	12	8	22	25	30	24

Obwohl es sich bei der Infanteristischen Basisausbildung wiederum um einen körperlich sehr fordernden Ausbildungsabschnitt handelt, finden sich nur sehr feine Unterschiede in der Zufriedenheit von Männern und Frauen. Frauen zeigen sich sogar noch etwas stärker zufrieden als Männer (87 Prozent Zufriedenheit bei den Frauen gegenüber 76 Prozent Zufriedenheit bei den Männern, vgl. Abbildung 26). Damit werden die Ergebnisse aus der Soldatischen Basisausbildung bestätigt, nach denen stärkere körperliche Forderungen nicht zu einer unterschiedlichen Zufriedenheit von Männern und Frauen führen müssen.

⁶³ Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Infanteristischen Basisausbildung?“ Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crews VII/2005 bis VII/2007.

Abbildung 26: Zufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht⁶⁴



Als besonders wichtige Rahmenbedingungen für die Gesamtzufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung haben sich die Ausbildungsinhalte, die Gruppenführer, die Anerkennung durch die Vorgesetzten und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung herausgestellt. Alle diese Punkte weisen über die betrachteten Crews einen Korrelationskoeffizienten von mindestens etwa $r=,60$ auf und haben somit einen starken Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit (siehe Tabelle 6). Damit stehen in diesem Ausbildungsabschnitt diejenigen Aspekte im Vordergrund der Wichtigkeit, die mit dem unmittelbar zu erlernenden Inhalt in Zusammenhang stehen. Dazu zählen auch die Gruppenführer und das Lehrpersonal, die diesen Inhalt vermitteln. Da die Marineoffizieranwärter in diesem Abschnitt besonders die „grünen Inhalte“ positiv bewerten (siehe Abbildung 27), die sie unter Leitung der Ausbilder und Gruppenführer erlernen, ist es ihnen auch wichtig, hier gute persönliche Leistungen zu erbringen, die von den Vorgesetzten anerkannt werden und sie auf die spätere Verwendung vorbereiten. Andere Rahmenbedingungen dieses Ausbildungsabschnitts (beispielsweise die Verpflegung und die Unterbringung) treten in ihrer Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit hinter den zuvor genannten Bedingungen deutlich zurück (siehe Tabelle 6).

⁶⁴ Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Infanteristischen Basisausbildung?“ Item: Infanteristische Basisausbildung insgesamt. Datenbasis: Crew VII/2007, differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. N (Männer) = 154, N (Frauen) = 31.

Tabelle 6: Determinanten der Zufriedenheit in der Infanteristischen Basisausbildung⁶⁵

Rahmenbedingungen der Infanteristischen Basisausbildung											
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Gruppenführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,67	,59	,48	,72	,66	,08**	,14**	,18*	,46	,63	,60
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,67	,41	,61	,58	,39	,22	,33	,48	,40	,64	,62
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,62	,55	,30	,65	,56	,22	,32	,30	,37	,63	,74

Im Crewvergleich zeigen sich bis auf wenige Ausnahmen kaum kontinuierliche Veränderungen in der Bedeutung der Rahmenbedingungen für die Gesamtzufriedenheit. Offensichtlich sind diese Werte von Jahrgang zu Jahrgang schwankend und können so sowohl von bestimmten Eigenschaften einer spezifischen Crew oder auch von den jeweiligen Rahmenbedingungen abhängen, auf die sie an der MUS treffen. Zu den Aspekten, die sich jedoch kontinuierlich verändern und die einen leichten Trend vermuten lassen, zählt der Zusammenhang zwischen den persönlichen Leistungen und der Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt sowie die Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Bezüglich der persönlichen Leistungen zeigt sich ein kontinuierlicher Bedeutungszuwachs für die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt von Crew VII/2005 bis Crew VII/2007. Eine im Crewvergleich kontinuierlich abnehmende Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit hat indes die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Bestätigen sich diese bislang nur leicht sichtbaren Trends bei weiteren Untersuchungen, ist von Folgendem auszugehen: Einerseits legen die nachwachsenden Marineoffizieranwärter immer mehr Wert auf ihre persönlichen Leistungen in der Infanteristischen Basisausbildung. Sie sind offenbar immer stärker leistungsbereit und wollen dies auch von ihren Vorgesetzten honoriert sehen. Auf der anderen Seite bedeutet dieses Ziel der Selbstverwirklichung jedoch nicht, dass dies ein-

⁶⁵ Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. *Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant. **Nicht signifikant. Grau hinterlegt sind Aspekte, die in mindestens zwei Jahrgängen einen Korrelationskoeffizienten von > ,33 besaßen und hier als hohe Korrelationskoeffizienten betrachtet werden.

zig zur Vorbereitung auf die spätere Verwendung erfolgt. Die Infanteristische Basisausbildung wird offenbar tendenziell etwas weniger als militärischer Ausbildungsabschnitt gesehen denn als persönliche Herausforderung und Erlebnis. Die Betonung eines Erlebnischarakters dieses Abschnitts steht nicht im Widerspruch zu seiner Bedeutung als Ausbildungsabschnitt. Entscheidend bleibt, dass auch in diesem Abschnitt deutlich hervorgehoben wird, an welchen Punkten der späteren Verwendung das hier erworbene Wissen vermutlich eingesetzt werden wird und vermittelt werden kann, dass das Erlernen für die Zukunft der Marineoffizieranwärter von zentraler Wichtigkeit ist.

Um weitere Anhaltspunkte für die Bewertungen der einzelnen Rahmenbedingungen zu erhalten, wurden die Marineoffizieranwärter auch bei der Infanteristischen Basisausbildung nach individuell erlebten Positiv- und Negativmomenten gefragt. Wie bereits in der Auswertung von Crew VII/2006 (Sender 2008: 36) bestätigt sich auch für Crew VII/2007, dass die praktischen „grünen“ Inhalte von den Offizieranwärttern positiv hervorgehoben werden. Die Handwaffenausbildung und das Schießen führt hier die Liste der als positiv erlebten Momente mit 45 von 224 Nennungen an (siehe Abbildung 27). Das Biwak folgt mit 40 Nennungen. Praktische Anteile, Übungen und Gefechtsdienst folgen mit 33 Nennungen, EAKK mit 30 Nennungen. Mit je 17 Nennungen werden auch die Märsche und der obligatorische Freitagslauf noch relativ häufig als positive Momente gesehen. Diese Bewertungen bestätigen, dass die Marineoffizieranwärter im Rahmen der Infanteristischen Basisausbildung vor allem mit den körperlich orientierten sowie den unmittelbar „grünen“ Ausbildungsinhalten (Schießen, Sport) zufrieden sind und diese positiv in Erinnerung behalten.

Die Ausbilder der Infanteristischen Basisausbildung, hierbei handelt es sich vor allem um erfahrene Unteroffizierdienstgrade der MUS, werden zwar in zehn Nennungen noch positiv bewertet, gleichwohl stellen auf der anderen Seite 21 Nennungen Vorbildfunktion, Auftreten und Kompetenz der Ausbilder in Frage. Diese Vorwürfe betreffen jedoch – darauf wiesen die Marineoffizieranwärter hin – nur Einzelfälle (siehe Abbildung 28).

Abgesehen von diesen finden sich nur einige wenige weitere Nennungen von Kritikpunkten. Kritisiert wurde beispielsweise darüber hinaus, dass nach subjektivem Eindruck noch zu wenig Schießausbildung erfolgte. Die Organisation und einzelne Aspekte der Ausbildung (Waffenreinigung und Märsche) wurden als negative Aspekte zwar auch genannt, jedoch in vergleichsweise geringer Anzahl. Insgesamt konnten von den Teilnehmern von Crew VII/2007 nur 110 Negativpunkte angeführt werden, denen 224 positiv beurteilte Aspekte gegenüberstanden.

Abbildung 27: Positiv beurteilte Momente der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁶⁶

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Handwaffenausbildung, Handwaffenschießen, AGSHP	45
Biwak	40
Weitere Aspekte der Ausbildung (praktische Anteile, Übungen, Gefechtsdienst)	33
EAKK	30
Märsche	17
Freitagslauf	17
Ausbilder	10
Verpflegung	4
Kameradschaft	3
Sonstiges (körperliche Belastung, Politische Bildung, Motivation, Organisation)	25
Gesamt	224

Es bleibt festzuhalten, dass die Ausbildungsinhalte der Infanteristischen Basisausbildung nicht nur sehr positiv in der Erinnerung der Marineoffizieranwärter verbleiben, sondern auch kaum durch substantielle negative Erfahrungen getrübt werden. Vielmehr deuten die erhobenen Daten darauf hin, dass die Marineoffizieranwärter hier auf eine sehr gut vorbereitete Ausbildung treffen, die ihnen in konzentrierter Form „grüne“ Ausbildungsinhalte nahebringt, die von den Marineoffizieranwärtern auch nachgefragt und erwartet werden. Dieser Vermittlung wird dabei offenbar sogar in gewisser Weise ein persönlicher Erlebnischarakter zugeordnet.

⁶⁶ Fragestellung: „Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 28: Negativ beurteilte Momente der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁶⁷

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Sonstiges (Waffenreinigen, Märsche, AGSHP, CUA, GAT)	22
Vorgesetzte, Ausbilder, Gruppenführer (Vorbildfunktion, Auftreten, Kompetenz – aber nur in Einzelfällen)	21
Weitere Aspekte der Ausbildung (zu wenig Schießausbildung, zu wenig Übungen)	21
Koordination, Organisation und Materialausstattung	17
Zu wenig Sport	13
Beurteilungen (Fairness, Gespräche über Beurteilung, Maßstab)	5
EAKK	4
Biwak	4
Auflösung Hörsaalstruktur	3
Gesamt	110

In der Infanteristischen Basisausbildung werden an die Marineoffizieranwärter auch relativ starke körperliche Anforderungen gestellt. Diese körperlichen Belastungen stellen allerdings kaum ein Problem dar: Etwa die Hälfte der Befragten gab an, in diesem Ausbildungsabschnitt „genau richtig“ gefordert worden zu sein (zwischen 42 Prozent in Crew VII/2007 und 55 Prozent in Crew VII/2005, siehe Tabelle 7). Im Gegenteil deutet sich eher an, dass die körperlichen Anforderungen in diesem Abschnitt noch als zu gering angesehen werden. Immerhin gab die übrige Hälfte der Marineoffizieranwärter zu Protokoll, in diesem Abschnitt eher zu gering oder zu gering gefordert worden zu sein – kaum einer fühlte sich überfordert. Auch in intellektueller Hinsicht besteht in diesem Ausbildungsabschnitt noch Raum für eine stärkere Forderung. Lediglich zwischen 30 Prozent (Crew VII/2007) und 38 Prozent (Crew VII/2005) fühlten sich in diesem Abschnitt genau richtig gefordert, der Rest fast ausschließlich unterfordert.

⁶⁷ Fragestellung: „Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 7: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007)⁶⁸
(Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
Crew VII/2007					
intellektuell	29	39	30	1	1
körperlich	21	33	42	3	1
Crew VII/2006					
intellektuell	27	36	36	1	0
körperlich	15	28	55	1	1
Crew VII/2005					
intellektuell	16	33	38	12	2
körperlich	12	34	48	6	1

Zwischenfazit und Empfehlungen

Die Infanteristische Basisausbildung wird mit deutlicher Mehrheit positiv bewertet. Seit der Crew VII/2005 hat sich die Zufriedenheit stetig verbessert. Lag sie bei Crew VII/2005 noch bei weniger als zwei Dritteln, sah Crew VII/2006 diesen Ausbildungsabschnitt schon deutlich positiver, indem sich hier 81 Prozent zufrieden zeigten. Bei Crew VII/2007 zeigten sich zwar gegenüber der Crew VII/2006 drei Prozent weniger explizit zufrieden, der Anteil der Unzufriedenen wurde jedoch gleichwohl weiter verringert. Nach diesem Bild ähneln sich die Bewertungen von Crew VII/2006 und Crew VII/2007 sehr und die etwas schlechteren Bewertungen von Crew VII/2005 scheinen eine Ausnahme darzustellen.

Angesichts der besonderen Bedeutung, welche der Infanteristischen Basisausbildung mit Blick auf die Herausbildung von Kameradschaft und eines Wir-Gefühls zukommt, können diese Werte jedoch bei allen drei untersuchten Crews überzeugen. Ihre Beliebtheit zieht dieser Ausbildungsabschnitt dabei offenbar auch aus einer Art Erlebnischarakter, der für die Marineoffizieranwärter immer wichtiger wird.

Ansätze für weitere Optimierungen geben dabei diejenigen drei Rahmenbedingungen, bei denen sich die höchste Unzufriedenheit findet: die Hörsalleiter, die Anerkennung

⁶⁸ Fragestellungen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Infanteristische Basisausbildung.

durch die Vorgesetzten und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Um die positiven Entwicklungen in der Gesamtzufriedenheit zu stabilisieren, können auf Grundlage der Befragungsergebnisse die folgenden Empfehlungen getroffen werden:

Empfehlung 1: Betreuung durch die Hörsalleiter intensivieren. Zu den Hörsalleitern wie auch mit Blick auf die Anerkennung durch die Vorgesetzten finden sich mit etwa 15 bis 20 Prozent noch die vergleichsweise stärksten Kritikraten. Aus diesem Grunde erscheint es möglich, an der Verbesserung dieses Verhältnisses weiter zu arbeiten. Grundansatz kann dabei sein, dass die Vorgesetzten, einschließlich der Hörsalleiter, enger und intensiver mit den Marineoffizieranwärtern kommunizieren und die Leistungen der Marineoffizieranwärter besprechen und bewerten. Dies könnte in regelmäßigen offenen Gesprächen der Hörsalleiter mit den von ihnen betreuten Soldatinnen und Soldaten erfolgen, ggf. auch auf freiwilliger Basis.

Empfehlung 2: Noch stärker Bezüge zum späteren Dienstalltag in der Ausbildung herstellen. Mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung ist etwa die Hälfte der Befragten unzufrieden. Für die eher kurzfristige Sicht der Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt ist diese Unzufriedenheit nicht bedeutend, da gezeigt wurde, dass der Einfluss der Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung auf die Gesamtzufriedenheit zwar hoch ist, aber mit jeder Crew leicht sinkt. Entscheidend ist jedoch, die langfristige Wirkung im Auge zu behalten und darauf abzielen, dass alle vermittelten Inhalte auch ohne Abstriche auch als wichtig für die spätere dienstliche Tätigkeit erkannt werden. Wie kann die Zufriedenheit hier erhöht werden? Die bisherigen Studien lassen zunächst den Schluss zu, dass einige Marineoffizieranwärter glauben, während der Infanteristischen Basisausbildung Inhalte vermittelt bekommen zu haben, die später nicht relevant für ihre Tätigkeit sein werden. Manche empfinden die vermittelten Inhalte offenbar auch als unzureichend für die Aufgabenbewältigung. Soll die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung erhöht werden, bieten sich zur Korrektur dieser Einschätzungen beispielsweise Gespräche mit dienst- und einsatzerfahrenen Offizieren und Unteroffizieren an. In solchen Gesprächen könnte Erlerntes in Gruppengesprächen oder Rollenspielen zur theoretischen Anwendung gebracht werden. Dies würde den Marineoffizieranwärter nicht nur versichern, dass das Erlernte wichtig für später ist, ein solches Vorgehen würde auch eine intellektuelle Abwechslung und Forderung bedeuten.

Empfehlung 3: Körperliche Anforderungen ausbauen. Die Marineoffizieranwärter können grundsätzlich stark für die Infanteristische Basisausbildung motiviert werden,

da sie offenbar die Erwartungen hinsichtlich der „grünen“ Anteile der militärischen Ausbildung befriedigt. Hier fordern und wünschen sich die Marineoffizieranwärter auch starke körperliche Anforderungen – etwa die Hälfte findet diese Anforderungen bereits „genau richtig“. So positiv diese Auslastung ist: Die andere Hälfte fühlt sich jeweils mehr oder weniger klar körperlich unterfordert. Da die Ausbildung an der MUS geradezu idealtypische Bedingungen für eine stärkere körperliche Auslastung bietet, könnte hier ggf. nachgesteuert werden. Eine Erhöhung der körperlichen Anforderungen sollte jedoch nach Möglichkeit nicht global für alle, sondern individuell ermöglicht werden. Hierzu bieten sich fakultativ weitere Märsche oder Sportangebote an – oder eine differenzierte Anhebung von Anforderungen.

Empfehlung 4: Intellektuelle Anforderungen erhöhen. Obschon die körperliche Unterforderung für einen beträchtlichen Teil der Marineoffizieranwärter in der Infanteristischen Basisausbildung besteht, erscheint der Abbau intellektueller Unterforderung aufgrund der Ausprägung noch vordringlicher. Zwar erwarten die Marineoffizieranwärter in der Infanteristischen Basisausbildung keine sonderlich hohen intellektuellen Anforderungen, gleichwohl sollte dem Eindruck entgegengewirkt werden, dass „grüne“ Aspekte der Tätigkeit eines Marineoffiziers tendenziell mit einer intellektuellen Unterforderung einhergehen. Oben erwähnte Rollenspiele oder Fallstudien zur Anwendung des gelernten Wissens mit einsatzerfahrenen Soldatinnen und Soldaten könnten sowohl intellektuell stärker fordern wie auch das Erlernte weiter festigen.

6.3 Seemännische Basisausbildung

Der Ausbildungsabschnitt Seemännische Basisausbildung besteht aus einer mehrwöchigen Auslandsausbildungsreise auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK. Auf diesem Ausbildungsschiff erhalten alle Marineoffizieranwärter des Truppendienstes, die Sanitätsoffizieranwärter der Marine sowie die Unteroffiziere des Seemännischen Dienstes ihre Ausbildung für ihre späteren Verwendungen. Eine Stammbesatzung von 85 Personen kann hier bis zu 138 Lehrgangsteilnehmer betreuen.⁶⁹ In den 50 Jahren seit ihrer Indienststellung wurden auf der GORCH FOCK über 14 000 Offizier- und Unteroffizieranwärter ausgebildet. Die Ziele der Ausbildung bestehen unter anderem im Vermitteln der Fähigkeiten, in der Mannschaft einen Großsegler zu bedienen, im Erlernen gemeinsamen Vorgehens (Kameradschaft) und nicht zuletzt in der Aufrechterhaltung von

⁶⁹ Daten nach: Presse- und Informationszentrum Marine.

Tradition und Außenwirkung der Marine. Die Ausbildung einer Crew erfolgt in der Regel während einer längeren Reiseroute, wobei die Crew in drei Törns aufgeteilt wird. Törn 1 beginnt seinen Dienst dabei beispielsweise noch im Heimathafen und im unmittelbaren Anschluss an die Soldatische Basisausbildung. In einem ausländischen Hafen erfolgt nach etwa sechs Wochen dann ein Törnwechsel, dies wiederholt sich dann erneut nach weiteren sechs Wochen mit dem dritten Törn. Wird im Folgenden also über den Ausbildungsabschnitt GORCH FOCK gesprochen, muss in Erinnerung bleiben, dass auch die An- und Abreise bei Törnwechseln mit zu diesem Ausbildungsabschnitt gerechnet wird.

Für die Offizieranwärter der Marine bedeutet der Ausbildungsabschnitt Seemännische Basisausbildung in der Regel das erste eigene Erleben des Alleinstellungsmerkmals der Marine – der militärischen Seefahrt. Für viele der Marineoffizieranwärter handelt es sich dabei um das erste Erleben einer Seefahrt überhaupt. Entsprechend prägend und entscheidend kann dieser erste „nasse“ Ausbildungsabschnitt für das Bild sein, das die jungen Marineoffizieranwärter von der Marine und dem Seefahren erhalten. Der Umstand, dass sich auch die meisten älteren Offiziere noch ganz genau an ihre Fahrt auf der GORCH FOCK erinnern, zeigt deutlich, dass die hier vermittelten Eindrücke nachhaltig sind – und somit möglicherweise auch besonders prägend für die Herausbildung beruflicher Bindungen. Die Marine verfolgt mit diesem Ausbildungsabschnitt eine Reihe von Zielen, wobei die Herausbildung der Kameradschaft in der Seemannschaft, das Erfahrungsbarmachen gegenseitiger Abhängigkeit und notwendiger Teamarbeit wie auch die Veranschaulichung von Wettereinflüssen nur einige hiervon sind.

Die Marineoffizieranwärter bringen der Seemännischen Basisausbildung dabei ein ganz bestimmtes Interesse entgegen. Rund zwei Drittel haben die Ausbildung zum Marineoffizier begonnen, weil sie thematisches Interesse an der Seefahrt haben. Damit tritt das Interesse an der Seefahrt zwar hinter Wachstumsbedürfnissen und sozialen Bedürfnissen in der Motivstruktur zurück (siehe Abbildung 16). Gleichwohl spielen jedoch das Interesse an Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt sowie der Wunsch, zur See zu fahren, eine gewichtige Rolle. Ein Drittel bis die Hälfte der Marineoffizieranwärter hat zudem bei Beginn der Ausbildung explizites Interesse an Schiffsführung und Navigation, moderner Seekriegführung, Schiffstechnik oder der Schiffsbewaffnung.

In der Seemännischen Basisausbildung werden die diesbezüglichen Angebote der Marine durch die Marineoffizieranwärter erstmals einem Praxistest unterzogen. Hierdurch kommt diesem Ausbildungsabschnitt die Aufgabe zu, bestehende Erwartungshaltungen

zumindest in Teilbereichen zu befriedigen. Erst im Flottenpraktikum, ein halbes Jahr nach der Seemännischen Basisausbildung und nach Ende der Widerrufsfrist, werden die Marineoffizieranwärter wieder längere Zeit zur See fahren und persönlich prüfen können, ob ihr thematisches Interesse aufrechterhalten wird und ob die Marine diesem Interesse entsprechen kann.

In der Tat zeigte sich bereits bei Analyse der Befragungsergebnisse von Crew VII/2006⁷⁰, dass die Marineoffizieranwärter in der Seemännischen Basisausbildung vor allem durch die Seefahrt an sich begeistert werden. Die Seefahrt stellte den wichtigsten Aspekt positiv erlebter Momente in den offenen Nennungen dar (Sender 2008: 41). Dieser Trend bestätigt sich auch bei Auswertung der Angaben von Crew VII/2007⁷¹. Die Seefahrt und das Segeln, das Kennenlernen unbekannter Häfen und Menschen stellen auch bei ihnen die Mehrzahl der positiven Erinnerungen in der Seemännischen Basisausbildung dar. Auch die zugehörigen Ausbildungen und Unterrichte werden explizit als positive Momente benannt (15 Nennungen). Aufgrund der nötigen Teamarbeit beim Segeln sowie der hohen körperlichen Anforderungen an jeden Einzelnen (siehe hierzu auch Tabelle 10) verwundert auch insgesamt wenig, dass die Kameradschaft mit 12 Nennungen und die persönlichen Leistungen noch in sechs Nennungen als positive Momente dieses Ausbildungsabschnitts hervorgehoben wurden.

Die Verweise der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007 auf diese positiven Erlebnisse bestätigen die Befunde zu Crew VII/2006, nach der die GORCH FOCK eine wichtige Rolle in der Herausbildung und Vermittlung der teilstreitkraftbezogenen Identität der Marine für die künftigen Offiziere einnimmt. Dieser Ausbildungsabschnitt ist also grundsätzlich geeignet, dem thematischen Interesse der Marineoffizieranwärter an der Marine sowie ihrem Erlebnisdrang zu entsprechen. Sie kann in dieser Hinsicht relativ frühzeitig in der Ausbildung für die weitere Tätigkeit in der Marine motivieren.

70 Die Reiseroute dieser Crew war Kiel – Gijon – Malaga – Toulon – Ibiza – Alicante – Porto – Kiel.

71 Reiseroute: Kiel – Hamburg – Dublin – Cadiz – Cherbourg – Kiel.

Abbildung 29: Positiv beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁷²

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Seefahrt, Erlebnisse (Natur), Erfahrungen, Auslandshäfen, Reiseroute, Reiseziele, Takelage	92
Ausbildung und Unterrichte	15
Kameradschaft, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	12
Persönliche Leistungen (Erleben persönlicher Grenzen)	6
Sonstiges	10
Gesamt	135

Gleichwohl fällt die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt unter den betrachteten Crews sehr unterschiedlich aus und zeichnet kein konstantes Bild. In den letzten Jahren zeigten sich im Maximum 70 Prozent der Marineoffizieranwärter mit diesem Abschnitt zufrieden (Crew VII/2005⁷³), wohingegen die Zufriedenheit bei den beiden Nachfolgecrews um mehr als zehn Prozent niedriger lag. Bei Crew VII/2006 und VII/2007 waren jeweils etwa doppelt so viele Marineoffizieranwärter mit diesem Ausbildungsabschnitt unzufrieden als bei Crew VII/2005. Im Vergleich mit allen Ausbildungsabschnitten der betrachteten Crews wird deutlich, dass die Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung (mit leichter Ausnahme bei Crew VII/2005) immer am geringsten ist, die Crews also fast durchgängig mit anderen Ausbildungsabschnitten des ersten Ausbildungsjahres zufriedener sind (siehe Abbildung 46). Fraglich ist deshalb, welche Faktoren die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt limitieren, wo er doch eigentlich dem thematischen Interesse vieler Marineoffizieranwärter entspricht und ein Alleinstellungsmerkmal der Marine darstellt.

Hierzu wurden die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2005 bis VII/2007 nach ihrer Zufriedenheit mit einzelnen Rahmenbedingungen während der Seemännischen Basisausbildung befragt (siehe Tabelle 8). Unter den elf betrachteten Einzelindikatoren finden sich dabei im Crewvergleich konstante wie auch teils sich bemerkenswert verän-

72 Fragestellung: „Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen.

73 Reiseroute: Kiel – Lissabon – Valencia – Agadir – Las Palmas – Vigo – Kiel.

dernde Bewertungen. Relativ konstant wird zunächst die Unterkunft bewertet.⁷⁴ Jeweils etwa die Hälfte der Marineoffizieranwärter ist hiermit zufrieden, je etwa ein Drittel unzufrieden und weitere 20 Prozent sagen „teils/teils“. Relativ konstant werden die persönlichen Leistungen (zwischen 75 und 80 Prozent Zufriedenheit), das Lehrpersonal (zwischen 53 und 66 Prozent Zufriedenheit) sowie die Kameradschaft (zwischen 58 und 69 Prozent Zufriedenheit) bewertet.

Tabelle 8: Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung⁷⁵
(Angaben in Prozent)

Rahmenbedingungen der Seemännischen Basisausbildung												
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Wachführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung	Seemännische Basis gesamt
Crew VII/2007												
zufrieden	59	50	67	65	55	8	50	39	75	49	42	59
teils/teils	15	23	11	15	23	10	18	26	11	17	24	11
unzufrieden	26	27	22	20	22	82	32	35	14	34	34	30
Crew VII/2006												
zufrieden	62	63	58	45	53	44	47	28	76	53	41	55
teils/teils	22	20	16	21	24	19	17	23	18	18	31	18
unzufrieden	16	17	26	34	23	37	36	49	6	29	28	27
Crew VII/2005												
zufrieden	80	72	69	67	66	50	48	42	80	62	54	70
teils/teils	10	15	14	15	21	18	24	20	12	21	24	15
unzufrieden	10	13	17	18	13	32	28	38	8	17	22	15

Teils drastischen Veränderungen unterliegt hingegen die Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten, den organisatorischen Rahmenbedingungen, der Verpflegung und der Anerkennung durch die Vorgesetzten. Die Unzufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten stieg beispielsweise innerhalb von zwei Jahren von Crew VII/2005 (zehn Prozent

74 Die Unterkunft auf der GORCH FOCK besteht für die Soldatinnen und Soldaten aus neben- und übereinander angebrachten Hängematten auf eng bemessenem Raum. Die Trennung zwischen Männern und Frauen erfolgt durch einen Vorhang. Nach Benutzung werden die Hängematten täglich zusammengerollt und verstaut. Persönliche Gegenstände verstauen die Marineoffizieranwärter in Spinden.

75 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK?“

Unzufriedenheit) auf 26 Prozent Unzufriedenheit bei Crew VII/2007. Bezüglich der technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen verdoppelte sich die Unzufriedenheit im gleichen Zeitraum ebenso wie die Unzufriedenheit mit der Anerkennung durch die Vorgesetzten. Diese drei Entwicklungen verlaufen dabei seit Crew VII/2005 linear zum Schlechteren, weisen also nicht wie viele andere Aspekte bislang unklare Entwicklungsrichtungen auf. Dies deutet auf grundsätzliche Veränderungen auf Seiten der Ausbildung hin, die ihre Ursache eher nicht in der Spezifik einzelner Fahrten oder Crews haben.

Die dramatischste Verschlechterung ergab sich jedoch hinsichtlich der Verpflegung. Waren bei Crew VII/2005 ohnehin schon niedrige 50 Prozent mit der Verpflegung zufrieden⁷⁶, sank dieser Wert über 44 Prozent Zufriedenheit bei Crew VII/2006 auf nur noch acht Prozent Zufriedenheit bei Crew VII/2007. Insgesamt 82 Prozent der Marineoffizieranwärter unter Crew VII/2007 zeigten sich mit der Verpflegung unzufrieden. In keinem weiteren Ausbildungsabschnitt aller bislang untersuchten Crews wurde die Verpflegung ähnlich stark kritisiert wie bei Crew VII/2007 (siehe Abbildung 31).

Abbildung 30: Negativ beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁷⁷

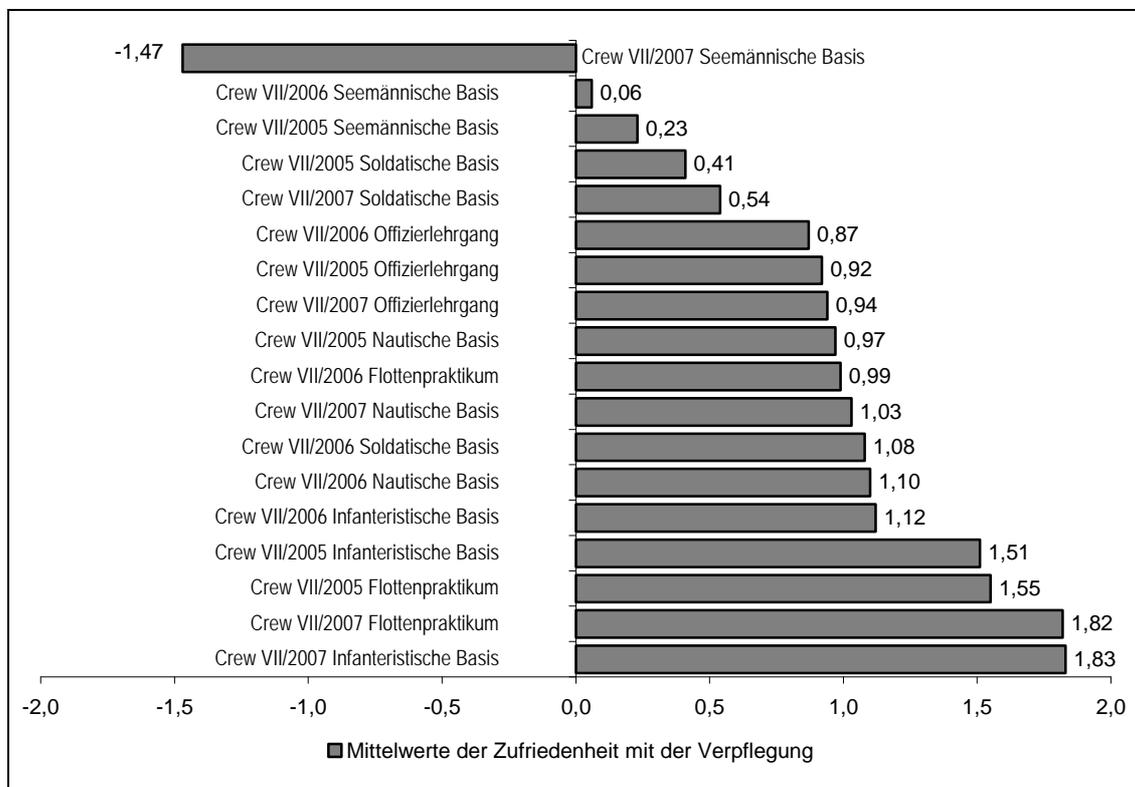
Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Essen und Hygiene (schlechte/sehr schlechte Verpflegung, Mittagessen, kein Wasser, mangelhafte Hygiene)	60
Stammesatzung (Verhalten, Auftreten, fehlende Freundlichkeit, Behandlung der Marineoffizieranwärter, Einstellungen gegenüber den Offizieranwärtern, Stimmung gegenüber den Offizieranwärtern, Verhältnis, fehlende Kameradschaft)	38
Unterricht (zu monoton, zu viel, zu viel Auswendiglernen, Didaktik)	20
Sonstiges (Organisation der Fahrten, Seegang und Seekrankheit, Hängematten)	9
Gesamt	127

⁷⁶ An der Marineschule Mürwik erreichen die Zufriedenheitswerte mit der Verpflegung gewöhnlich höhere Werte.

⁷⁷ Fragestellung: „Welche Momente der Seemännischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

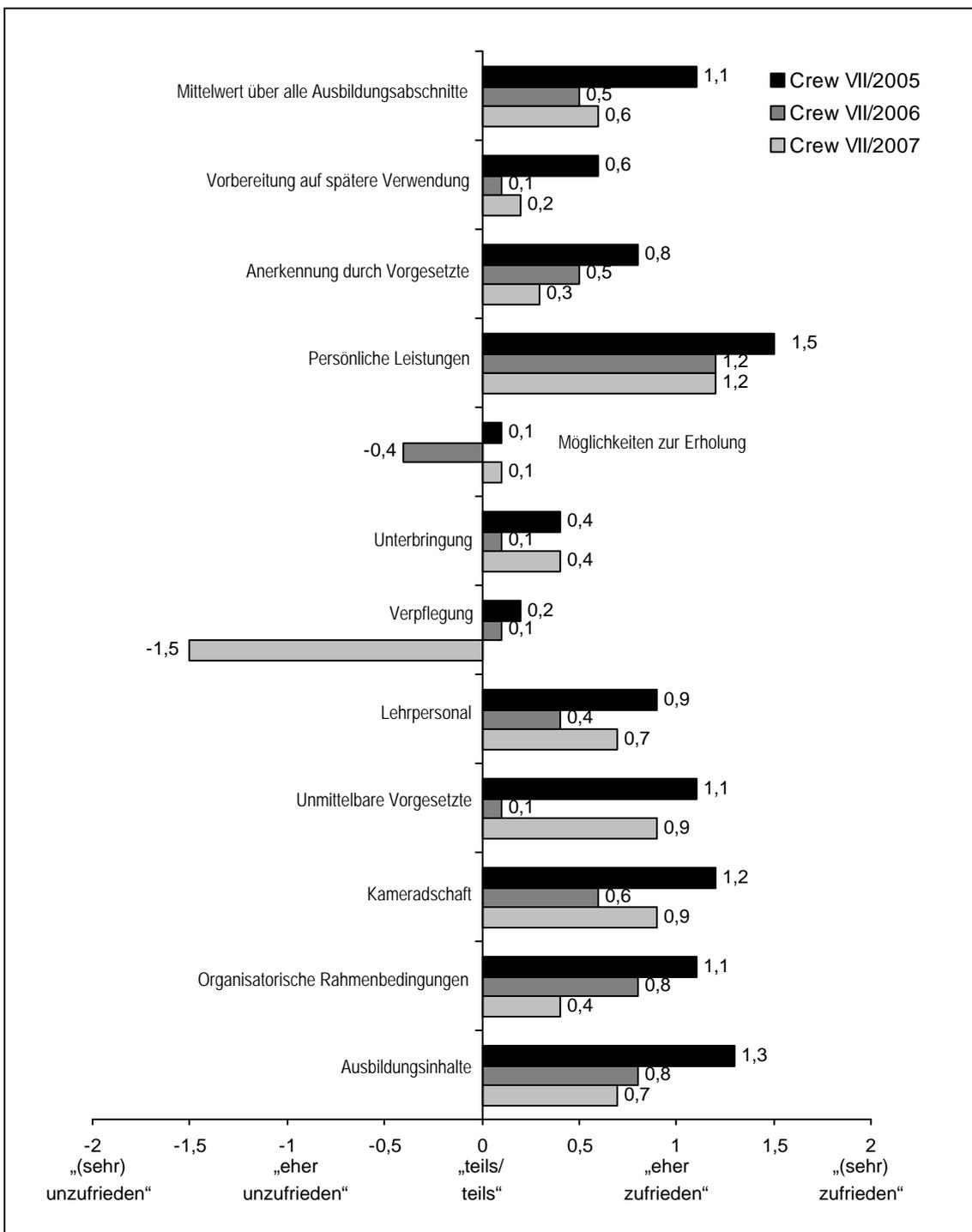
Die Antworten auf die offene Frage nach den erlebten Negativmomenten dieses Ausbildungsabschnitts zeigen, dass die Verpflegung und Hygiene an Bord offenbar ein großes und ernst zu nehmendes Problem darstellte. Mit 60 Nennungen in der offenen Frage belegen diese Aspekte den unangefochtenen Spitzenplatz der Kritik (siehe Abbildung 30). Abgesehen von Aussagen negativer Bekundungen zur Qualität des Essens („eine Zumutung“, „fürchterlich“, „das schlechteste, das ich je gegessen habe“) finden sich in den offenen Nennungen auch einige zusätzliche konkrete Kritikpunkte: zu wenig Geschirr, Essenszeiten und kein verfügbares Trinkwasser.

Abbildung 31: Mittelwerte der Zufriedenheit mit der Verpflegung im Ausbildungsabschnitt- und Crewvergleich⁷⁸



⁷⁸ Dargestellt sind die Mittelwerte der Zufriedenheit mit der Verpflegung in allen Ausbildungsabschnitten aller bislang untersuchten Crews. Deutlich wird, dass der Mittelwert der Zufriedenheit bei Crew VII/2007 in der Seemannischen Basisausbildung mit -1,47 zwischen „eher unzufrieden“ und „unzufrieden“ lag (Skala der Mittelwerte: -3,0 = „sehr unzufrieden“, -2,0 = „unzufrieden“, -1,0 = „eher unzufrieden“, 0,0 = „teils/teils“, 1,0 = „eher zufrieden“, 2,0 = „zufrieden“, 3,0 = „sehr zufrieden“). Das obere Ende der Ausprägung dieser Zufriedenheit stellte die Infanteristische Basisausbildung der Crew VII/2007 mit einem Mittelwert von 1,83 dar.

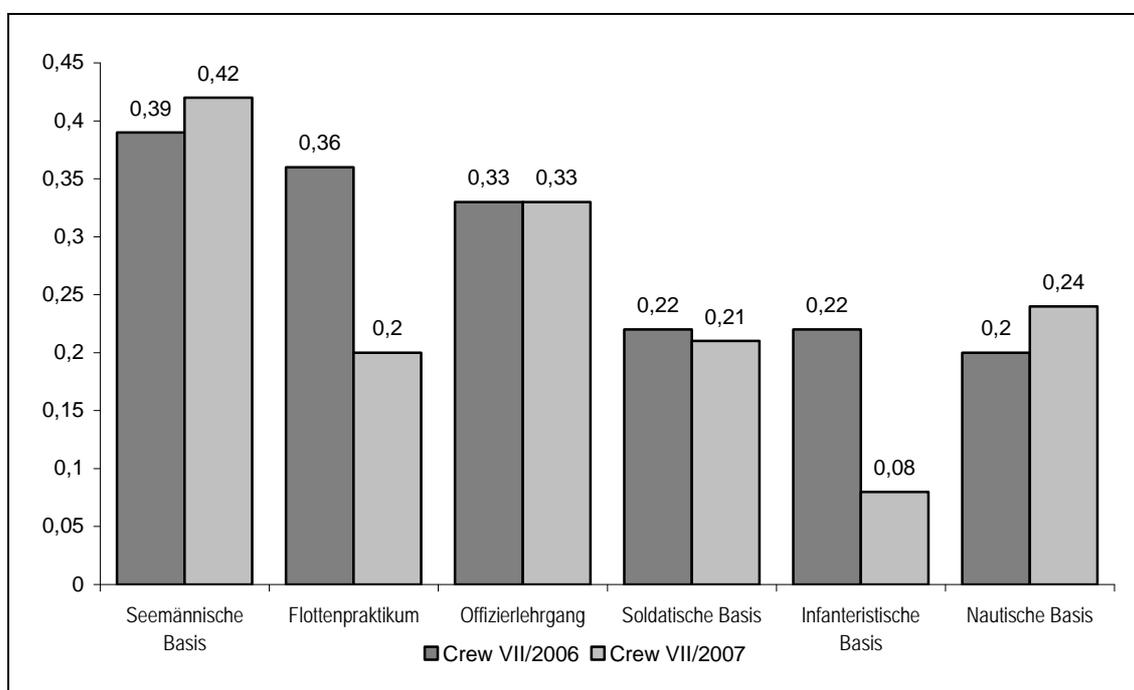
Abbildung 32: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen in der Seemännischen Basisausbildung im Crewvergleich⁷⁹



⁷⁹ Dargestellt sind die Mittelwerte der Antworten auf die Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK?“

Insgesamt hat zwar die Verpflegung deutlich weniger Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit als andere Rahmenbedingungen. In der Seemännischen Basisausbildung kommt ihr jedoch verglichen mit den anderen Ausbildungsabschnitten noch die größte Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit zu (siehe Abbildung 33). Als Begründung für diese dramatische Verschlechterung wurden seitens der Marineschule Mürwik Herausforderungen bei der Beschaffung von gewünschten Lebensmitteln in Auslandshäfen angeführt. Diese Begründung kann dabei jedoch nicht erklären, weshalb von den Offizieranwärtern auch Hygieneaspekte als Kritik angeführt wurden.

Abbildung 33: Einfluss der Verpflegung auf die Ausbildungszufriedenheit im jeweiligen Ausbildungsabschnitt⁸⁰



Obwohl der Zusammenhang, der zwischen ,42 (Maximum) und ,08 (Minimum) liegt, eher als schwach zu bewerten ist, wird dennoch Folgendes deutlich: Erstens scheint der Einfluss der Verpflegung auf die Gesamtzufriedenheit auf Booten und Schiffen besonders hoch zu sein, auch wenn der Wert beim Flottenpraktikum der Crew VII/2007 hier deutlich aus dem Rahmen fällt. Dieser Befund bestätigt grundsätzlich die Erkenntnisse der Marine, dass eine gute Verpflegung auf den Booten und Schiffen die Zufriedenheit deutlich heben kann. Zweitens wird deutlich, dass die Werte für die Ausbildungsab-

⁸⁰ Dargestellt ist der Korrelationskoeffizient (r) zwischen der Verpflegung und der Ausbildungszufriedenheit mit einem Ausbildungsabschnitt. Daten nur ab Crew VII/2006 erhoben.

schnitte an der Marineschule (Soldatische Basis, Nautische Basis und Offizierlehrgang) ausgesprochen stabil sind.

Gegenüber ihren Vorgängercrews unterlag nicht nur die Bewertung der Verpflegung bei Crew VII/2007 Veränderungen, sondern auch andere Aspekte. Diese zeigen sich etwas plastischer, wenn man die Mittelwerte der Zufriedenheit mit einzelnen Rahmenbedingungen in der Seemännischen Basisausbildung im Zeitverlauf grafisch darstellt (siehe Abbildung 32). Betrachtet man hier die Entwicklung der Mittelwerte der Zufriedenheit seit Crew VII/2005, dann zeigen sich einige uneinheitliche Entwicklungen, aber auch eine Reihe kontinuierlicher Verschlechterungen. Zu den kontinuierlichen Verschlechterungen, die mittlerweile auf einen Trend hindeuten, zählen die folgenden Punkte: Anerkennung durch die Vorgesetzten (-0,5 Indexpunkte von Crew VII/2005 auf VII/2007), die bereits ausführlich beschriebene Verpflegung (-1,7 Indexpunkte), technische und organisatorische Rahmenbedingungen (-0,7 Indexpunkte) und Ausbildungsinhalte (-0,6 Indexpunkte).

Diese rückläufigen Zufriedenheitswerte zur Verpflegung, den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen und Ausbildungsinhalten überraschen dabei stärker als die Veränderung in der Anerkennung durch die Vorgesetzten. Schließlich kann davon ausgegangen werden, dass Personalwechsel in der Stammbesatzung dazu führen können, dass Führungsstile wechseln. Zur Verpflegung, den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie den Ausbildungsinhalten konnte jedoch angenommen werden, dass diese Prozesse weniger variabel sind, da sich hier – nach insgesamt rund 150 bisher absolvierten Ausbildungsreisen – eine gewisse Routine eingespielt haben könnte. Personenbezogene Aspekte (personelle Änderungen durch Versetzungen und in deren Folge unterschiedliche Aufgabenwahrnehmung) wirken aber offenbar auch bei diesen Aspekten stärker als für eine Einheit mit so fixem und langjährig konstantem Aufgabenprofil wie der GORCH FOCK zu erwarten wäre. Führung, Wachmannschaften und Lehrgangsteilnehmer bringen offenbar deutlich unterschiedliche Eignungen, Fähigkeiten, Motivationen und Erfahrungen mit in ihren Dienst auf der GORCH FOCK ein und beeinflussen so die Zufriedenheiten der Ausbildungsteilnehmer. Es scheinen damit persönliche Eigenschaften der Soldatinnen und Soldaten ursächlich für unterschiedliche Zufriedenheitswerte der einzelnen Crews mit der Ausbildung auf der GORCH FOCK zu sein. Das Wetter – oft als eine Begründung für negative Bewertungen angeführt – findet sich zumindest im direkten Urteil der Marineoffizieranwärter der

Crews VII/2005 bis VII/2007 in keiner einzigen offenen Nennung als Begründung für eine niedrige Zufriedenheit.

Tabelle 9: Determinanten der Zufriedenheit in der Seemännischen Basisausbildung⁸¹

Rahmenbedingungen der Seemännischen Basisausbildung											
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Gruppenführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,71	,67	,60	,51	,51	,42	,64	,56	,47	,48	,66
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,61	,58	,47	,58	,54	,39	,41	,42	,62	,61	,67
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,68	,73	,61	,58	,64	,46	,53	,57	,50	,63	,68

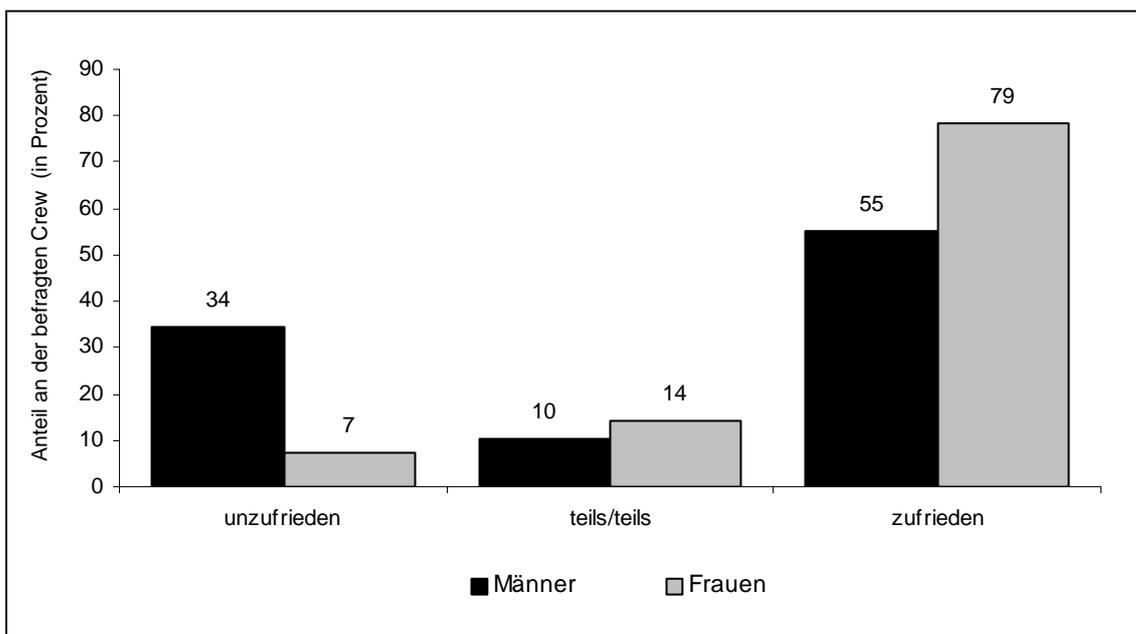
Es bestätigt sich darüber hinaus die bereits bei der Analyse der Crew VII/2006 festgestellte Erkenntnis, dass das Verhältnis der Marineoffizieranwärter zur Stammesatzung offenbar teilweise problembehaftet war (Sender 2008: 41). Auch bei Crew VII/2007 wurde in den offenen Nennungen relativ häufig auf das Verhalten der Stammesatzung hingewiesen (siehe Abbildung 30). In der Kritik steht hierbei sowohl das persönliche Verhalten der Vorgesetzten („stumpfer Umgang“, „Auftreten“, „Freundlichkeit“, „Stimmung gegenüber den Offizieranwärtern“) wie auch die Art der Dienstführung („fehlende Anerkennung“, „Leistungen wurden nicht anerkannt“, „unbegründetes Meckern“). Gleichwohl deuten die Mittelwerte der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (siehe Abbildung 32) darauf hin, dass sich die Bewertungen einiger Aspekte mit Bezug zu den Vorgesetzten gegenüber Crew VII/2006 wieder verbessert haben. Zwar zeigen sich bezüglich der Anerkennung durch die Vorgesetzten bei Crew VII/2007 noch weniger zufrieden als in der Vorgängercrew, verbessert haben sich aber die Bewertungen zum Lehrpersonal (+0,3 Indexpunkte) und den unmittelbaren Vorgesetzten (+0,8 Indexpunkte). Auch die Zunahme der Zufriedenheit mit der Kameradschaft um +0,3 Indexpunkte dürfte hiermit in Zusammenhang stehen.

81 Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Während also das Kernproblem der Crew VII/2006 bei Crew VII/2007 deutlich weniger in Erscheinung trat, wird auch bei den offenen Nennungen von Crew VII/2007 deutlich, dass die Verpflegung und Hygiene an Bord offenbar ein großes und ernst zu nehmendes Problem darstellten. Außerdem wurden mit 20 Nennungen auch die Unterrichte kritisiert, die als wenig abwechslungsreich und zu theoretisch eingeschätzt wurden. Männer und Frauen urteilten dabei nicht unterschiedlich, beide Geschlechter thematisierten gleichermaßen die genannten Aspekte.

Deutlich unterschiedlich gestaltete sich jedoch auf der GORCH FOCK die Gesamtzufriedenheit von Männern und Frauen. Während bei den Männern nur etwas mehr als die Hälfte zufrieden waren, zeigten sich fast 80 Prozent der Frauen zufrieden (siehe Abbildung 34).

Abbildung 34: Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht⁸²



Obwohl knapp ein Drittel der Männer mit der Ausbildung auf der GORCH FOCK unzufrieden war, traf dies nur für 7,1 Prozent der Frauen zu. Allerdings verbergen sich hinter diesen 7,1 Prozent aufgrund der geringen Fallzahlen von Frauen insgesamt nur zwei

⁸² Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK?“ Item: Seemännische Basisausbildung insgesamt. Datenbasis: Crew VII/2007, differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. N (Männer) = 145, N (Frauen) = 28.

Personen. 22 der insgesamt 28 befragten Frauen aus Crew VII/2007 waren mit der Ausbildung insgesamt zufrieden. In keinem anderen Ausbildungsabschnitt ist dieser Unterschied in der Zufriedenheit zwischen Männern und Frauen so hoch wie bei der Ausbildung auf der GORCH FOCK – und in keinem anderen Ausbildungsabschnitt war die Zufriedenheit der Männer geringer (siehe Abbildung 46 und Abbildung 53).

Wie sind dieser Unterschied und die ausgeprägte Kritik der Männer zu erklären? Der Grund für diese abweichenden Bewertungen kann in mehreren Rahmenbedingungen gefunden werden, die sich für männliche und weibliche Marineoffizieranwärter unterscheiden. Naheliegender wäre, dass sich der Umgang der Stammbesatzung mit Frauen aufgrund ihres Geschlechts vom Umgang mit Männern unterscheidet. Ein solcher unterschiedlicher Umgang wäre ob üblicher gesellschaftlicher Normen und der relativen Neuheit der vollen Einbindung von Frauen in die Truppe zunächst nicht verwunderlich. Gerade die besonderen Bedingungen auf dem Schiff könnten zu einer möglicherweise nachsichtigeren Behandlung von Frauen durch die Stammbesatzung führen. Gleichwohl muss davon ausgegangen werden, dass eine solche unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern nicht existiert, da dies den Grundätzen der Gleichbehandlung im Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz sowie im Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz entgegensteht.

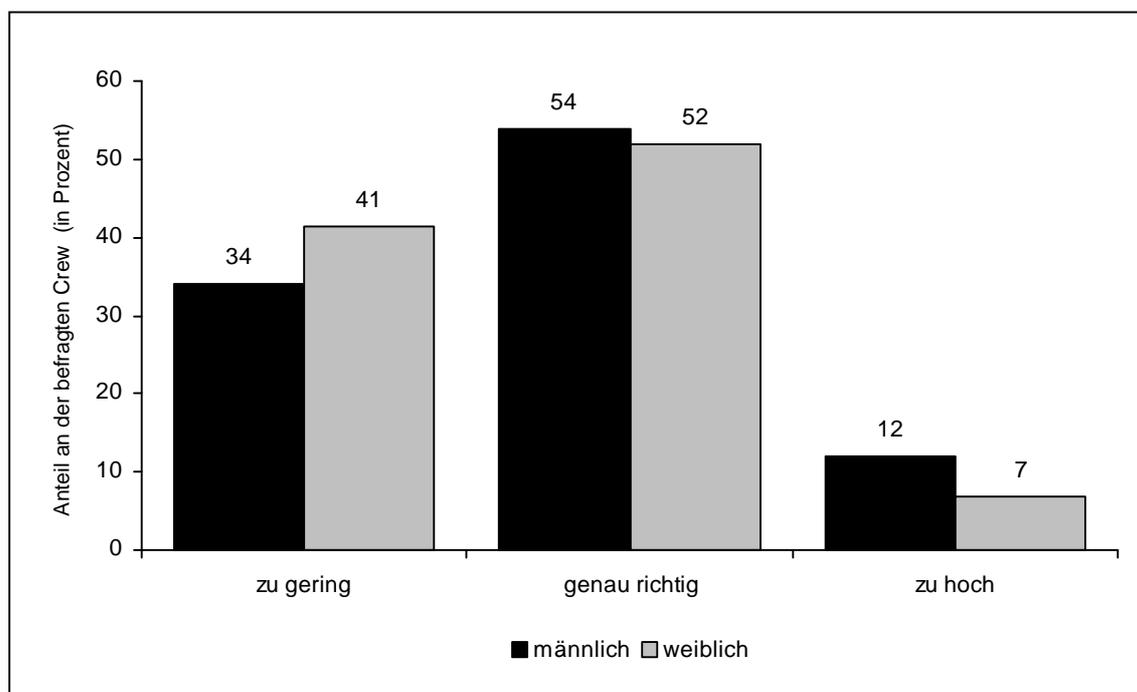
Im Fragebogen dieser Studie wurde zwar nicht explizit danach gefragt, ob Frauen oder Männer durch die Vorgesetzten unterschiedlich behandelt wurden, gleichwohl nutzte auch kein Marineoffizieranwärter die Möglichkeit, in einer offenen Fragestellung auf eine Ungleichbehandlung hinzuweisen. Aus dieser nicht erfolgten Thematisierung dieses Aspektes wie auch mit Blick auf die Vorschriftenlage muss daher davon ausgegangen werden, dass keine Ungleichbehandlung durch die Vorgesetzten respektive durch die Stammbesatzung erfolgt.

Vergleicht man die Rahmenbedingungen von Männern und Frauen auf der GORCH FOCK über diesen Aspekt hinaus, wird deutlich, dass sich beide Gruppen jedoch vor allem bezüglich eines infrastrukturellen Aspektes unterscheiden: Während die etwa zehn weiblichen Marineoffizieranwärter pro Törn eine abgetrennte Schlafstelle besitzen⁸³, sind ihre rund 50 männlichen Kameraden gemeinsam mit der Seemannschaft untergebracht. Aus dieser räumlichen Trennung ergibt sich für weibliche Marineoffizier-

⁸³ Die Unterbringung der Frauen auf der GORCH FOCK erfolgt räumlich getrennt von ihren männlichen Kameraden. Frauen wie Männer sind in Hängematten untergebracht, die Schlafstätte der Frauen ist aber vom restlichen Schiff durch einen Vorhang abgetrennt.

anwärter zweifelsfrei eine stärkere Rückzugsmöglichkeit und Privatsphäre. Diese räumlichen Unterscheidungen und die gesteigerte Privatsphäre der Frauen erscheinen insgesamt als ein wichtiger Grund für die unterschiedliche Zufriedenheit von Männern und Frauen auf der GORCH FOCK. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil sich bei Crew VII/2007 wie auch bei den anderen Crews, deren Ergebnisse zu dieser Frage hier ausgesprochen ähnlich sind, keine Hinweise auf eine bedeutsam unterschiedliche körperliche Forderung in der Seemännischen Basisausbildung finden (siehe Abbildung 35). Zwar fühlen sich Frauen etwas stärker unterfordert als Männer, aber die Abweichungen liegen nur im einstelligen Prozentbereich, wofür insgesamt nur wenige Einzelfälle verantwortlich zeichnen.

Abbildung 35: Körperliche Anforderungen in der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁸⁴



Die körperliche und geistige Auslastung während der Seemännischen Basisausbildung wurde für beide Geschlechter zusammengenommen mit einer ähnlichen Tendenz bewertet wie bereits in der Grundausbildung und der Infanteristischen Basisausbildung. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, dass die körperlichen Anforderungen

⁸⁴ Fragestellung: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Seemännische Basisausbildung. Datenbasis: Crew VII/2007. Angaben differenziert nach Geschlecht. Angaben „viel zu hoch“, „zu hoch“, „eher zu hoch“ zusammengefasst zu „zu hoch“. Angaben „eher zu gering“, „zu gering“ und „viel zu gering“ zusammengefasst zu „zu gering“.

während der Seemännischen Basisausbildung genau richtig waren (siehe Tabelle 10). Etwa ein Drittel sagte auch, dass die intellektuellen Anforderungen hier genau richtig waren. Gegenüber der Soldatischen Basisausbildung und der Infanteristischen Basisausbildung sagten zwar etwas mehr Marineoffizieranwärter, dass die Ausbildungsanforderungen hier zu hoch waren (sowohl bei den körperlichen wie auch intellektuellen Anforderungen etwa je zehn Prozent jedes Jahrgangs). Gleichwohl fühlten sich die Marineoffizieranwärter im Schwerpunkt sowohl körperlich wie auch intellektuell unterfordert.

Tabelle 10: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007)⁸⁵
(Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
Crew VII/2007					
intellektuell	30	23	34	11	2
körperlich	14	22	54	8	2
Crew VII/2006					
intellektuell	23	24	46	7	0
körperlich	17	24	47	11	1
Crew VII/2005					
intellektuell	23	33	36	7	1
körperlich	17	21	54	7	0

Zwischenfazit und Empfehlungen

Eine Mehrheit der Marineoffizieranwärter ist mit ihrer Ausbildung auf der GORCH FOCK insgesamt zufrieden. Mit einem Anteil von 70 Prozent (Crew VII/2005) bis 55 Prozent (Crew VII/2006) Zufriedenheit sind diese Werte jedoch deutlich geringer als in anderen Ausbildungsabschnitten. Die Seemännische Basisausbildung erreicht so die geringsten Zufriedenheitswerte im ersten Ausbildungshalbjahr. Ursächlich hierfür sind vor allem die offenbar unzureichenden Möglichkeiten zur Erholung (dieser Aspekt kann auf dem Segelschulschiff kaum behoben werden), aber auch sich stetig verschlechternde Werte bezüglich der Ausbildungsinhalte, der technischen und organisatorischen Rah-

⁸⁵ Fragestellungen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Seemännische Basisausbildung.

menbedingungen und der Anerkennung durch die Vorgesetzten. In zunehmendem Maße trat auch die Unzufriedenheit mit der Verpflegung als Problem auf. Die vergleichsweise gute Bewertung der Seemännischen Basisausbildung durch Crew VII/2005 zeigt, dass die GORCH FOCK nicht grundsätzlich schlecht bewertet wird, dass aber bei den Crews VII/2006 und VII/2007 Umstände aufgetreten sind, die die Zufriedenheit gesenkt haben. Konkret werden auf Grundlage der hier vorgestellten Daten daher die folgenden Empfehlungen abgeleitet:

Empfehlung 1: Ausbildungsinhalte, technische und organisatorische Rahmenbedingungen sowie Verhalten der Vorgesetzten überprüfen. Zu manchen untersuchten Aspekten in diesem Bericht finden sich im Crewvergleich unklare Entwicklungsrichtungen, indem Zufriedenheitswerte von Crew zu Crew steigen und fallen, wodurch keine eindeutige Entwicklungsrichtung identifiziert werden kann. Bei der Analyse der Seemännischen Basisausbildung wurden jedoch drei Aspekte identifiziert, die eine klare Entwicklungsrichtung aufweisen, und auf eine stetig steigende Unzufriedenheit verweisen. Sowohl die Ausbildungsinhalte wie auch die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen sowie die Anerkennung durch die Vorgesetzten werden seit Crew VII/2005 kontinuierlich schlechter bewertet, wobei sich die Unzufriedenheit bei allen drei Aspekten von Crew VII/2005 auf Crew VII/2007 jeweils etwa verdoppelt hat. Zwar erreicht die Unzufriedenheit bei diesen Aspekten noch nicht ein Drittel der Gesamtcrew, der Anstieg ist dennoch bemerkenswert. Mit Blick auf die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen wurde herausgearbeitet, dass sich Verpflegung und Hygiene insbesondere bei Crew VII/2007 als Problem herausstellten. Zwischenzeitlich erfolgte Verbesserungen der technischen Ausstattung auf der GORCH FOCK für die Zubereitung der Mahlzeiten sind daher folgerichtige Schritte. Offenbar erscheint es aber auch angeraten, künftig den Verpflegungsaspekten noch stärkere Aufmerksamkeit einzuräumen. Hierbei sollten auch veränderte Ernährungsgewohnheiten junger Generationen berücksichtigt werden. Die Kritik an der Anerkennung durch die Vorgesetzten sowie dem Verhalten der Stammbesatzung wurde bereits bei der ausführlichen Analyse zu Crew VII/2006 beschrieben (Sender 2008: 41). Das Problem blieb – wenn auch in geringerem Maße – bei Crew VII/2007 bestehen, wodurch die Notwendigkeit von Veränderungen hier nochmals unterstrichen wird. Die hervorgetretene Kritik an den Ausbildungsinhalten indes richtet sich offenbar nicht auf die Ausbildungsinhalte selbst, sondern auf pädagogische Aspekte wie das Auswendiglernen und das wiederholte Erlernen von Abläufen. Hier sollte überprüft werden, ob den Offizieranwärtern nicht noch stärker

Möglichkeiten zum intellektuell fordernden Lernen gegeben werden können. Andererseits muss den Offizieranwärtern aber auch weiter verdeutlicht werden, dass beispielsweise das Auswendiglernen und drillmäßige Erlernen von Handgriffen auf der GORCH FOCK Grundlage für die Funktionsfähigkeit dieser militärischen Einheit sind. Hierfür sind wiederum starke kommunikative Fähigkeiten der Ausbilder gefragt.

Empfehlung 2: Stärkere Beachtung von Hygiene und Verbesserung der Verpflegung. Wie bereits ausgeführt, ist die Unzufriedenheit mit Verpflegung und Hygiene ausgesprochen stark angestiegen. Die Ursache für die Kritik scheint vor allem auch darin zu suchen zu sein, dass nicht ausreichend Geschirr zur Verfügung steht und das Essen selbst verbesserungswürdig erscheint. Einerseits sollten daher die Ausstattung zur Verpflegungsaufnahme (Geschirr) sowie die hygienischen Bedingungen weiter verbessert werden. Andererseits sollte die Qualifikation des Küchenpersonals und des Organisationspersonals stetig weiter verbessert werden, um auch geänderten Ernährungswünschen der jungen Marineoffizieranwärter Rechnung tragen zu können.

Empfehlung 3: Überprüfung der Unterbringungen. Die GORCH FOCK ist als Traditionsschiff der Marine auch auf die Bewahrung althergebrachter Gepflogenheiten abgestellt. Zu einer dieser zählt auch die gemeinsame Unterbringung der Stammesatzung mit den männlichen Marineoffizieranwärtern. Seitdem jedoch auch Frauen eine Ausbildung zum Marineoffizier durchlaufen können, nehmen auch sie an der Seemännischen Basisausbildung teil. Aus naheliegenden Gründen erfahren sie hier jedoch eine gewisse Sonderstellung, als sie durch eine räumliche Abtrennung ihres Schlafbereiches eine größere Privatsphäre als ihre männlichen Kameraden eingeräumt bekommen. Deutlich ist, dass die Unzufriedenheit der Männer mit diesem Abschnitt deutlich höher ist als die der Frauen und sich beide Gruppen vor allem durch diesen Aspekt der räumlichen Trennung unterscheiden. Angesichts der geringen Zufriedenheit der Männer, der Lage des Ausbildungsabschnitts im Zeitraum der möglichen Widerrufsfristen und des Einflusses, den die Zufriedenheit auf diese Widerrufe haben kann, erscheint eine Prüfung angeraten, auch den Männern auf der GORCH FOCK eine größere Rückzugsmöglichkeit anzubieten, indem auch sie über teilweise abgetrennte Schlaf- und Ruhestätten verfügen.

6.4 Nautische Basisausbildung

Aufgabe der Nautischen Basisausbildung während der Offizierausbildung ist es, dem künftigen Führungspersonal der Marine Grundlagen für die Steuerung von Schiffen und Booten zu vermitteln. Hierzu zählen vor allem Fähigkeiten der Nautik, unter anderem Navigation, Nautische Gesetzeskunde (NTG) sowie Nautische Übungen (Nautex)/Schiffsführungssimulation (AANS).

Die Bedeutung dieser Kenntnisse für die Seefahrt war immer schon zentral. Gleichwohl haben sich die Anforderungen an die Fähigkeiten im Bereich Nautik mit dem neuen und sich nach wie vor entwickelnden Aufgabenspektrum der Marine seit Ende des Kalten Krieges verändert. Galten über lange Jahre vor allem Nord- und Ostsee als wahrscheinliche Einsatzgebiete, müssen heutige Marineoffiziere in der Lage sein, nahezu weltweit zu navigieren (vgl. Buchner 2005: 81). Es sind jedoch nicht nur umfangreichere individuelle und kollektive Fähigkeiten nötig geworden. Es ist insgesamt auch wahrscheinlicher geworden, dass Marineoffiziere ihre Navigationskenntnisse in realen Einsätzen zur Anwendung bringen müssen. Einsätze der Marine können grundsätzlich weltweit erfolgen und führen eine enorme Breite an möglichen Herausforderungen an die Marineoffiziere mit sich, wobei die Marine auch zu einer Basis für andere Teilstreitkräfte werden kann („Basis See“).

Die zur Erfüllung derartiger Aufträge nötige Ausbildung kann zwar nur durch eine Reihe von Lehrgängen über die Dauer von mehreren Jahren erworben werden, gleichwohl kommt der Erlernung der Nautik während des ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik aufgrund ihres Grundlagencharakters eine wichtige Bedeutung zu. Die Marineoffizieranwärter sehen sich im Zuge dieses Kenntniserwerbs mit umfangreichem Lehrstoff konfrontiert, wobei sie die theoretischen Kenntnisse nicht nur erwerben, sondern ihren Lernfortschritt auch in verschiedenen Leistungsüberprüfungen belegen müssen.

Nach Eintritt in die Marineschule Mürwik und sieben Wochen der praktischen militärischen Ausbildung in der Soldatischen Basisausbildung stellt die Nautische Basisausbildung für mehr als ein Drittel der Marineoffizieranwärter damit einen Ausbildungsinhalt mit unmittelbarem Bezug zur voraussichtlichen späteren Verwendung auf Booten und Schiffen dar. Für mehr als ein weiteres Drittel folgt die Nautische Basisausbildung nach der Infanteristischen Basisausbildung, einem weiteren eher allgemein-militärischen Ausbildungsabschnitt mit geringeren Anteilen von Seefahrtbezug (vgl. Abbildung 21).

Durch diese zeitliche Abfolge kommt der Nautischen Basisausbildung auch eine wichtige Rolle für die Entwicklung einer teilstreitkraftbezogenen Identität und Motivation zu. Für viele Ausbildungsteilnehmer werden hier zentrale Ausrüstungsgegenstände und Fähigkeiten der Marine erstmals greifbar, während sich die bis dahin absolvierten Ausbildungsabschnitte eher auf allgemein-militärische Aspekte beliefen. Bedeutung erlangt die Nautische Basisausbildung für die Herausbildung der marinebezogenen Identität aber auch für dasjenige Drittel der Marineoffizieranwärter, die zuvor die Seemännische Basisausbildung absolviert haben. Ihnen werden nach ihren Praxiserfahrungen auf der GORCH FOCK nun an der Marineschule Mürwik tiefgreifende theoretische Hintergründe der Seefahrt vermittelt und dadurch erstmals die intellektuelle Forderung der Ausbildung veranschaulicht.

Die Marineoffizieranwärter sind mit der Nautischen Basisausbildung insgesamt sehr zufrieden. Die Zufriedenheitsquote der Crews VII/2005 bis VII/2007 lag in diesem Abschnitt zwischen 83 und 91 Prozent. Maximal fünf Prozent waren mit diesem Abschnitt unzufrieden (siehe Tabelle 11). Insgesamt handelt es sich damit sowohl bei Crew VII/2005 wie auch bei Crew VII/2006 um denjenigen Ausbildungsabschnitt, mit dem sie hinter dem Flottenpraktikum am zufriedensten waren, bei Crew VII/2007 liegt er noch im Mittelfeld (siehe Abbildung 46). Die Zufriedenheit ist dabei durchgängig zu allen erfragten Rahmenbedingungen sehr hoch. Besonders zufrieden zeigten sich die Soldatinnen und Soldaten danach mit der Unterbringung (jeweils 96 bzw. 97 Prozent Zufriedenheit), den Ausbildungsinhalten (zwischen 89 und 95 Prozent Zufriedenheit) und den Möglichkeiten zur Erholung (zwischen 86 und 94 Prozent Zufriedenheit). Etwas weniger zufrieden waren die Marineoffizieranwärter mit der Anerkennung durch die Vorgesetzten (maximal 73 Prozent Zufriedenheit), den Hörsaalleitern (maximal 83 Prozent Zufriedenheit) und der Verpflegung (maximal 75 Prozent Zufriedenheit)⁸⁶.

Zeigen sich im Vergleich der Bewertungen der Nautischen Basisausbildung zwischen den Teilnehmern der Crew VII/2006 und VII/2005 nur geringe Unterschiede, die zunächst für eine gewisse crewübergreifende Stabilität der Rahmenbedingungen sprechen, fällt die Zufriedenheit der Crew VII/2007 mit der Nautischen Basisausbildung insgesamt wie auch zu verschiedenen Einzelaspekten merkbar geringer aus. Hervorzuheben

⁸⁶ Die Verpflegung während der Nautischen Basisausbildung ist grundsätzlich identisch mit der Verpflegung, die während der anderen an der Marineschule Mürwik durchgeführten Ausbildungsabschnitte bereitgestellt wird. Ursächlich für die Kritik an diesem Punkt ist dabei offenbar das Problem eines dicht gedrängten Stundenplanes und gestaffelter Essenszeiten zur Vermeidung langer Wartezeiten bei der Essensausgabe. Diese Staffelung führt dazu, dass besonders beliebte Gerichte relativ schnell vergriffen sind, worauf sich ein Großteil der Kritik gründet.

ist vor allem ein Anstieg der Unzufriedenheit im Bereich der persönlichen Leistungen. Hier verdoppelte sich der Anteil von unzufriedenen Offizieranwärtern von Crew VII/2006 auf Crew VII/2007. Bemerkenswert ist zudem eine starke Polarisierung der Bewertung der Hörsaalleiter bei Crew VII/2007. Obwohl hier die Zufriedenheit gegenüber Crew VII/2006 zugenommen hat, ist gleichzeitig der Anteil unzufriedener Marineoffizieranwärter gestiegen, während der Anteil derjenigen geringer geworden ist, die hier „teils/teils“ urteilen. Diese Entwicklung deutet einerseits darauf hin, dass die Zufriedenheit mit einigen Hörsaaleitern gestiegen ist, sie sich gleichzeitig bei anderen etwas verringert hat. Im gleichen Zeitraum stieg auch die Unzufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung – von fünf auf 13 Prozent. Berücksichtigt man die Bedeutung, die diesen beiden Aspekten für die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt – aber auch für die tatsächlichen späteren Einsätze der Marineoffiziere – zukommt, sollte im Rahmen anderer Untersuchungen geklärt werden, welcher Aspekt hierfür ursächlich war.

Ein größerer Zusammenhang zwischen der Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt und einem Einzelaspekt findet sich nur bei der Zufriedenheit mit dem Lehrpersonal und den Ausbildungsinhalten (siehe Tabelle 12). Der Korrelationskoeffizient lag bei den Ausbildungsinhalten wie bei dem Lehrpersonal bei Crew VII/2007 bei $r=,64$, bei der Vorbereitung auf die spätere Verwendung bei $r=,63$ und bei den persönlichen Leistungen bei $r=,58$.⁸⁷ Diese Rangfolge des Zusammenhangs zwischen den genannten Einzelaspekten mit der Gesamtzufriedenheit bleibt im Crewvergleich konstant. Deutlich ist, dass bei Crew VII/2007 gerade die Zufriedenheit mit den persönlichen Leistungen gering war (15 Prozent Unzufriedenheit, siehe Tabelle 11) und sich diese vergleichsweise hohe Unzufriedenheit besonders stark auf die Gesamtzufriedenheit auswirkte ($r=,58$, siehe Tabelle 12).

87 Der Korrelationskoeffizient (r) ist das Maß für den Grad des linearen Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Bei einem Wert von 1 besteht ein vollständig positiver linearer Zusammenhang zwischen den beiden betrachteten Merkmalen. Weist der Korrelationskoeffizient den Wert 0 auf, hängen die beiden Merkmale überhaupt nicht linear voneinander ab.

Tabelle 11: Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung⁸⁸
(Angaben in Prozent)

Rahmenbedingungen der Nautischen Basisausbildung												
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung	Nautische Basis gesamt
Crew VII/2007												
zufrieden	89	82	86	81	84	70	97	86	72	73	78	83
teils/teils	7	13	8	5	9	16	1	9	13	20	9	12
unzufrieden	4	5	6	14	7	14	2	5	15	7	13	5
Crew VII/2006												
zufrieden	95	88	87	76	87	75	96	93	80	72	86	91
teils/teils	3	10	8	13	11	14	3	6	13	19	9	8
unzufrieden	2	2	5	11	2	11	1	1	7	9	5	1
Crew VII/2005												
zufrieden	93	87	87	82	85	69	97	94	83	73	81	88
teils/teils	5	9	7	10	11	16	3	5	9	16	11	10
unzufrieden	2	4	6	8	4	15	–	1	8	11	8	2

Ähnlich verhält es sich mit der Zufriedenheit bezüglich der Vorbereitung auf die spätere Verwendung (13 Prozent Unzufriedenheit, $r=,63$). Obwohl sich zu den Hörsaalleitern und zur Verpflegung auch ein vergleichsweise hoher Anteil von Unzufriedenheit fand, wirkte dieser mit $r=,29$ bzw. $r=,24$ deutlich weniger stark auf die Gesamtzufriedenheit. Obgleich also insgesamt eine relativ hohe Zufriedenheit herrscht, könnte diese noch weiter verbessert werden, indem versucht wird, die Zufriedenheit mit den persönlichen Leistungen wie auch die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung zu erhöhen.

⁸⁸ Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Nautischen Basisausbildung an der MSM?“

Tabelle 12: Determinanten der Zufriedenheit in der Nautischen Basisausbildung⁸⁹

Rahmenbedingungen der Nautischen Basisausbildung											
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,43	,39	,30	,64	,24	,33	,40	,58	,52	,63
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,54	,45	,45	,30	,43	,26	,24	,47	,47	,58	,60
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,42	,50	,44	,55	,32	,33	,41	,56	,60	,58

Mithilfe der offenen Fragestellungen sollten auch für die Nautische Basisausbildung detaillierte Hinweise auf die Ursachen der unterschiedlichen Zufriedenheitswerte gefunden werden. Bereits bei der Auswertung der positiven Nennungen von Crew VII/2006 wurde deutlich, dass die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsvermittlung positiv hervorgehoben wurden (Sender 2008: 55). Festgestellt wurde hier, dass die Marineoffizieranwärter die identitätsstiftenden und teilstreitkraftspezifischen Ausbildungsinhalte wie Nautex, Kraftbootausbildung, Segellangfahrt⁹⁰ und Segelausbildung noch intensiver behandeln wollten.

Dieses Bild bestätigt sich auch für Crew VII/2007. Mit 78 Nennungen führen Aspekte der Nautik, darunter der Navigationssimulator, die Kartenkunde und die Navigation, die Liste der positiv erlebten Momente an, die nach Meinung der Marineoffizieranwärter auf jeden Fall auch in der Ausbildung beibehalten oder ausgebaut werden sollten (siehe Abbildung 36). Die ebenfalls zu den praktischen Anteilen zählende Segel- und Kraftbootausbildung, Seemannschaft und Segellangfahrt werden in aufsummierten 58 Nennungen positiv hervorgehoben. Wie auch in Crew VII/2006 hoben die Teilnehmer von Crew VII/2007 die mögliche Konzentration auf das Lernen, die „Studentenheimatmosphäre“ und die Eigenverantwortung als positiv erlebte Momente dieses Ausbildungsabschnittes hervor.

⁸⁹ Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

⁹⁰ Nicht alle Hörsäle führten laut Ausbildungsplan die Segellangfahrt im Rahmen der Nautischen Basisausbildung durch.

Die negativ beurteilten Momente der Nautischen Basisausbildung beziehen sich fast ausschließlich auf die Inhalte und die Vermittlung der Ausbildung. Dabei werden die Inhalte nicht etwa kritisiert, sondern es wird auf eine intensivere Beschäftigung mit der Nautik gedrängt. In 23 Nennungen wurde dabei in dieser Richtung auf Nautische Gesetzkunde (NTG) und Navigation (NAV) Bezug genommen und angemerkt, dass diese Ausbildung zu kurz empfunden wurde oder zu wenig Stunden umfasste. Ebenfalls wurden auch einige Verbesserungswünsche bezüglich der Ausgestaltung dieses Unterrichts angemerkt (siehe Abbildung 37). Hierbei wurde beispielsweise kritisiert, dass der Stoff zu trocken oder wenig anschaulich gestaltet wurde. Der umfangreiche und komplexe Stoff war dabei offenbar ebenfalls dafür verantwortlich, dass die Leistungsnachweise so stark thematisiert wurden. In immerhin 19 Nennungen wurden die Umstände der Leistungsnachweise kritisiert, die als zu dicht gedrängt, nicht nachhaltig und schwer wahrgenommen wurden. In weiteren 18 Nennungen wurde auf weitere pädagogische Aspekte hingewiesen, unter anderem äußerten die Marineoffizieranwärter Kritik an einem so empfundenen „Blockunterricht“ und zu wenig thematischer Abwechslung an Lehrtagen.

Abbildung 36: Positiv beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁹¹

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Nautex, Simulator, Kartenkunde, Navigation, AANS	78
Segelausbildung, Seemannschaft, Segellangfahrt	42
Ausbildung allgemein, Unterrichtsführung, Atmosphäre, Ausstattung („Konzentration auf Lernen“, „Studentenheimatmosphäre“, „viel Eigenverantwortung“)	23
Kraftbootausbildung	16
Ausbilder und Hörsalleiter („immer für Probleme/Fragen offen“)	4
Kameradschaft	3
Gesamt	166

91 Fragestellung: „Welche Momente der Nautischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 37: Negativ beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2007)⁹²

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
NTG/NAV („zu kurz“, zu wenig Stunden, zu wenig Unterricht, „zu viel Inhalt in zu wenig Zeit“, „nicht so trocken gestalten“, „wenig anschaulich“, Motivation des Lehrpersonals)	23
Leistungsnachweise (insbes. NTG/NAV, Seemannschaft, hohe Durchfallquote, „schwere Leistungsnachweise“, „stumpfes Auswendiglernen“)	19
Pädagogische Aspekte („zu stark lehrerabhängig“, „Blockunterricht“, „wenig Fächer an einem Tag“, „keine zielgerichtete Struktur“, „Lernen vorrangig für Leistungsnachweise“, „zu viel Theorie“)	18
Lehrpersonal („ließ uns mit Fragen allein“, „Motivation“) und Vorgesetzte	10
Organisation („lange Wege“, Stundenplangestaltung, Zeitdruck, Zeitmanagement)	9
Segellangfahrt („nicht direkt vor Leistungsnachweisen“, „hatte so keinen Sinn“)	5
Sonstiges	17
Gesamt	101

Für die meisten der Soldatinnen und Soldaten ist der Vorgang des Lernens theoretischer Inhalte durch ihr zumeist noch nicht lange zurückliegendes Abitur noch sehr vertraut. Aufgrund dieser intellektuellen Kapazität, der stofflichen Fülle und der Nähe der Materie zum Alleinstellungsmerkmal der Marine verwundert es insofern nicht, dass die Mehrzahl der Marineoffizieranwärter mit den intellektuellen Anforderungen in der Nautischen Basisausbildung mehrheitlich zufrieden ist, obwohl einige pädagogische und organisatorische Aspekte wie beschrieben bemängelt wurden. Generell zeigt sich hier im Crewvergleich das Bild, dass sich trotz dieser Umstände die große Mehrheit der Marineoffizieranwärter intellektuell „genau richtig“ gefordert fühlt, etwa ein Fünftel fühlt sich unterfordert und etwas weniger als ein Fünftel fühlt sich überfordert (siehe Tabelle 13).

Abseits dieses generellen Bildes zeigen sich im Vergleich von Crew VII/2006 und Crew VII/2007 einige deutliche Unterschiede. Gegenüber ihrer Vorgängercrew verdreifachte sich in Crew VII/2007 der Anteil derjenigen Marineoffizieranwärter, welche die intellektuellen Anforderungen als zu hoch betrachteten. Unter Rückgriff auf die Erläuterun-

⁹² Fragestellung: „Welche Momente der Nautischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

gen in Abbildung 37 wird deutlich, dass hier offenbar für ein Fünftel der Marineoffizieranwärter ein starker Druck mit Blick auf den für die Leistungsnachweise zu bewältigenden Stoff geherrscht hat, jedoch immer noch eine Mehrheit von 59 Prozent hiermit keine größeren Probleme hatte.

Im Crewvergleich zeigt sich, dass Crew VII/2007 ein typisches Bild der Bewertung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen zeigte, von dem die anderen betrachteten Crews zwar in ihrer Ausprägung, jedoch nicht im grundsätzlichen Gesamtbild abwichen. Dieses Bild besteht einerseits aus einer überwiegend als „genau richtig“ empfundenen intellektuellen Forderung, andererseits aus einer starken körperlichen Unterforderung. Beide Aspekte hängen zusammen und lassen sich aus dem kritischen Stoff-Zeit-Verhältnis und dem daraus folgenden stark intellektuell fordernden Charakters der Nautischen Basisausbildung ableiten. So ist es kaum verwunderlich, dass die körperliche Forderung in den Crews fast durchgängig als zu gering eingeschätzt wird. Maximal 29 Prozent fühlten sich hier körperlich genau richtig gefordert (Crew VII/2005), ansonsten finden sich nur absolute Ausnahmefälle, die sich in der Nautischen Basisausbildung körperlich überfordert fühlten (siehe Tabelle 13).

Mit Blick auf die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt nach Geschlechtern finden sich nur leichte Unterschiede in den Zufriedenheitswerten (siehe Abbildung 38). Die weiblichen Marineoffizieranwärter waren hier etwas weniger zufrieden als ihre männlichen Kameraden, gleichwohl handelt es sich hierbei bei den Frauen wieder um eine einstellige Anzahl, die das etwas unzufriedenere Bild prägt.

Abbildung 38: Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht⁹³

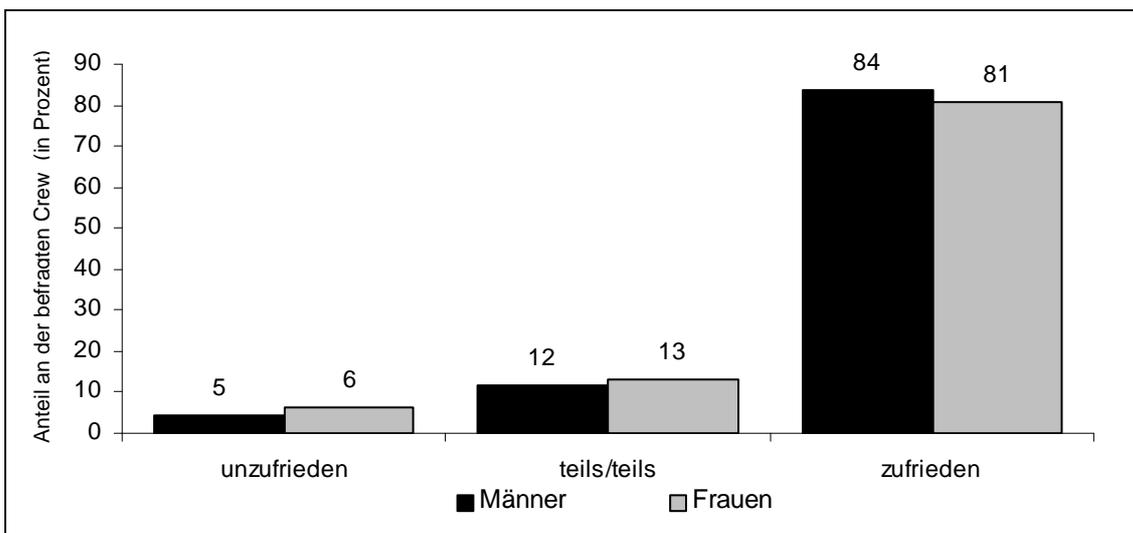


Tabelle 13: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007)⁹⁴
(Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
Crew VII/2007					
intellektuell	7	14	59	16	4
körperlich	48	34	17	1	0
Crew VII/2006					
intellektuell	5	17	72	5	1
körperlich	58	30	12	0	0
Crew VII/2005					
intellektuell	2	13	75	9	2
körperlich	34	36	29	0	0

93 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Nautischen Basisausbildung an der MSM?“ Item: Nautische Basisausbildung insgesamt. Datenbasis: Crew VII/2007. Differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. N (Männer) = 158, N (Frauen) = 32.

94 Fragestellungen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Nautische Basisausbildung.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Die Nautische Basisausbildung wird von den Offizieranwärtern der untersuchten Crews in mehrfacher Hinsicht sehr positiv gesehen. Sie zeigen sich nicht nur insgesamt ausgesprochen zufrieden mit diesem Ausbildungsabschnitt. Auch bei Differenzierungen nach einzelnen Rahmenbedingungen finden sich keine Aspekte, die in besonders auffälliger Weise gelobt oder kritisiert werden. Den Offizieranwärtern sagt bei der Nautischen Basisausbildung vor allem der theoretische Wissenserwerb zu und sie bescheinigen der Marineschule Mürwik hierfür auch nahezu ideale Rahmenbedingungen. In intellektueller Hinsicht fühlen sich die Marineoffizieranwärter dabei crewübergreifend im Schwerpunkt genau richtig gefordert. Kritik an Unterbringung, der technischen Ausstattung und Organisation findet sich mit Blick auf die Nautische Basisausbildung dabei ebenso selten wie Kritik an der Kameradschaft oder den Möglichkeiten zur Erholung. Im Wesentlichen dreht sich für die Marineoffizieranwärter alles um die Nautik und die damit verbundenen Ausbildungsinhalte – und diese Aspekte werden sowohl in den offenen Nennungen wie auch bei den geschlossenen Fragen als sehr gut bewertet.

Allerdings bestehen auf Seiten der Marineoffizieranwärter Unklarheiten darüber, ob sie mit der absolvierten Ausbildung angemessen auf ihre spätere Verwendung vorbereitet wurden. Hintergrund ist dabei vor allem die Frage der Nachhaltigkeit des Gelernten. Eine Reihe von Marineoffizieranwärtern sieht diese Nachhaltigkeit nur bedingt gegeben, da sich das Lernen offenbar stark daran orientierte, in relativ kurzer Zeit zu vergleichsweise komplexem Stoff Leistungsscheine zu erwerben.

Aus diesem Gesamtbild lassen sich die folgenden Empfehlungen für die Nautische Basisausbildung ableiten:

Empfehlung 1: Einschätzung des Leistungsniveaus ermöglichen. Da die Marineoffizieranwärter während dieses fordernden Lernabschnitts maximal erst ein halbes Jahr in dieser Rolle Dienst verrichten, fehlt ihnen offenbar die Möglichkeit, das eigene Leistungsniveau mit Blick auf marinefachliche Fragen richtig einzuordnen. Zwar schätzen einige Marineoffizieranwärter das eigenverantwortliche Lernen, es scheint jedoch ange raten, dass das Lehrpersonal und die Hörsalleiter den Offizieranwärtern dabei stärker helfen, das jeweilige Leistungsvermögen einzuschätzen, den Sinn und Zweck des Gelernten zu erläutern und das Wissen entsprechend anwenden zu können. Empfohlen wird daher, dass sich die Hörsalleiter künftig durchgehend eng mit den Offizieranwärtern beraten und ihnen dabei eine Einschätzung ihres Leistungsvermögens vermitteln.

Hierfür wären die Hörsaalleiter zu gewinnen und es sollte versucht werden, ihnen diese Leistungen dienstlich zu ermöglichen.

Empfehlung 2: Betreuung durch Hörsaalleiter und Lehrpersonal sicherstellen. Die Umsetzung der vorgenannten Empfehlung erfordert auch, dass die Hörsaalleiter und das Lehrpersonal – bestenfalls auf Individualebene – mit den Marineoffizieranwärtern Probleme im Erlernen des Stoffs besprechen und zu beheben suchen, also gegebenenfalls auch nachschulen. Eventuell böte sich mit diesem Hintergrund auch das verstärkte gelegentliche und bedarfsorientierte Einrichten einiger fakultativer Nachhilfestunden durch das Lehrpersonal an, behelfsweise auch nach Dienstschluss. Hinweise, dass sich die Marineoffizieranwärter in einigen Fällen vom Lehrpersonal alleingelassen fühlten oder dass der Unterricht zu stark lehrerabhängig war, sowie eine ständig leicht zunehmende Unzufriedenheit mit den Hörsaalleitern, deuten darauf hin, dass das Betreuungsverhältnis zwischen Offizieranwärtern und Stammpersonal der Marineschule Mürwik noch weiter verbessert werden kann – zumindest in Einzelfällen.

Empfehlung 3: Pädagogische Methoden überprüfen und anpassen. Auch wenn in der Nautischen Basisausbildung umfangreiche Stoffmengen vermittelt und geprüft werden müssen, sollte versucht werden, einzelne Inseln kreativer Beschäftigung mit dem Gelernten zu eröffnen. „Stumpfes Auswendiglernen“ wird sich nicht immer vermeiden lassen, den Offizieranwärtern sollte unter Nutzung abwechslungsreicher pädagogischer Methoden aber etwas mehr Abwechslung angeboten werden.

Empfehlung 4: Technische und organisatorische Rahmenbedingungen überprüfen. Die Marineoffizieranwärter haben in ihren Stellungnahmen Kritik an der Position der Segellangfahrt, aber auch am Blockunterricht geübt. Zudem wurde die geringe Fächerabwechslung an einem Tag moniert. Es sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, nach Optimierungsmöglichkeiten zu suchen, die es den Marineoffizieranwärtern erlauben, die ohnehin knappe Zeit zum Erlernen der Nautik noch effektiver als bisher nutzen zu können. Sollten sich diese Möglichkeiten aufgrund organisatorischer Beschränkungen nicht umsetzen lassen, erscheint es angeraten, den Offizieranwärtern zu erläutern und darzulegen, weshalb es bestimmte Bedingungen erfordert, dass beispielsweise eine Segellangfahrt zeitlich unmittelbar vor der Durchführung von Leistungsüberprüfungen durchgeführt werden muss.

Empfehlung 5: Körperliche Anforderungen noch weiter steigern. Da ein verstärktes unterrichtsintegriertes Sportangebot aufgrund des engen Dienstplanes dieses umfangrei-

chen Ausbildungsabschnitts nur begrenzt möglich erscheint, ist zu empfehlen, während dieser Ausbildungsabschnitte verstärkt fakultative Sportangebote anzubieten. Gegebenenfalls nach Dienstschluss könnten beispielsweise Sportwettbewerbe, gemeinsame Laufabende, ein Freitagslauf wie an der MUS oder Segelwettbewerbe initiiert werden. Bei Schlechtwetterperioden sollten gemeinsame sportliche Indoor-Aktivitäten unterstützt werden. Den Offizieranwärtern sollte hiermit die Möglichkeit gegeben werden, einen Ausgleich zu den hohen intellektuellen Anforderungen der Nautischen Basisausbildung zu erhalten. Möglicherweise kann die Marineschule Mürwik für die private Erholungs- und Freizeitphase attraktive Angebote zur Verfügung stellen oder die Soldatinnen und Soldaten für entsprechende Eigeninitiativen anregen und unterstützen.

6.5 Offizierlehrgang

Der Offizierlehrgang, der in den Räumlichkeiten der Marineschule Mürwik im Laufe des zweiten Ausbildungshalbjahres durchgeführt wird, soll den Teilnehmern die allgemein-militärischen Grundlagen als Führungspersönlichkeiten vermitteln: Führungslehre, Ausbildungslehre, Politische Bildung, Recht, Truppenkunde, Sport und Englisch bilden hier ebenso Schwerpunkte wie weitere nautische und seemännische Ausbildungsinhalte. Der Offizierlehrgang nimmt das gesamte zweite Halbjahr ein und wird – mit Ausnahme der Kraftbootausbildung und der Segellangfahrt – lediglich durch das etwa sechswöchige Flottenpraktikum unterbrochen.

Knapp 90 Prozent der Befragten zeigten sich mit diesem Ausbildungsabschnitt zufrieden. Maximal fünf Prozent gaben an, hiermit insgesamt unzufrieden gewesen zu sein (siehe Tabelle 14). Analog zur Soldatischen und Nautischen Basisausbildung, die wie der Offizierlehrgang an der Marineschule Mürwik durchgeführt werden, liegt auch hier die Zufriedenheit mit der Unterbringung konstant bei fast 100 Prozent. Zwischen 81 und 91 Prozent der Befragten gaben zudem an, mit den Möglichkeiten zur Erholung zufrieden gewesen zu sein. Die Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten liegt mit 82 bis 90 Prozent ebenfalls auf hohem Niveau. Im Crewvergleich werden auch die Kameradschaft, das Lehrpersonal, die persönlichen Leistungen und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung konstant und kontinuierlich gut bewertet; auch hier finden sich nur niedrige Anteile von Kritik.

Weniger zufrieden zeigten sich die Marineoffizieranwärter mit der Verpflegung und der Anerkennung durch Vorgesetzte. Hier äußerten nur jeweils 69 Prozent ihre Zufrieden-

heit. Auf einen ähnlichen Wert kam die Beurteilung der Hörsaalleiter mit 72 Prozent Zufriedenheit.

Tabelle 14: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang⁹⁵
(Angaben in Prozent)

Rahmenbedingungen des Offizierlehrgangs												
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung	Offizierlehrgang gesamt
Crew VII/2007												
zufrieden	82	69	86	74	90	69	97	81	79	72	74	85
teils/teils	12	12	5	8	8	12	1	11	12	15	12	10
unzufrieden	6	19	9	18	2	19	2	8	9	13	14	5
Crew VII/2006												
zufrieden	90	82	84	72	88	69	97	90	73	69	80	88
teils/teils	7	12	10	14	9	14	2	6	17	16	12	7
unzufrieden	3	6	6	14	3	17	1	4	10	15	8	5
Crew VII/2005												
zufrieden	89	77	84	79	81	65	98	91	77	65	74	87
teils/teils	8	14	9	9	16	18	2	8	13	21	17	10
unzufrieden	3	9	7	12	3	17	–	1	10	14	9	3

Der Befund aus dem Vergleich der Zufriedenheitswerte von Crew VII/2005 und VII/2006 (Sender 2008: 60) bestätigt unter Hinzunahme der Daten von Crew VII/2007, dass im Offizierlehrgang an der Marineschule Mürwik eine hohe Kontinuität in den Ausbildungsbedingungen besteht. Zwar finden sich in den Bewertungen Unterschiede, diese bewegen sich jedoch fast ausschließlich im einstelligen Prozentbereich. Im Vergleich der Crews zeigt sich, dass sich hinter den unterschiedlichen Bewertungen auch leichte Trends abzeichnen. So findet sich eine Tendenz der Verbesserung in der Zufriedenheit mit dem Lehrpersonal (81 Prozent Zufriedenheit in Crew VII/2005, 88 Prozent bei Crew VII/2006 und 90 Prozent bei Crew VII/2007) und bei der Anerkennung durch die Vorgesetzten (65 Prozent Zufriedenheit in Crew VII/2005, 69 Prozent bei Crew

95 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Offizierlehrgangs im zweiten Ausbildungshalbjahr?“

VII/2006 und 72 Prozent bei Crew VII/2007). Gleichwohl gab es in einigen Bereichen auch Rückgänge in der positiven Beurteilung. So verdreifachte sich von Crew VII/2006 auf Crew VII/2007 die Unzufriedenheit mit den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen und auch die Unzufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung stieg im gleichen Zeitraum spürbar von acht auf 14 Prozent.

Während die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen im Crewvergleich einen geringen und tendenziell immer geringer werdenden Zusammenhang mit der Gesamtzufriedenheit aufweisen (siehe Tabelle 15) und mit einem Korrelationskoeffizienten von $r=,38$ (Crew VII/2007) weniger ins Gewicht fallen, kommt der Vorbereitung auf die spätere Verwendung eine größere Bedeutung für die Gesamtbewertung zu: Für die Crew VII/2007 ist sie von größter Bedeutung ($r=,57$) für die Gesamtzufriedenheit, auch in den anderen Crews ist sie eine der wichtigsten Determinanten der Gesamtzufriedenheit. Der kontinuierlichen Verbesserung der Zufriedenheit mit dem Lehrpersonal und der Anerkennung durch die Vorgesetzten kommt aufgrund ihres hohen Zusammenhangs mit der Gesamtzufriedenheit ($r=,50$ bzw. $r=,46$) eine besonders herausgehobene Stellung zu. Allerdings kommt den Ausbildungsinhalten, bei denen es von Crew VII/2006 auf Crew VII/2007 eine Verringerung in der Zufriedenheit um acht Prozent gab und die bei Crew VII/2007 eine Korrelation von $r=,61$ mit der Gesamtzufriedenheit aufweisen, eine noch stärkere Bedeutung zu.

Tabelle 15: Determinanten der Zufriedenheit im Offizierlehrgang⁹⁶

Rahmenbedingungen des Offizierlehrgangs											
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Gruppenführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,60	,38	,28	,39	,50	,33	,41	,37	,38	,47	,57
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,46	,39	,55	,47	,55	,33	,21	,34	,53	,49	,52
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,52	,42	,45	,49	,25	,26	,39	,53	,58	,62

96 Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

In der Tat zeigen auch die positiv bewerteten Aspekte der Crew VII/2007 – wie bei ihrer Vorgängercrew – die Bedeutung der Ausbildungsinhalte aus Sicht der Marineoffizieranwärter. Übertrend positiv beurteilten die Marineoffizieranwärter die Übung im Rahmen des Einsatz- und Ausbildungsverbandes (EAV), die aus ihrer Sicht unbedingt beibehalten werden sollte, aber als zu kurz eingeschätzt wurde (siehe Abbildung 39). Auch der Nautex- und Navigationsunterricht, Menschenführung in praxisorientierten Situationen (Mipos), Führungslehre und die Inhalte der Ausbildung allgemein wurden als positive Aspekte des Offizierlehrgangs hervorgehoben.

Abbildung 39: Positiv beurteilte Momente im Offizierlehrgang (Crew VII/2007)⁹⁷

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
EAV („unbedingt beibehalten“, „aber zu kurz“)	63
Nautex, Navigation („sollte häufiger stattfinden“, „zusätzliche Weiterbildung durch Hörsaalleiter“)	25
Mipos	25
Segellangfahrt	13
Führungslehre	12
Austausch mit dem <i>Britannia Royal Naval College</i> ⁹⁸	10
Inhalte der Ausbildung allgemein	10
Sonstiges (Segeln, Rechtsunterricht, AANS, Kraftboot, Vorgesetzte, Hörsaalleiter, Kameradschaft, Geschichtsunterricht, Lernfortschritte, Eigenverantwortung sowie Kenntniserwerb)	52
Gesamt	210

Befragt nach den negativen Momenten des Offizierlehrgangs hoben die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007 vor allem einige Rahmenbedingungen der Ausbildung und Ausbildungsvermittlung hervor. In 27 Nennungen wurde noch am häufigsten die Organisation kritisiert (siehe Abbildung 40). Wie auch in der Vorgängercrew wurden die Umstände der Prüfungen und Leistungsnachweise sowie pädagogische Aspekte der

⁹⁷ Fragestellung: „Welche Momente im Offizierlehrgang beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

⁹⁸ Das *Britannia Royal Naval College* (BRNC) in Dartmouth ist das Äquivalent der *Royal Navy* zur Marineschule Mürwik der Bundeswehr. Weitere Informationen zum BRNC finden sich online unter <http://www.royal-navy.mod.uk/server/show/nav.3349>.

Ausbildung kritisch gesehen. Allerdings ist die Anzahl entsprechender Nennungen hier vergleichsweise gering. Im Unterschied zur Vorgängercrew wurde die Befragung bei Crew VII/2007 vor der Ausgabe ihrer Beurteilung des Offizierlehrgangs durchgeführt. Kritik an ihrer Beurteilung fand sich offenbar aus diesem Grund unter den Teilnehmern der Crew VII/2007 zum Befragungszeitpunkt nicht so deutlich wie bei Crew VII/2006, die ihre Bewertungen vor Durchführung der Befragung erhalten hatten.

Abbildung 40: Negativ beurteilte Momente im Offizierlehrgang (Crew VII/2007)⁹⁹

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Organisation („Stundenpläne“, „keine Erholung“, „schlechte Teilung der Stunden“)	27
Prüfungen und Leistungsnachweise (zu geringe Abstände zwischen den Prüfungen, „lernen für Leistungsnachweise, nicht für später“, „lernen für den Leistungsnachweis, nicht fürs Leben“)	23
Pädagogische Aspekte („hauptsächlich nur stupides Auswendiglernen“, „sinnloses Auswendiglernen“, „zu wenig Denken“, „PowerPoint-Unterrichte“)	11
Aufbau, Inhalte, Dauer und Reihenfolge der Ausbildung („unnötige Fächer“, „wenig Praxis“)	10
Zu wenig Sport	10
Englischunterricht und SLP	9
Vorgesetzte	7
Sonstiges (Länge des EAV, zu wenig Wehrgeschichte)	38
Gesamt	135

In insgesamt 10 Nennungen wurde von den Offizieranwärtern der Crew VII/2007 auch hervorgehoben, dass aus ihrer Sicht zu wenig Sport durchgeführt wurde. Konkret nach ihrer körperlichen Auslastung gefragt, wird die Unterforderung im körperlichen Bereich im Offizierlehrgang noch deutlicher: Lediglich ein Viertel fühlte sich hier körperlich „genau richtig“ gefordert, fast alle anderen fühlten sich körperlich unterfordert (siehe Tabelle 16). Zwar fühlten sich damit deutlich mehr „genau richtig“ gefordert als noch bei Crew VII/2006, gleichwohl bleibt das Problem einer massiven körperlichen Unterforderung bestehen. Im Bereich der intellektuellen Anforderungen zeigt sich im Crew-

⁹⁹ Fragestellung: „Welche Momente im Offizierlehrgang beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

vergleich ein umgekehrtes Bild als bei den körperlichen Anforderungen. Eine Mehrheit von rund zwei Dritteln gab hier an, „genau richtig“ gefordert worden zu sein, weitere 20 Prozent fühlten sich eher unterfordert und nochmals 20 Prozent eher überfordert (siehe Tabelle 16).

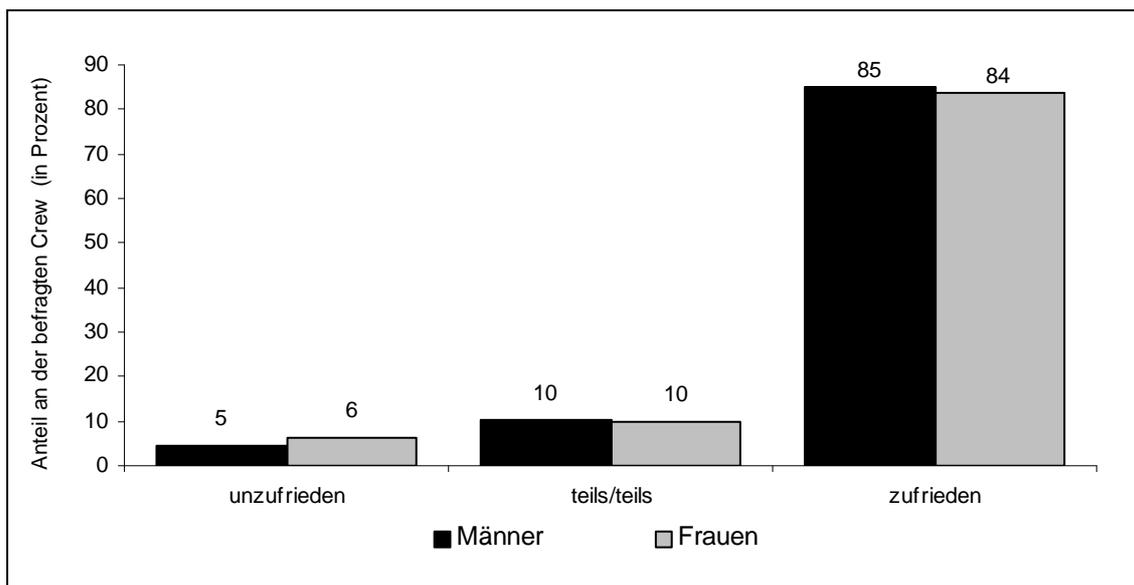
Tabelle 16: Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Offizierlehrgang (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007)¹⁰⁰
(Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
Crew VII/2007					
intellektuell	7	12	61	17	3
körperlich	43	30	25	2	1
Crew VII/2006					
intellektuell	6	18	64	12	0
körperlich	61	29	9	1	0
Crew VII/2005					
intellektuell	3	17	69	8	2
körperlich	50	29	20	1	0

Differenziert nach Geschlechtern zeigen sich für den Offizierlehrgang keine sichtbaren Unterschiede. Es ist im Gegenteil auffällig, dass die Zufriedenheit von Männer und Frauen hier nahezu identisch ist (siehe Abbildung 41).

100 Fragestellungen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Offizierlehrgang.

Abbildung 41: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang in Crew VII/2007 nach Geschlecht¹⁰¹



Zwischenfazit und Empfehlungen

Der Offizierlehrgang erhielt von allen betrachteten Crews ausgezeichnete Bewertungen. Stark motivierend wirken hier offenbar die Ausbildungsinhalte, aber auch die guten infrastrukturellen Rahmenbedingungen an der Marineschule Mürwik. Insgesamt besteht bei einer Zufriedenheit von 90 Prozent nur wenig Potenzial, diese Bewertung des längsten Ausbildungsabschnitts noch weiter zu verbessern. Empfohlen wird deshalb vor allem, dafür Sorge zu tragen, dass dieser Ausbildungsabschnitt keine negativen Änderungen erfährt. Möchte man dennoch versuchen, die Zufriedenheit weiter zu steigern, erscheinen die folgenden drei Empfehlungen noch am erfolgversprechendsten:

Empfehlung 1: Zur körperlichen Aktivität außerhalb des Dienstes motivieren. Die Marineoffizieranwärter kritisieren einerseits eine klare körperliche Unterforderung im Dienst, geben jedoch auf der anderen Seite an, mit den Möglichkeiten zur Erholung überdurchschnittlich zufrieden zu sein. Sofern sich keine Möglichkeiten realisieren lassen, auch im Dienst mehr sportliche Betätigung anzubieten, um die körperliche Unterforderung zu beheben, sollten die Marineoffizieranwärter in diesem Ausbildungsab-

101 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Offizierlehrgangs im zweiten Ausbildungshalbjahr?“ Item: Offizierlehrgang insgesamt. Datenbasis: Crew VII/2007. Angaben differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. N (Männer) = 158, N (Frauen) = 32.

schnitt motiviert werden, in ihrer dienstfreien Zeit stärker selbst aktiv zu werden. Dieser Prozess kann unterstützt werden, wenn an die Marineoffizieranwärter eine entsprechende Erwartungshaltung herangetragen wird und sportliche Aktivitäten auch infrastrukturell unterstützt werden.

Empfehlung 2: Pädagogische Methoden überprüfen. Obwohl die intellektuellen Anforderungen im Offizierlehrgang überwiegend als „genau richtig“ gewertet werden, bestehen offenbar weiterhin Optimierungsmöglichkeiten im Bereich der pädagogischen Gestaltung des Unterrichts. Darauf weist die Kritik am Auswendiglernen und an fehlender Praxis hin. Wenngleich Auswendiglernen unverändert eine erprobte Lernmethode ist, sollte gleichwohl geprüft werden, ob nicht abwechslungsreiche pädagogische Methoden angewendet werden können, die von den künftigen Offizieren beispielsweise mehr praxisorientierte Teamfähigkeiten abfordern.

Empfehlung 3: Stundenorganisation und Leistungsnachweise verbessern. Kritisiert wurde von jeweils über 20 Offizieranwärtern die Organisation der Stunden, fehlende Pausen und die Aufteilung der Stunden (siehe Abbildung 40). Auch wurden die Lage und der Inhalt der Leistungsnachweise kritisch gesehen. Es wird empfohlen, mögliche Verbesserungen dieser organisatorischen Aspekte zu prüfen.

6.6 Flottenpraktikum

Innerhalb des Offizierlehrgangs an der Marineschule Mürwik findet während des zweiten Ausbildungshalbjahres im Laufe des Offizierlehrgangs auch das Flottenpraktikum statt. Während dieses fünf Wochen dauernden Ausbildungsabschnitts dienen die Marineoffizieranwärter erstmals auf „grauen Einheiten“ – für viele eine Tätigkeit mit unmittelbarer Verbindung zu ihrer anschließenden beruflichen Verwendung.

Die Marineoffizieranwärter besitzen in diesem Ausbildungsabschnitt bereits praktisches und theoretisches Wissen als angehende Offiziere der Marine. Erstmals werden sie jedoch in den Bordalltag auf Booten und Schiffen integriert. Anders als während der Seemännischen Basisausbildung erleben die Marineoffizieranwärter während des Flottenpraktikums den typischen Bordalltag einer Einheit. Gleichzeitig befinden sie sich jedoch noch nicht in Funktionsverwendungen als Offiziere, sondern nehmen – zumeist noch im Dienstgrad von Gefreiten oder Obergefreiten – vielmehr typische Mannschafts- oder Unteroffizieraufgaben wahr.

Die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt ist im Vergleich der bisher von den betrachteten Crews besuchten Ausbildungsabschnitte stets sehr hoch. Einen Spitzenwert erreichte die Zufriedenheit hier bei Crew VII/2006 mit 92 Prozent (siehe Tabelle 17). Im Vergleich zu dieser Crew schnitten Vorgänger- und Nachfolgecrew zwar schlechter ab, gleichwohl wurde auch hier eine Zufriedenheit von jeweils über 80 Prozent erreicht. Spitzenwerte in der Zufriedenheit während des Flottenpraktikums erreichten dabei crewübergreifend die Unterbringung (zwischen 83 und 93 Prozent Zufriedenheit) und die persönlichen Leistungen (zwischen 88 und 91 Prozent Zufriedenheit). Mit leichter Ausnahme bei Crew VII/2006 wurde auch die Verpflegung sehr gut bewertet.

Tabelle 17: Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum im Crewvergleich¹⁰²
(Angaben in Prozent)

Rahmenbedingungen des Flottenpraktikums											
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Abschnittsleiter	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung	Flottenpraktikum gesamt
Crew VII/2007											
zufrieden	66	68	72	73	91	89	77	90	78	74	82
teils/teils	14	12	15	14	4	7	14	8	13	11	9
unzufrieden	20	20	13	13	5	4	9	2	9	15	9
Crew VII/2006											
zufrieden	85	85	85	85	69	93	73	91	73	88	92
teils/teils	12	12	9	11	15	4	20	7	20	7	5
unzufrieden	3	3	6	4	16	3	7	2	7	5	3
Crew VII/2005											
zufrieden	73	73	71	74	83	83	75	88	70	73	84
teils/teils	14	17	11	17	10	7	15	9	19	11	9
unzufrieden	13	10	18	9	7	10	10	3	11	16	7

Deutliche Ausnahmewerte in der Zufriedenheit mit den einzelnen Rahmenbedingungen fanden sich bei Crew VII/2007 vor allem bei den Ausbildungsinhalten wie auch den organisatorischen Rahmenbedingungen. Der Grund für diese Kritik wird deutlich, wenn

¹⁰² Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Flottenpraktikums?“

man berücksichtigt, dass mit Crew VII/2007 erstmals Marineoffizieranwärter auch auf einen Einsatzgruppenversorger (EGV) zum Flottenpraktikum entsendet wurden. Offensichtlich – dies zeigen die noch auszuführenden erlebten Negativmomente – herrschte hier jedoch eine breite Unzufriedenheit aufgrund der dort angebotenen Ausbildungsinhalte sowie der technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Der EGV stellte sich insgesamt als dasjenige Ausbildungsschiff heraus, auf dem die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007 am unzufriedensten waren.

Tabelle 18: Determinanten der Zufriedenheit im Flottenpraktikum¹⁰³

Rahmenbedingungen des Flottenpraktikums										
	Ausbildungsinhalte	organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Gruppenführer	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2007										
Korrelationskoeffizient (r)	0,71	0,68	0,69	0,64	0,20	0,17*	0,41	0,62	0,62	0,75
Crew VII/2006										
Korrelationskoeffizient (r)	0,64	0,51	0,54	0,57	0,36	0,37	0,37	0,69	0,57	0,71
Crew VII/2005										
Korrelationskoeffizient (r)	0,70	0,66	0,69	0,58	0,54	0,49	0,36	0,56	0,60	0,70

Die negativen Erfahrungen, die die Teilnehmer der Crews im Flottenpraktikum gesammelt haben, ähneln sich, mit Ausnahme der Spezifik EGV, im Crewverlauf sehr. Wie bereits Crew VII/2006 kritisierten auch die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007 vor allem Punkte aus dem Bereich des Bordalltags sowie die Ausbildungsinhalte (siehe Abbildung 42). In 63 Nennungen äußerten die Marineoffizieranwärter zwar nicht grundsätzliche Kritik an den Ausbildungsinhalten des Flottenpraktikums, jedoch bemängelte eine Reihe von Offizieranwärtern der Crew VII/2007 Eintönigkeit sowie konkrete Inhalte der Ausbildung. „Langeweile“, „fehlende Ausbildung“, „nur in der Maschine“ sind erlebte Negativmomente der Marineoffizieranwärter, die als Ursache der kritischen Bewertung genannt werden können. Diese Umstände erklären auch die noch darzustellende körperliche und intellektuelle Unterforderung einiger Marineoffizieran-

¹⁰³ Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. *Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

wärter in diesem Ausbildungsabschnitt. So wird auch deutlich, weshalb die Marineoffizieranwärter die Ausbildungsinhalte sowie die technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen (mit je 20 Prozent Unzufriedenheit die am kritischsten bewerteten Punkte der Crew VII/2007) so negativ sahen (vgl. Tabelle 17). Nicht die Kameradschaft oder das Einordnen in die Stammbesatzung bereiteten in einigen Fällen zusätzliche Probleme, sondern die dort anzutreffende mangelhafte Vorbereitung auf die Ausbildung der Marineoffizieranwärter.

Da sowohl den Ausbildungsinhalten wie auch den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen eine starke Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit mit dem Ausbildungsabschnitt zukommt (siehe Tabelle 18), erklärt sich die relativ schlechtere Bewertung des Flottenpraktikums bei Crew VII/2007 gegenüber ihrer Vorgängercrew. Die Kritik an den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen wurde in Crew VII/2007 auch durch Probleme bei der An- und Abreise der Marineoffizieranwärter hervorgerufen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Negativ beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2007)¹⁰⁴

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Inhalt sowie Sinn und Zweck der Tätigkeiten an Bord bzw. der Ausbildung („fehlende Ausbildung, dauerndes Reinschiff“, „keine einheitlichen Bedingungen für die Marineoffizieranwärter auf unterschiedlichen Einheiten“, „konzeptlose Ausbildung“, „Langeweile“, „Hilfsarbeiten geleistet“, „teilweise zu kurze Zeit auf den Einheiten“, „nur in der Maschine“)	63
Organisation, An- und Abreise sowie Unterkunft („Chaos“, „Transit nach Hause = 60 Stunden? Geht gar nicht“, „Rückreise“, „lange Anreise und Abreise“)	21
Spezielle Situationen der Marineoffizieranwärter in der Mannschaft, Einbindung, Behandlung, Kameradschaft und Vorgesetzte	18
Spezielle Umstände auf einer Einheit (Defekte, spezielles Klima, auch in einzelnen Abschnitten)	12
Zu kurze Dauer des Flottenpraktikums	8
Informationsfluss	6
Sonstiges	14
Gesamt	142

¹⁰⁴ Fragestellung: „Welche Momente des Flottenpraktikums beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

In den Hintergrund traten stattdessen Probleme bei der Rollenfindung der Marineoffizieranwärter in der Stammbesatzung (18 Nennungen) und spezifische Bedingungen des Dienstes, beispielsweise durch Defekte auf den Ausbildungseinheiten (12 Nennungen). Vielmehr wurden diese Aspekte nur von verhältnismäßig wenigen Offizieranwärtern kritisiert, berücksichtigt man, dass 15 Marineoffizieranwärter gerade diese Punkte der Einbindung in Bordalltag und Stammbesatzung als positive Momente hervorhoben (siehe Abbildung 43). Ein ähnlich ambivalentes Bild zeigt sich auch mit Blick auf die Ausbildungsinhalte. Auf der einen Seite beziehen sich 63 Nennungen auf Unterforderung, Eintönigkeit, zu wenig Gefechtsdienst oder die „Sinnfrage“ des Reinschiffs und reflektieren damit eine Unterforderung (siehe Abbildung 42). 49 Nennungen loben indes die „Arbeiten als Mannschafter“, die Abwechslung, Einblicke und konkrete Ausbildungsinhalte (siehe Abbildung 43).

Abbildung 43: Positiv beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2007)¹⁰⁵

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Ausbildungsinhalte und Ausbildungsorganisation (u. a. rotierende Ausbildung durch alle Hauptabteilungen, Übernahme von Verantwortung, „Arbeiten als Mannschafter“, „Abwechslung“, „Vielfalt“, „gute Einblicke“, Schießen)	49
Häfen, Auslandshäfen, Landgang, Empfänge, Feste und Taufen	33
Manöver, Übungen, Austausch, Wettbewerbe (u. a. Crosspool)	22
Einbindung in Bordalltag sowie Stammbesatzung	15
Kameradschaft	7
Seefahrt	4
Sonstiges (u. a.: „Platz auf dem Schiff“, „Essen“, „Freizeitspektrum“)	10
Gesamt	140

Insgesamt halten sich die angeführten Positiv- und Negativmomente der Crew VII/2007 in etwa die Waage (140 Nennungen zu 142 Nennungen). Sie bestätigen das polarisierte Bild der Marineoffizieranwärter. Während diejenigen Marineoffizieranwärter, die nur auf den Fregatten Köln und Hamburg ihr Flottenpraktikum absolvierten, fast durchweg

¹⁰⁵ Fragestellung: „Welche Momente des Flottenpraktikums beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ Ausgewiesen ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich.

zufrieden waren, herrschte unter denjenigen, die zeitweise auf dem EGV „Berlin“ eingesetzt waren, größere Unzufriedenheit. Ein Großteil der Marineoffizieranwärter, die auf der „Berlin“ eingesetzt waren, gaben an, hier vorwiegend mit Reinschiff beauftragt gewesen zu sein und dass kaum Ausbildung stattgefunden habe. So urteilten einige Marineoffizieranwärter bilanzierend, dass ein Flottenpraktikum auf einem EGV aus ihrer Sicht ungeeignet oder wenig sinnvoll sei. Eine solche Bilanz zog nicht ein einziger der Marineoffizieranwärter, die auf den Fregatten eingesetzt waren.

Mit Blick auf die Zufriedenheit der Marineoffizieranwärter mit den körperlichen und intellektuellen Anforderungen im Flottenpraktikum ist wiederum eine ausgeprägte körperliche und intellektuelle Unterforderung zu bilanzieren (siehe Tabelle 19).

Tabelle 19: Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Flottenpraktikum (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007)¹⁰⁶
(Angaben in Prozent)

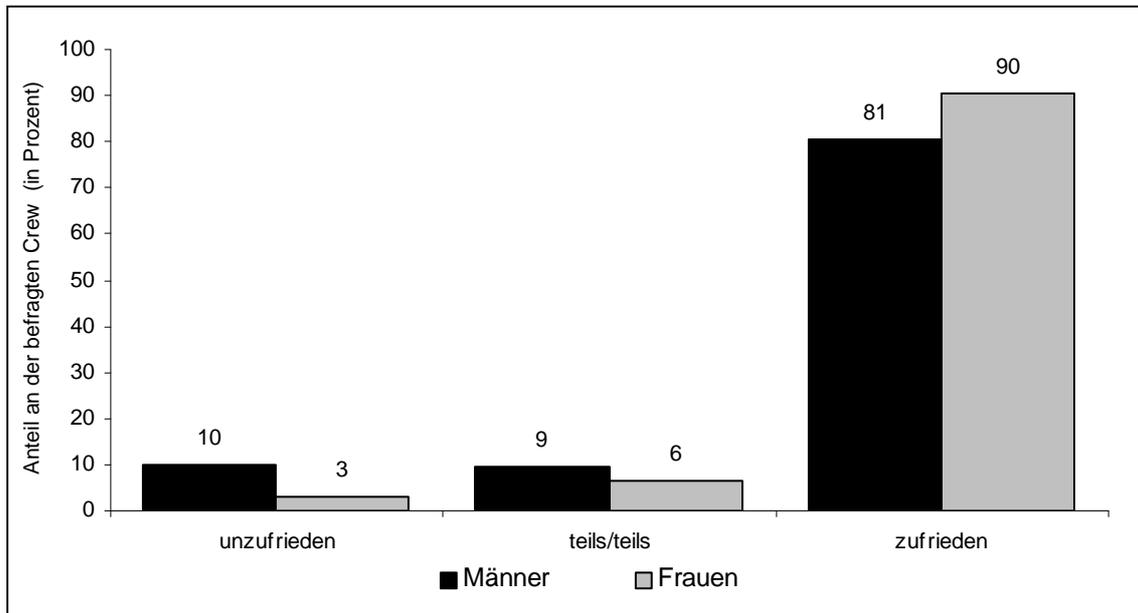
	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
Crew VII/2007					
intellektuell	42	30	28	0	0
körperlich	56	26	15	2	1
Crew VII/2006					
intellektuell	28	33	38	1	0
körperlich	55	24	19	2	0
Crew VII/2005					
intellektuell	43	34	22	2	0
körperlich	53	28	16	2	0

Drei Viertel der Soldatinnen und Soldaten erlebten die körperlichen Anforderungen ihres Flottenpraktikums als zu gering. Zwischen 15 und 19 Prozent empfanden sie als „genau richtig“, nur ausgesprochen wenige Einzelfälle bezeichneten die körperlichen Anforderungen als zu hoch. Mit Blick auf die intellektuelle Forderung meinten zwar etwas mehr Marineoffizieranwärter, dass sie hier „genau richtig“ gefordert wurden – zwischen 22 Prozent (Crew VII/2005) und 38 Prozent (Crew VII/2006). Gleichwohl gaben noch zwischen zwei Drittel und drei Viertel der Marineoffizieranwärter an, dass sie hier zu gering gefordert wurden. Einen eindeutigen Trend zur Veränderung dieser

¹⁰⁶ Fragestellungen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Flottenpraktikum.

Werte zeigt sich unter den betrachteten Crews nicht, vielmehr scheinen diese Werte auch bei Nutzung verschiedener Einheiten nahezu identisch zu bleiben.

Abbildung 44: Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum in Crew VII/2007 nach Geschlecht¹⁰⁷



Differenziert nach Geschlechtern der Marineoffizieranwärter zeigt sich für das Flottenpraktikum am Beispiel der Crew VII/2007, dass sich hier die Zufriedenheitswerte zwischen Männern und Frauen wiederum nur relativ leicht unterscheiden: Unter den Offizieranwärtern zeigen sich Frauen dabei etwas zufriedener als die Männer; etwa zehn Prozent mehr Frauen als Männer sind mit dem Flottenpraktikum insgesamt zufrieden (siehe Abbildung 44). Ausdrücklich unzufrieden sind mit dem Flottenpraktikum zehn Prozent der Männer aber nur drei Prozent der Frauen.

107 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Flottenpraktikums?“ Item: Flottenpraktikum insgesamt. Datenbasis: Crew VII/2007. Angaben differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. N (Männer) = 155, N (Frauen) = 32.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Dem Flottenpraktikum kommt für die künftigen Marineoffiziere eine zweifache Bedeutung zu: Einerseits stellt es den ersten „richtigen“ Einsatz auf den seegehenden Einheiten der Marine dar, auf denen die Marineoffizieranwärter ihr erst kürzlich erworbenes Wissen in der Regel auch anwenden wollen. Andererseits erlernen sie hier die Perspektive der Mannschaften und Unteroffiziere, deren Aufgaben sie hier miterfüllen und die sie später als Offiziere führen sollen. Diesem Ausbildungsabschnitt wird großes Interesse entgegengebracht, nicht nur, weil hier zur See gefahren wird, sondern auch, weil das Praktikum eine willkommene Unterbrechung praktischer Orientierung im halbjährigen Offizierlehrgang darstellt.

Enttäuschung macht sich unter den Marineoffizieranwärttern in diesem Ausbildungsabschnitt vor allem dann breit, wenn ihnen hier nur eine unzureichende Ausbildung geboten wird, wie dies offenbar auf dem EGV für Crew VII/2007 zutraf. Da sie vor dem Flottenpraktikum bereits ein halbes Jahr lang für den Einsatz auf Schiffen und Booten ausgebildet wurden, erwarten sie hier eine ansprechende und inhaltsreiche Ausbildung, die ihrem intellektuellen Niveau gerecht wird. Die Entscheidung, bei auftretender Unterforderung der Marineoffizieranwärter auf dem EGV unmittelbar Versetzungen auf Fregatten vorzunehmen, erscheint vor dem Hintergrund dieser Daten als einzig richtige Handlung. Schließlich prägt das Flottenpraktikum das Bild der meisten künftigen Marineoffiziere, bevor diese ihr mehrjähriges Studium beginnen. Es stellt damit eine der vorerst letzten größeren Möglichkeiten dar, ein Bild vom typischen Bordalltag zu erhalten, zudem noch als „Mannschafter“. Vor diesem Hintergrund werden die folgenden Empfehlungen gegeben:

Empfehlung 1: Ausbildungseinheiten müssen Flottenpraktikum optimal vorbereiten. Offensichtlich war die Besatzung des EGV nicht ausreichend auf das Flottenpraktikum der Marineoffizieranwärter vorbereitet. Möglicherweise eignen sich diese Einheiten grundsätzlich nicht für ein Praktikum, eventuell muss jedoch auch sichergestellt werden, dass hier reflektiert wird, welche Ziele das Flottenpraktikum besitzt.

Empfehlung 2: Modelle entwickeln, mit denen Marineoffizieranwärter mehr Eigenverantwortung im Flottenpraktikum übernehmen können. Es sollte geprüft werden, ob die Marineoffizieranwärter in einzelnen Teilbereichen eigene Verantwortung übernehmen können, die auch ihrem Drang nach intellektueller Auslastung entspricht. Möglicherweise eignen sich hier kleinere Schiffe und Boote eher als größere

Einheiten. Diese Eigenverantwortung muss dabei nicht zwangsläufig die eines Offiziers sein, sondern möglicherweise auch die eines Unteroffiziers oder Mannschaftsdienstgrades.

Empfehlung 3: Organisation der An- und Abreise prüfen. Mit dem Flottenpraktikum verlassen die Marineoffizieranwärter die Marineschule und beginnen ihren Dienst auf einer fremden Einheit. Derartige Übergänge sind immer von Herausforderungen geprägt, da beide Dienststellen Hand in Hand arbeiten müssen, um eine reibungslose Personalübergabe sicherzustellen. Offenbar hat dies beim Flottenpraktikum der Crew VII/2007 nicht in allen Fällen in idealer Weise geklappt. Die vorgebrachte Kritik der Marineoffizieranwärter an der An- und Abreise sollte aufgegriffen und künftig eine Verbesserung dieser organisatorischen Aspekte erreicht werden.

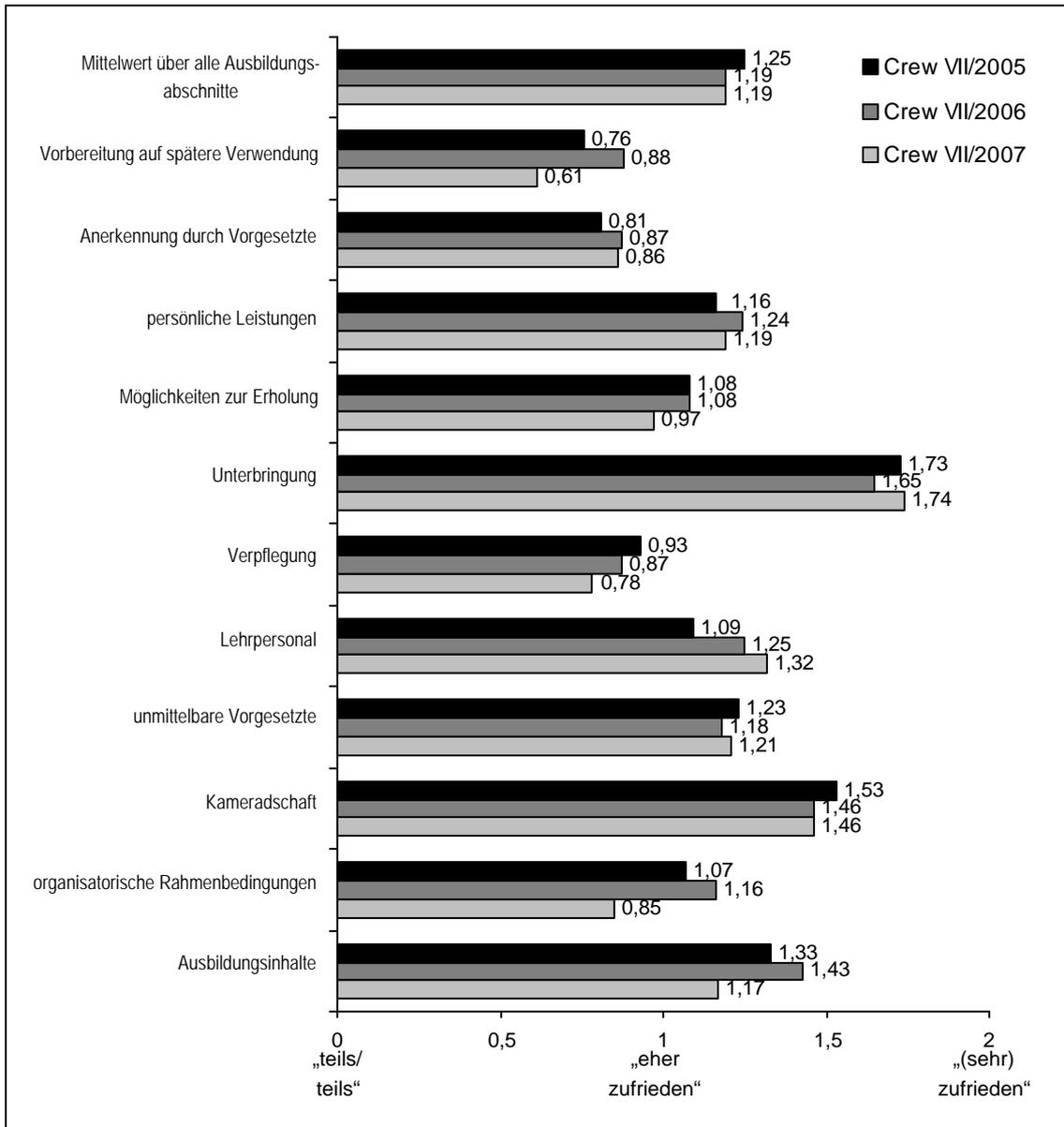
6.7 Ausbildungsabschnitte im Vergleich

Nachdem die einzelnen Ausbildungsabschnitte detailliert untersucht wurden, schließt sich im Folgenden eine vergleichende Betrachtung an. Der Vergleich liefert eine Zusammenfassung der Bewertung der Rahmenbedingungen, eine Übersicht zu den Gesamtbewertungen der einzelnen Ausbildungsabschnitte, eine Darstellung der motivierenden Wirkung der einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie eine Rangfolge der für die Zufriedenheit bestimmenden Rahmenbedingungen.

Der Mittelwert der Zufriedenheit mit allen Rahmenbedingungen in allen Ausbildungsabschnitten erreicht danach crewübergreifend einen stabilen Wert von 1,19 bis 1,25 (siehe Abbildung 45) und liegt damit zwischen „eher zufrieden“ und „zufrieden“. Deutlich überdurchschnittlich zufrieden zeigen sich die Marineoffizieranwärter dabei mit der Unterbringung (Mittelwerte 1,65 bis 1,74) sowie mit der Kameradschaft (Mittelwerte 1,46 bis 1,53). Auch die Ausbildungsinhalte werden mit Mittelwerten zwischen 1,17 bis 1,43 noch insgesamt leicht überdurchschnittlich positiv bewertet. Etwas weniger zufrieden zeigen sich die Marineoffizieranwärter hingegen mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung, den organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen, der Verpflegung und der Anerkennung durch die Vorgesetzten. Jedoch liegen auch diese unterdurchschnittlich bewerteten Rahmenbedingungen noch im Zufriedenheitsbereich zwischen „teils/teils“ und „eher zufrieden“, mithin also im leicht positiven Bereich. Entwicklungstendenzen sind bei den Bewertungen der bisher untersuchten Crews dabei nicht eindeutig festzustellen. Die Zufriedenheit mit der Verpflegung sank zwar bei-

spielsweise kontinuierlich, jedoch insgesamt nicht dramatisch. Vielmehr ist – mit einzelnen „Ausreißern“ bei einzelnen Crews eine starke Stabilität der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen im Crewvergleich festzuhalten, die insgesamt im positiven Bereich liegt.

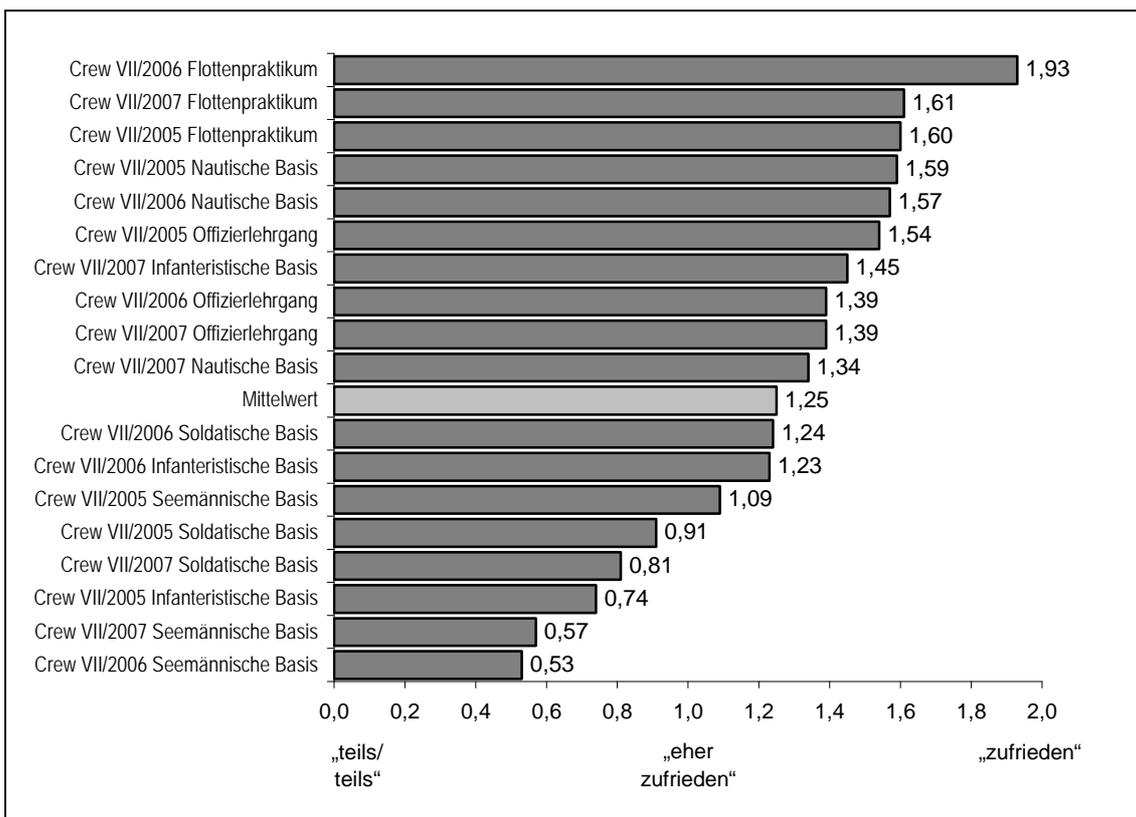
Abbildung 45: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen im Crewvergleich¹⁰⁸



108 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten (...)?“ Dargestellt sind die Mittelwerte der Zufriedenheiten mit den dargestellten Rahmenbedingungen. Um die Zufriedenheitswerte zu den Ausbildungsabschnitten vergleichen zu können, wurden die vorliegenden Befragungsergebnisse zu den einzelnen Aspekten der jeweiligen Ausbildungsabschnitte in Indexwerte überführt, dessen Werte zwischen -3 („sehr unzufrieden“) und 3 („sehr zufrieden“) einzuordnen sind.

Durch unterschiedliche Zufriedenheiten mit einzelnen Rahmenbedingungen unterscheiden sich die Zufriedenheiten mit einzelnen Ausbildungsabschnitten während des ersten Ausbildungsjahres teilweise deutlich: Die bislang höchste gemessene Zufriedenheit fand sich mit einem Mittelwert von 1,93 im Flottenpraktikum der Crew VII/2006 (siehe Abbildung 46).

Abbildung 46: Sortierte Mittelwerte über die Zufriedenheit in allen Ausbildungsabschnitten der untersuchten Crews¹⁰⁹

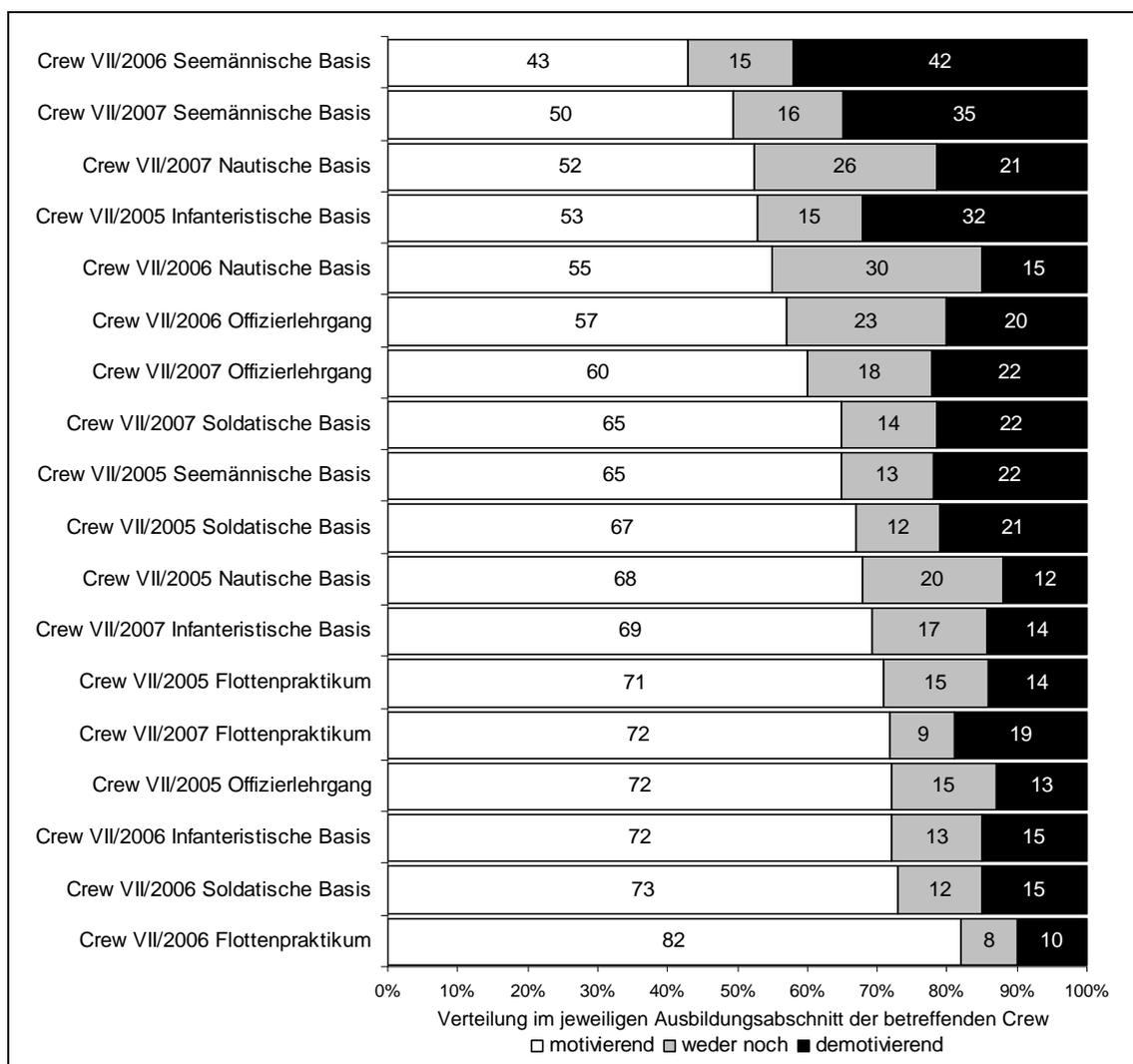


Die geringste Zufriedenheit fand sich mit einem Mittelwert von 0,53 bei der Seemannischen Basisausbildung der Crew VII/2006. Alles in allem beurteilen die Marineoffizieranwärter die einzelnen Ausbildungsabschnitte also in einem Bereich zwischen den Ausprägungen „teils/teils“ und „eher zufrieden“ sowie „zufrieden“. Gerade der Umstand, dass Crew VII/2006 sowohl die höchste bisher gemessene Zufriedenheit im Flottenpraktikum und die niedrigste bisher gemessene in der Seemannischen Basisausbildung

109 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten?“ Item: Jeweilige Ausbildungsabschnitte insgesamt. Dargestellt sind die Mittelwerte der Zufriedenheiten mit den dargestellten Ausbildungsabschnitten. Um die Zufriedenheitswerte zu den Ausbildungsabschnitten vergleichen zu können, wurden die vorliegenden Befragungsergebnisse zu den einzelnen Abschnitten in Indexwerte überführt, dessen Werte zwischen -3 („sehr unzufrieden“) und 3 („sehr zufrieden“) einzuordnen sind.

besaß, zeigt zweierlei: Einerseits kann die Bewertung von Ausbildungsabschnitten in einer Crew stark differieren. Andererseits zeigt Crew VII/2006 das grundsätzliche Bild, dass die beiden „nassen“ Ausbildungsinhalte Flottenpraktikum und GORCH FOCK grundsätzlich unterschiedlich bewertet werden. Dieses Bild findet sich etwas weniger deutlich ausgeprägt, jedoch im Grundsatz übereinstimmend, auch bei den anderen betrachteten Crews.

Abbildung 47: Auswirkungen einzelner Ausbildungsabschnitte auf die Leistungsmotivation der Marineoffizieranwärter¹¹⁰



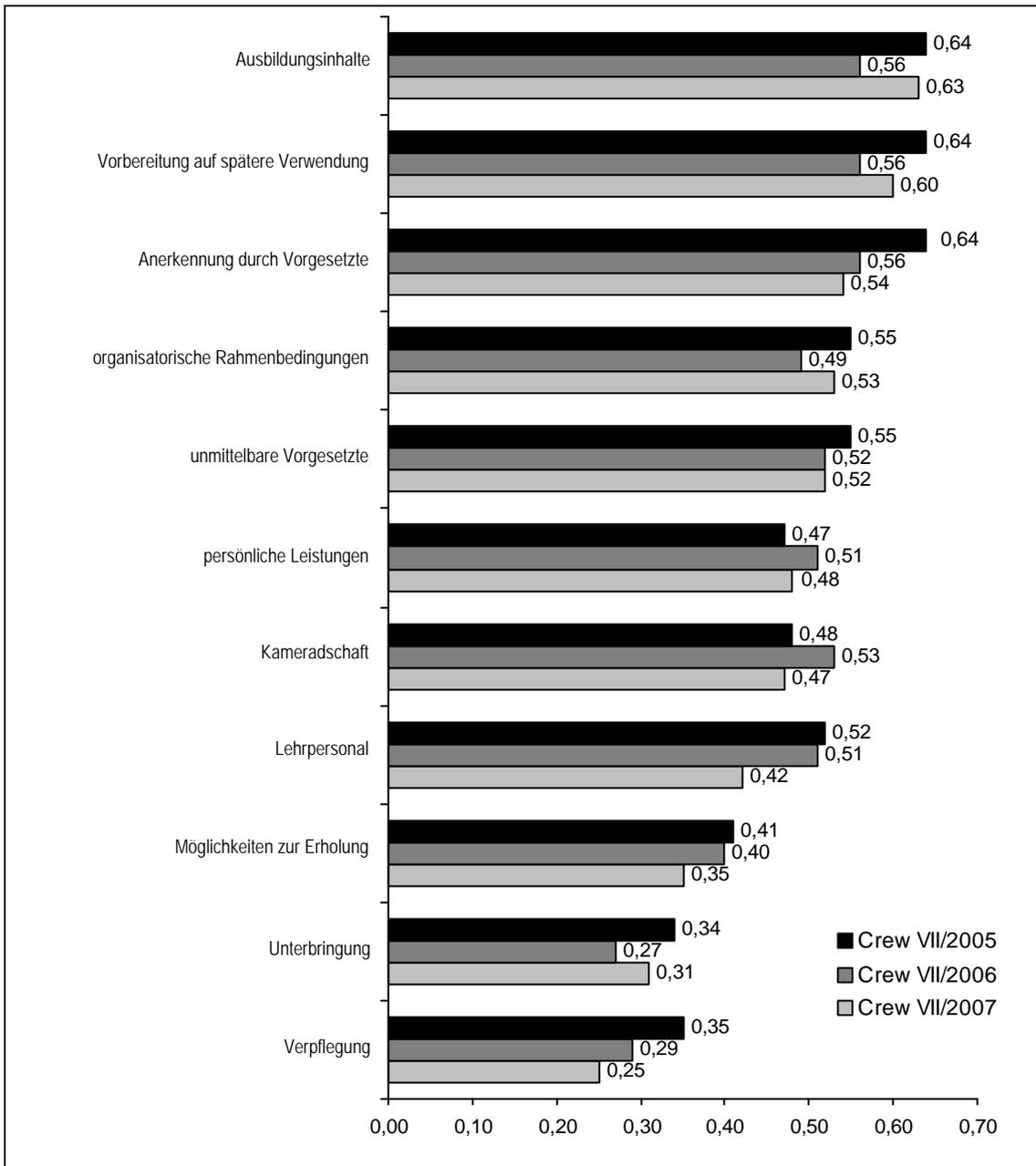
110 Fragestellung: „Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden. Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte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

Eng zusammenhängend mit der Zufriedenheit mit den Ausbildungsabschnitten ist die Einschätzung der Marineoffizieranwärter über die Auswirkung eines Ausbildungsabschnitts auf ihre eigene berufliche Motivation. Die Abgaben hierzu sind dabei nahezu spiegelbildlich zur Zufriedenheit: Diejenigen Ausbildungsabschnitte, in denen die Offizieranwärter zufrieden waren, wurden auch als motivierend wahrgenommen. Wo größere Unzufriedenheit herrschte, wirkten die Abschnitte auch weniger motivierend. In absoluten Zahlen führt das Flottenpraktikum der Crew VII/2006 die Liste der motivierendsten Abschnitte an (siehe Abbildung 47). 82 Prozent gaben hier an, dass dieser Abschnitt für ihre weitere Ausbildung motivierend war, zehn Prozent verneinten dies. Bis auf eine Ausnahme motivierten alle Ausbildungsabschnitte insgesamt die Hälfte der Offizieranwärter. Lediglich bei der Seemännischen Basisausbildung der Crew VII/2006 zeigte sich ein schlechterer Wert. Hervorzuheben ist dabei, dass dem Offizierlehrgang – immerhin dem längsten Ausbildungsabschnitt im ersten Ausbildungsjahr – je nach Jahrgang nur von 13 bis 22 Prozent der Marineoffizieranwärter eine eher demotivierende Wirkung zugeschrieben wird.

Welche Rahmenbedingungen zeichnen für diese unterschiedlichen Zufriedenheiten mit einzelnen Ausbildungsabschnitten verantwortlich? Bereits bei der Analyse der einzelnen Ausbildungsabschnitte wurde auf spezifische Bedeutungen einzelner Rahmenbedingungen eingegangen. Fasst man deren Bedeutung nun für das gesamte erste Ausbildungsjahr zusammen, dann lassen sich die folgenden Schlussfolgerungen ziehen: Die Ausbildungsinhalte und die Vorbereitung auf die spätere Verwendung sowie die Anerkennung durch die Vorgesetzten sind die wichtigsten drei Rahmenbedingungen, die im ersten Jahr auf die Zufriedenheit der Marineoffizieranwärter mit ihrer Ausbildung wirken (siehe Abbildung 48).

Im Mittelfeld der Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit liegen die Organisatorischen Rahmenbedingungen, die unmittelbaren Vorgesetzten, die persönlichen Leistungen, die Kameradschaft und das Lehrpersonal. Mit einigem Abstand haben die folgenden drei Rahmenbedingungen die geringste Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit: die Möglichkeiten zur Erholung, die Unterbringung und die Verpflegung. Mit leichten Abweichungen zeigen die betrachteten Crews dabei ein ausgesprochen ähnliches Bild.

Abbildung 48: Rangfolge der Determinanten der Ausbildungszufriedenheit¹¹¹



111 Statistik: Bivariate Korrelation einzelner Rahmenbedingungen mit der Gesamtzufriedenheit eines Ausbildungsabschnitts. Dargestellt sind die Mittelwerte der Korrelationskoeffizienten für die jeweilige Dimension. Datensortierung absteigend nach den Mittelwerten für Crew VII/2007.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Ausgehend von diesem Bild können die folgenden Empfehlungen gegeben werden:

Empfehlung 1: Motivation im Offizierlehrgang erhöhen. Der Offizierlehrgang im zweiten Ausbildungshalbjahr ist der längste aller Ausbildungsabschnitte an der Marineschule in Mürwik. Im Vergleich mit den anderen Ausbildungsabschnitten wirkt er zwar bereits jetzt überdurchschnittlich motivierend. Gleichwohl zeigt die Crew VII/2005, dass hier noch bessere Werte als bei den Folgecrews VII/2006 und VII/2007 zu erzielen sind. Aufgrund der besonderen Länge und Bedeutung dieses Abschnitts bietet sich dieser als vorrangiges Ziel von weiteren Optimierungen an.

Empfehlung 2: Motivation in der Seemännischen Basisausbildung erhöhen. Die Angaben der Crews VII/2006 und VII/2007 haben gezeigt, dass die Seemännische Basisausbildung am wenigsten motivierend für die weitere Ausbildung zum Marineoffizier gesehen wird. Es scheint daher eine Prüfung angeraten, ob diese verhaltene Motivation den Ausbildungszielen förderlich ist, da dieser Abschnitt im ersten Halbjahr liegt, in dem eine Reihe von Marineoffizieranwärtern von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch machen kann.

Empfehlung 3: Konzentration auf fünf wesentliche Rahmenbedingungen. Jede Rahmenbedingung hat einen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit – gleichwohl kommt fünf Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung zu: Es handelt sich dabei um die Ausbildungsinhalte, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung, die Anerkennung durch die Vorgesetzten, die organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen sowie die unmittelbaren Vorgesetzten. Aufgrund dieser herausgehobenen Bedeutung im Vergleich aller Ausbildungsabschnitte stellen sie diejenigen Aspekte dar, deren weitere Optimierung sich in besonderer Weise auf die Gesamtzufriedenheit auswirkt.

7 Entwicklungen der Marineoffizieranwärter und Offiziere in ihrer Dienstzeit

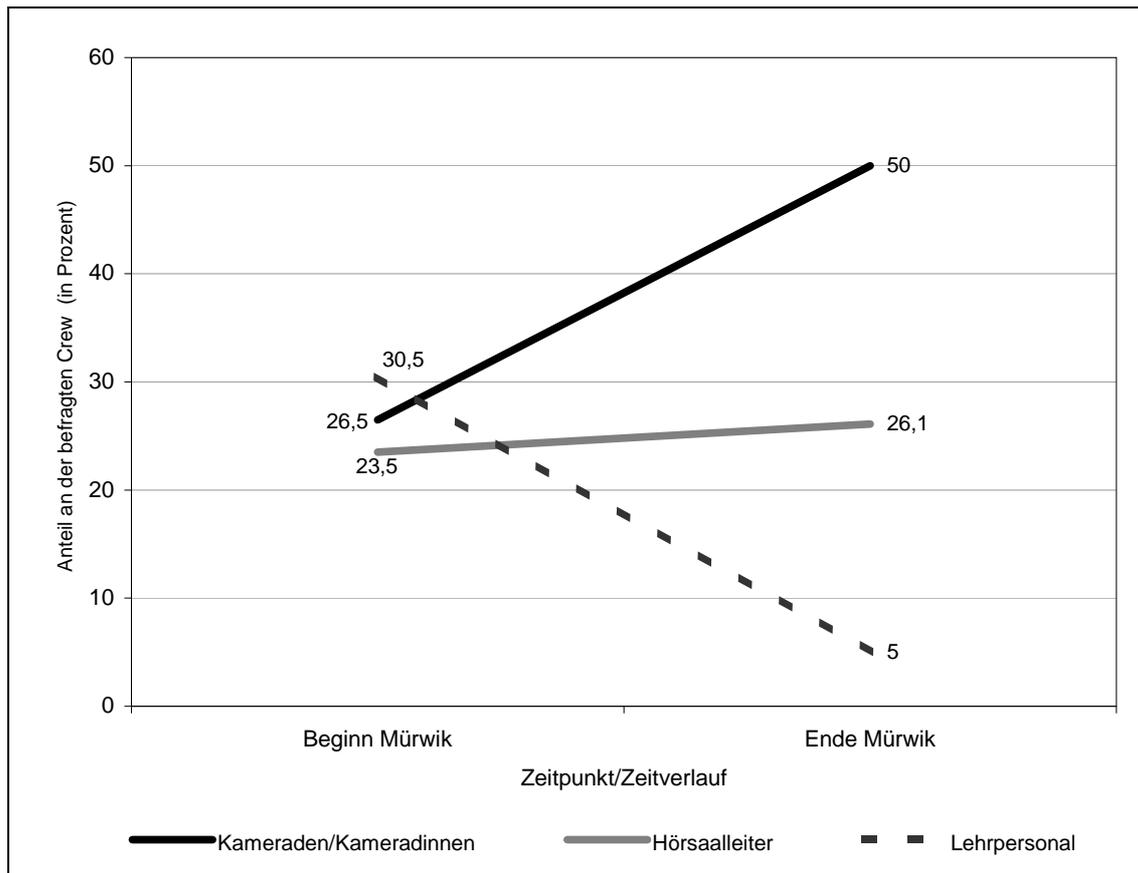
7.1 Integration und Kameradschaft

Kameradschaft ist ein zentrales Merkmal der Streitkräfte, das sich in dieser Form kaum bei anderen Arbeitgebern findet. In den Augen der meisten Jugendlichen bietet die Bundeswehr zu einem hohen Anteil diese Kameradschaft (Bulmahn 2007b: 55ff.). Für die angehenden Marineoffiziere zählte sie sogar mit zu den Hauptmotiven, die sie bewogen, eine Ausbildung zum Marineoffizier zu beginnen (siehe Abbildung 16). Für die Marineoffizieranwärter ist die Kameradschaft einerseits die zweitwichtigste berufliche Präferenz. Andererseits stellt sie diejenige Rahmenbedingung dar, die die Offizieranwärter von der Bundeswehr am zweitstärksten erwarten (siehe Abbildung 20). Um zu prüfen, wie sich diese Erwartungen im ersten Ausbildungsjahr erfüllten, wurden die Marineoffizieranwärter sowohl bei Eintritt in die Marineschule Mürwik wie auch nach Ende ihrer einjährigen Ausbildung dort gefragt, an wen sie sich im Falle von dienstlichen Problemen wenden würden.

Unter der hier beispielhaft betrachteten Crew VII/2006 antworteten zu Beginn des Dienstes an der Marineschule Mürwik noch etwa gleich viele Marineoffizieranwärter „ja sicher“ auf die Frage, ob sie sich im Falle dienstlicher Probleme mit Kameradinnen und Kameraden, Hörsalleitern oder Lehrpersonal beraten würden. Alle drei ansprechbaren Gruppen erhielten hier zustimmende Werte zwischen 20 und 30 Prozent (siehe Abbildung 49). Rechnet man den Anteil derjenigen hinzu, die „ja, eher schon“ antworten, wollen sich zwischen 75 und etwa 85 Prozent der Marineoffizieranwärter mit diesen Personengruppen bei dienstlichen Problemen beraten. Diese Summe steigt nicht im Verlaufe der Ausbildung, somit verbleibt ein Rest von 15 bis 25 Prozent, der sich im Falle dienstlicher Probleme nicht mit diesen unmittelbaren Ansprechpartnern beraten würde. Gleichwohl verändern sich die Verhältnisse zwischen den Antworten „ja, sicher“ und „ja, eher schon“ im Laufe des Jahres. Gaben zu Beginn der Ausbildung nur 26,5 Prozent der Marineoffizieranwärter an, sich bei dienstlichen Problemen auf jeden Fall mit Kameradinnen und Kameraden zu beraten, verdoppelt sich dieser Anteil bis zum Ende des Ausbildungsjahres auf 50 Prozent. Zu bilanzieren ist damit eine deutlich stärkere Orientierung der Marineoffizieranwärter auf Beratungen mit ihren Kameradin-

nen und Kameraden, wenn es um dienstliche Probleme geht. Diese Tendenz spricht klar für eine Ausprägung der Kameradschaft und die Integration in die Gruppe. Damit ist eine hohe Wahrscheinlichkeit zu bilanzieren, dass die Erwartungen der Marineoffizieranwärter in der Bundeswehr auch erfüllt werden.

Abbildung 49: Ansprechpartner bei der Ratsuche bei dienstlichen Problemen im Zeitverlauf (Crew VII/2006)¹¹²



Diese Integration und die Herausbildung von Kameradschaft geht dabei nicht zulasten der Beratungen mit den eigentlichen Vorgesetzten, den Hörsaalleitern. Der Anteil der Marineoffizieranwärter, der sich im Falle dienstlicher Probleme an sie wenden würde, steigt ebenfalls im Ausbildungsjahr, wenn auch nur leicht. An das (übrige) Lehrpersonal würden sich indes zu Ende der Ausbildung deutlich weniger als noch zu Beginn der Ausbildung wenden. Ursächlich scheint hier die von den Marineoffizieranwärtern gesehene fehlende Zuständigkeit dieser Gruppe für dienstliche Probleme zu sein. Der relativ

¹¹² Fragestellung: „Manche Probleme kann man nicht allein lösen. Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres dienstliches Problem zu bewältigen hätten?“ Abgebildet sind die Antworten zu „ja, sicher“.

hohe Anteil, der sich anfangs auch mit dieser Gruppe beraten würde, ist sicherlich auf die Unkenntnis der Zuständigkeiten und Dienstwege zurückzuführen, die sich im Laufe des Ausbildungsjahres jedoch klären.

7.2 Entwicklung der Perspektive Berufssoldat

Eine Zielsetzung ist es aus Sicht der Personalplanung der Bundeswehr, Planstellen der Marine für Berufsoffiziere mit geeignetem Personal besetzen zu können. Dies impliziert, dass hierfür auch eine ausreichende Anzahl von Offizieranwärtern die Ausbildung abschließt und sich im Laufe der Folgejahre für die Einstellung als Berufsoffizier bewirbt. Die Motivation, sich als Berufsoffizier zu bewerben, dürfte nach aller Erfahrung auch damit zusammenhängen, wie die Soldatinnen und Soldaten die Rahmenbedingungen in der Bundeswehr bzw. ihre berufliche Perspektive in der Bundeswehr insbesondere im Vergleich mit Alternativangeboten beurteilen. Je höher die Bewerberzahlen für Positionen als Berufsoffiziere sind, desto größer ist für den Dienstherrn hier die Auswahlmöglichkeit und desto eher kann man vakante Stellen mit dem geeigneten Personal besetzen. Der Steigerung der Bewerberzahlen für Positionen als Berufsoffizier kann mithin eine Bedeutung für die Qualität des Personals zukommen. Insofern erscheint es wichtig, diejenigen Rahmenbedingungen und beruflichen Wegmarken zu identifizieren, in denen gut qualifiziertes Personal die Entscheidung trifft, von einer Bewerbung als Berufsoffizier Abstand zu nehmen und Alternativen in Betracht zu ziehen, wodurch das Reservoir an Wahlmöglichkeiten verringert wird.

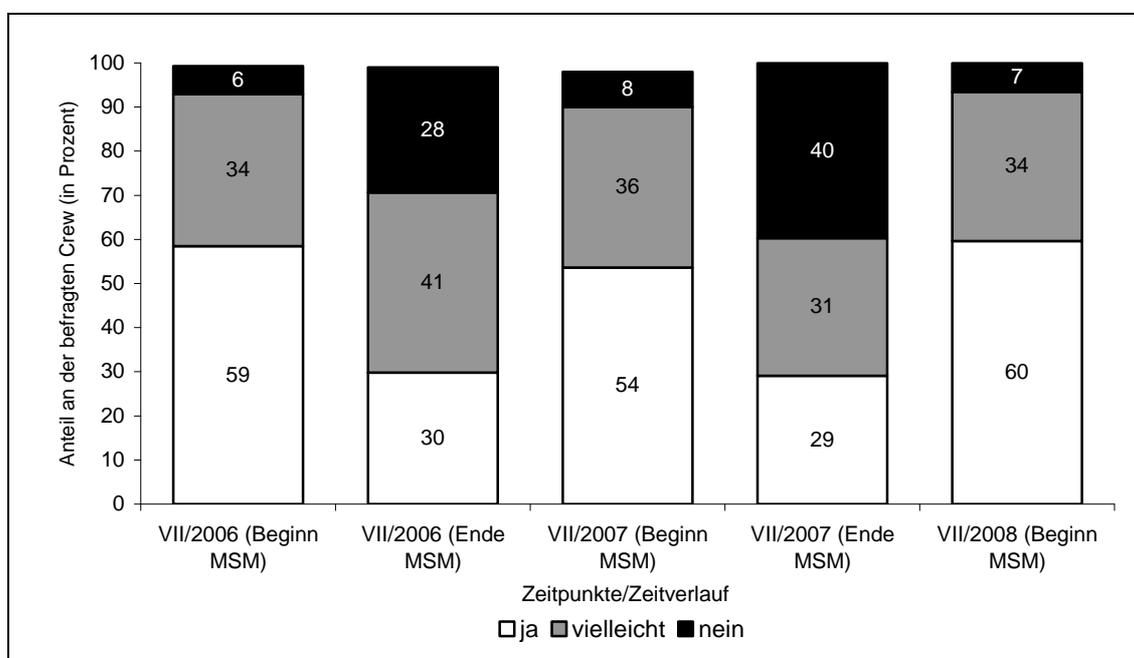
Zur Identifikation dieser Wegmarken der Marineoffiziere wurde sowohl zu Beginn der Ausbildung wie auch im weiteren Verlauf gefragt, ob sie zu den jeweiligen Befragungszeitpunkten die Absicht hatten, Berufsoffizier zu werden. Zu Beginn der Ausbildung geben je nach Crew zwischen 50 und 60 Prozent an, Berufsoffizier werden zu wollen, weniger als zehn Prozent lehnen dies zu diesem Zeitpunkt ab und ein Drittel ist unentschieden (siehe Abbildung 50). Unter den Offizieranwärtern, die am Ende der Ausbildung in Mürwik hierzu erneut befragt wurden¹¹³, sinkt der Anteil derjenigen, die sagen, später Berufssoldat werden zu wollen. Nur noch ein knappes Drittel gibt hier an, Berufssoldat werden zu wollen, etwa ein weiteres Drittel ist unentschieden, der Rest

113 Hierbei handelt es sich um die eingangs befragten Marineoffizieranwärter abzüglich derjenigen, die ihre Verpflichtungserklärung widerrufen haben und abzüglich der Marineoffizieranwärter der medizinischen und pharmazeutischen Fachrichtung, die zwischenzeitlich bereits das Studium aufgenommen haben.

spricht sich dagegen aus, Berufsoffizier werden zu wollen. Im Crewvergleich ist dieses Muster außerordentlich stabil. Allerdings ist auch deutlich, dass bei Crew VII/2007 12 Prozent mehr als bei Crew VII/2006 sagen, nicht Berufsoffizier werden zu wollen.

Zur Erklärung dieses deutlichen Unterschiedes zu Beginn und am Ende der Ausbildung in Mürwik ist natürlich zunächst anzuführen, dass die Soldatinnen und Soldaten im Laufe dieses Jahres eine Reihe persönlicher Erfahrungen sammeln, die auf ihren Wunsch, Berufssoldat werden zu wollen, wirken. Überraschend ist nicht, dass am Ende des ersten Ausbildungsjahres weniger als zu Beginn sagen, Berufsoffizier werden zu wollen. Überraschend ist vielmehr der hohe Anteil zu Beginn der Ausbildung. Die Erklärung für dieses Phänomen ist in der Besonderheit der Befragungssituation zu suchen. Die Marineoffizieranwärter neigen offenbar zu einer Zustimmungstendenz bei dieser Frage, da sie trotz der Erläuterung von Hintergründen und Zielsetzungen der Befragung vermuten, dass ihnen eine fehlende Zustimmung möglicherweise persönlich negativ ausgelegt werden würde. Möglich ist, dass sie sich zu diesem frühen Zeitpunkt zunächst auch alle Optionen bewahren möchten und deshalb zu einem hohen Anteil sagen, Berufsoffizier werden zu wollen. Eventuell ist einigen zu diesem frühen Zeitpunkt auch überhaupt nicht bewusst, was dies im Detail bedeutet.

Abbildung 50: Absicht, Berufssoldat zu werden¹¹⁴



¹¹⁴ Fragestellung: „Wollen Sie nach dem Ende Ihrer zwölfjährigen Dienstzeit bei der Bundeswehr bleiben und Berufssoldat werden?“

7.3 Entwicklungen persönlicher Einschätzungen der Bundeswehr

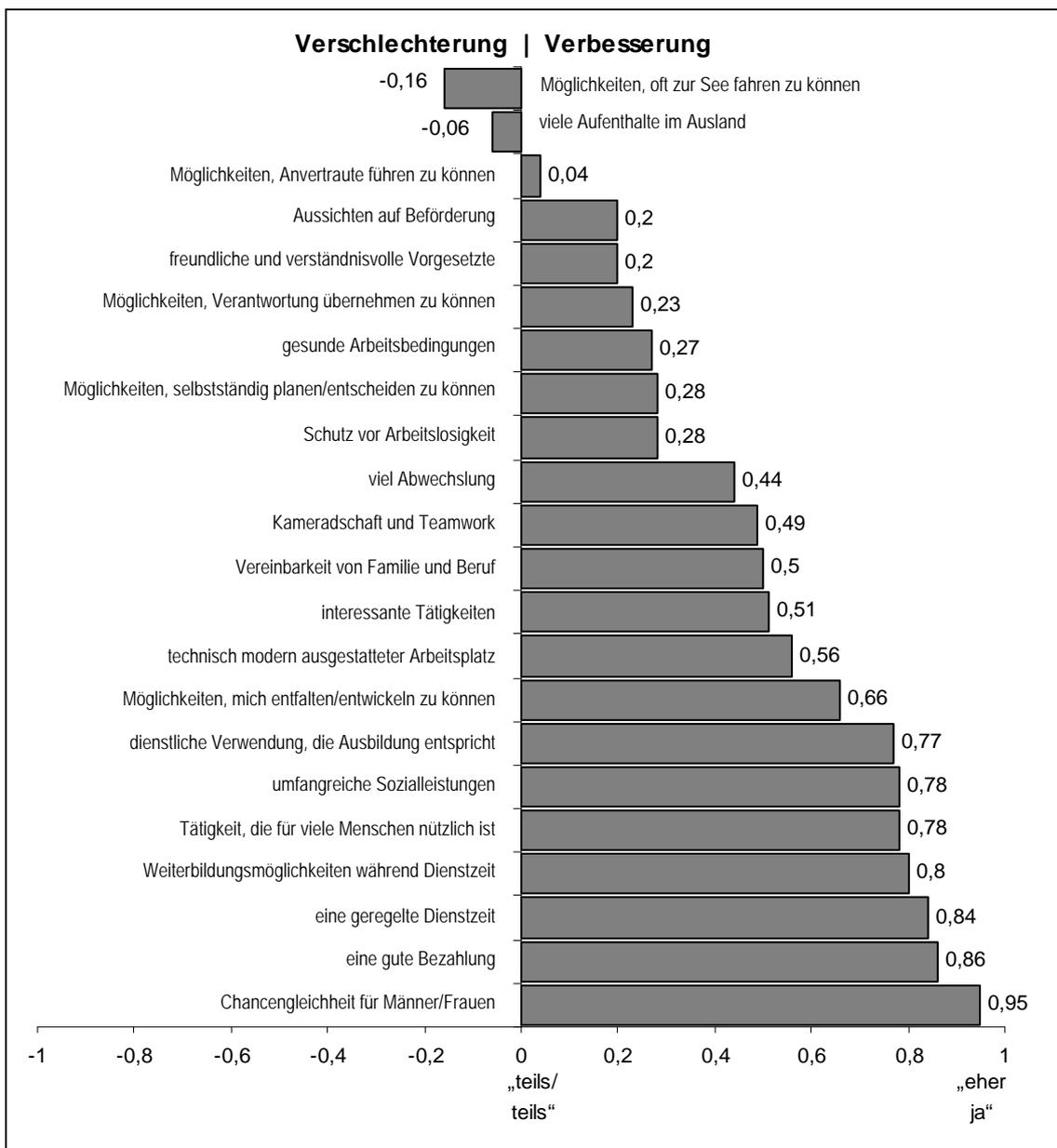
Als ein wesentliches Bestimmungsmerkmal der Berufszufriedenheit der Marineoffizieranwärter können bestimmte dienstliche Rahmenbedingungen gelten. Untersucht werden sollte, wie sich die Einstellung zu 22 definierten Rahmenbedingungen im ersten Ausbildungsjahr entwickelt. Darunter befanden sich sowohl Bedingungen, die das Individuum für sich betreffen (beispielsweise Abwechslung, interessante Tätigkeiten oder nützliche Tätigkeiten) wie auch Rahmenbedingungen, die das Individuum als Teil einer Gruppe betreffen (Chancengleichheit für Frauen und Männer, Vorgesetzte, Kameradschaft und Teamwork). Den Offizieranwärtern wurde sowohl an ihrem ersten Tag in der Marineschule wie auch gegen Ende der Ausbildung hierzu die gleiche Frage gestellt: „Was wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss Ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?“

Ausgehend von dem zuvor festgestellten Informationsniveau der Offizieranwärter zu Beginn der Ausbildung (siehe Abschnitt 4.2) ist grundsätzlich davon auszugehen, dass auch diese Bewertungen von Rahmenbedingungen einer Veränderung im Zeitverlauf unterliegen. Eine solche Veränderung dürfte dabei nicht nur darauf beruhen, dass die Offizieranwärter am Ende der Ausbildung an der MSM mit kenntnisreichem Blick Bewertungen vornehmen; vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass die Bewertung der Rahmenbedingungen zu Beginn der Ausbildung auf subjektiven Einschätzungen beruhen, die sie aus mannigfaltigen mehr oder weniger gut informierten Quellen vor Dienstantritt vermittelt bekommen haben. Erst im Laufe ihrer einjährigen Ausbildung in Mürwik kann ein persönlicher Erfahrungsschatz erworben werden, der eine objektivere und selbst erworbene Sicht zulässt.

Bildet man also eine Differenz zwischen den Bewertungen von Rahmenbedingungen zu Beginn der Ausbildung mit der Bewertung am Ende des ersten Ausbildungsjahres, so erhält man auch ein Bild über die Differenz zwischen Erwartetem und Erlebtem.

Insgesamt fällt diese Differenz deutlich positiv für die Bundeswehr aus. In 20 der 22 abgefragten Rahmenbedingungen findet sich eine Verbesserung (siehe Abbildung 51). Am stärksten positiv unterscheidet sich die Einschätzung der Rahmenbedingungen am Ende des ersten Ausbildungsjahres im Bereich der Chancengleichheit.

Abbildung 51: Veränderung persönlicher Einschätzung von Rahmenbedingungen bei der Bundeswehr im ersten Ausbildungsjahr¹¹⁵



Gegenüber der Befragung zu Beginn der Ausbildung steigt der Indexwert hier um 0,95. Dies bedeutet: Am Ende des ersten Ausbildungsjahres meinen die Offizieranwärter deutlich stärker als zu Beginn, dass die Bundeswehr eine Chancengleichheit für Männer und Frauen bietet. Ein ähnlich positives Bild zeigt sich bezüglich der Bezahlung,

115 Fragestellung: „Was wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss Ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?“ Abgebildet sind die Differenzen der Mittelwerte der Offizieranwärter der Crew VII/2007 zu Beginn ihrer Ausbildung in Mürwik und nach Ende des ersten Ausbildungsjahres. Skala: -1=„eher nein“ (entspricht einer Verschlechterung der Bewertung dieser Rahmenbedingung), 0=„teils/teils“ (keine Veränderung), 1=„eher ja“ (Verbesserung).

Dienstzeiten, den Weiterbildungsmöglichkeiten oder der wahrgenommenen Nützlichkeit der Tätigkeit. In nur zwei Bereichen zeigt sich eine Verschlechterung, die allerdings sehr moderat ausfällt: Sowohl die Möglichkeiten zur See zu fahren wie auch die Möglichkeit, viele Aufenthalte im Ausland zu haben, werden am Ende des ersten Ausbildungsjahres schlechter eingeschätzt als noch zu Beginn. Damit ist festzuhalten, dass die Offizieranwärter ihren Dienst mit der Erwartung auf viele Seefahrten und häufige Auslandsaufenthalte begonnen haben, die so nicht erfüllt werden konnte.

7.4 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Der im vorhergehenden Kapitel herausgestellte Zuwachs an Zufriedenheit mit der Chancengleichheit von Männern und Frauen ist für die Bundeswehr ein Beleg für ein herausstechendes Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Arbeitgebern. Dieses Ergebnis ist vor allem deshalb als positiv zu bewerten, weil die Bundeswehr erst seit wenigen Jahren gefordert ist, diese Gleichbehandlung unter völlig neuen Rahmenbedingungen sicherzustellen. Erst seit der generellen Öffnung der Bundeswehr für Frauen im Jahr 2000 ist auch die Ausbildung zum Marineoffizier für Frauen ohne Einschränkungen zugänglich. Dies führte zu einer Reihe von Anpassungsleistungen, die für den Dienstalltag geschaffen werden mussten. Im Personalumfang der Marine von 23 801 Soldatinnen und Soldaten (Stand Juni 2008), stellten Frauen so bereits einen Anteil von rund neun Prozent (2 063 Frauen).¹¹⁶ Unter den Teilnehmern der Befragungen an der Marineschule Mürwik stellten die weiblichen Marineoffizieranwärter sogar einen Anteil zwischen 22 Prozent in Crew VII/2005 und 31 Prozent in Crew VII/2007 (siehe Abbildung 52).¹¹⁷ Dieser hohe Anteil wirft die Frage auf, wie sich spezifische Ausbildungszufriedenheit dieser Gruppe gestaltet.

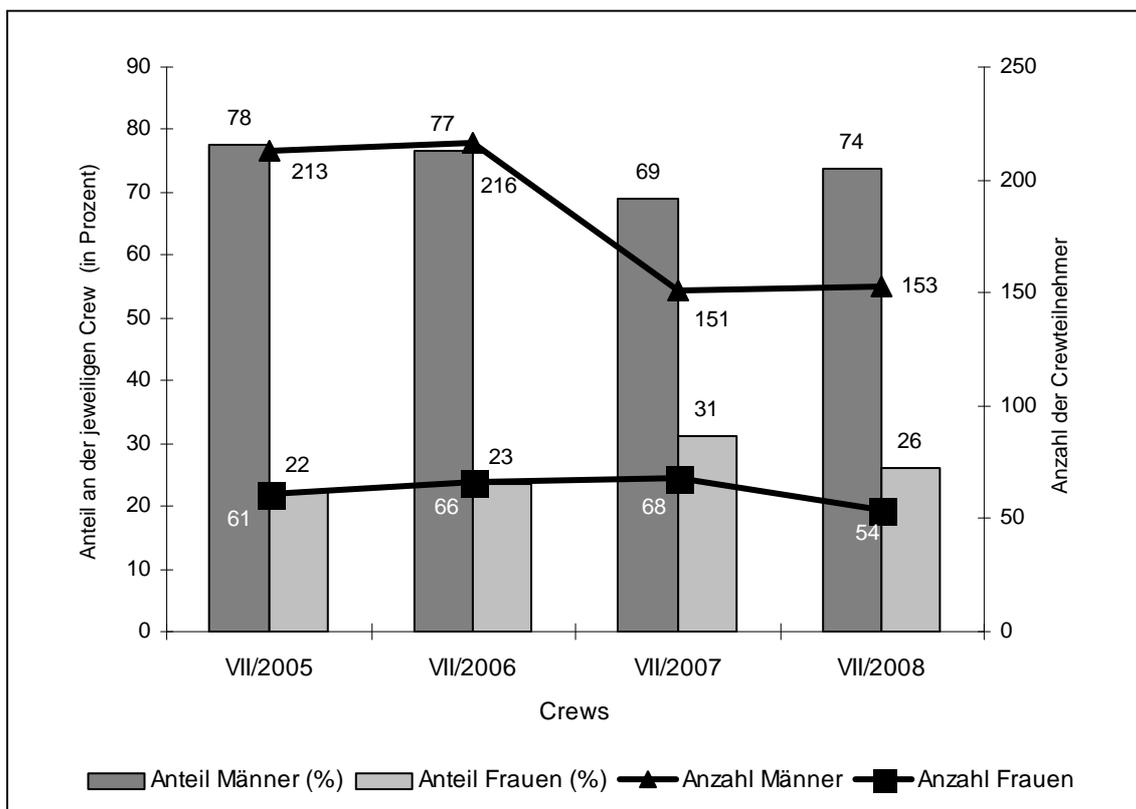
Zunächst ist mit Blick auf eine solche Analyse ein methodischer Hinweis nötig: Aus der vergleichsweise geringen Zahl von Frauen in jeder Crew leitet sich für die Untersuchung geschlechtsspezifischer Unterschiede das Problem ab, dass sich bereits einzelne negative Äußerungen von weiblichen Offizieranwärtinnen deutlich stärker auf die Zufriedenheitswerte der Gruppe der weiblichen Marineoffizieranwärtinnen auswirken als dies bei den zahlenmäßig stärker vertretenen männlichen Marineoffizieranwärtinnen der Fall wäre. Einzelstimmen kommt so großes Gewicht zu. Dies kann am Beispiel der Bewertung des

116 Presse- und Informationszentrum Marine (2008).

117 Anteil zu Beginn der Ausbildung in Mürwik.

Flottenpraktikums durch Crew VII/2006 verdeutlicht werden. Hier zeigten sich vier Männer unzufrieden, was einer Unzufriedenheitsrate in dieser Gruppe von 2,3 Prozent entsprach. Unter den Frauen lag die Unzufriedenheitsrate hier bei etwas höheren 2,6 Prozent, gleichwohl war hier nur eine Frau unzufrieden. Schlussfolgerungen aus den Antworten der befragten Frauen sollten daher die Bedeutung dieser Einzelfälle berücksichtigen.

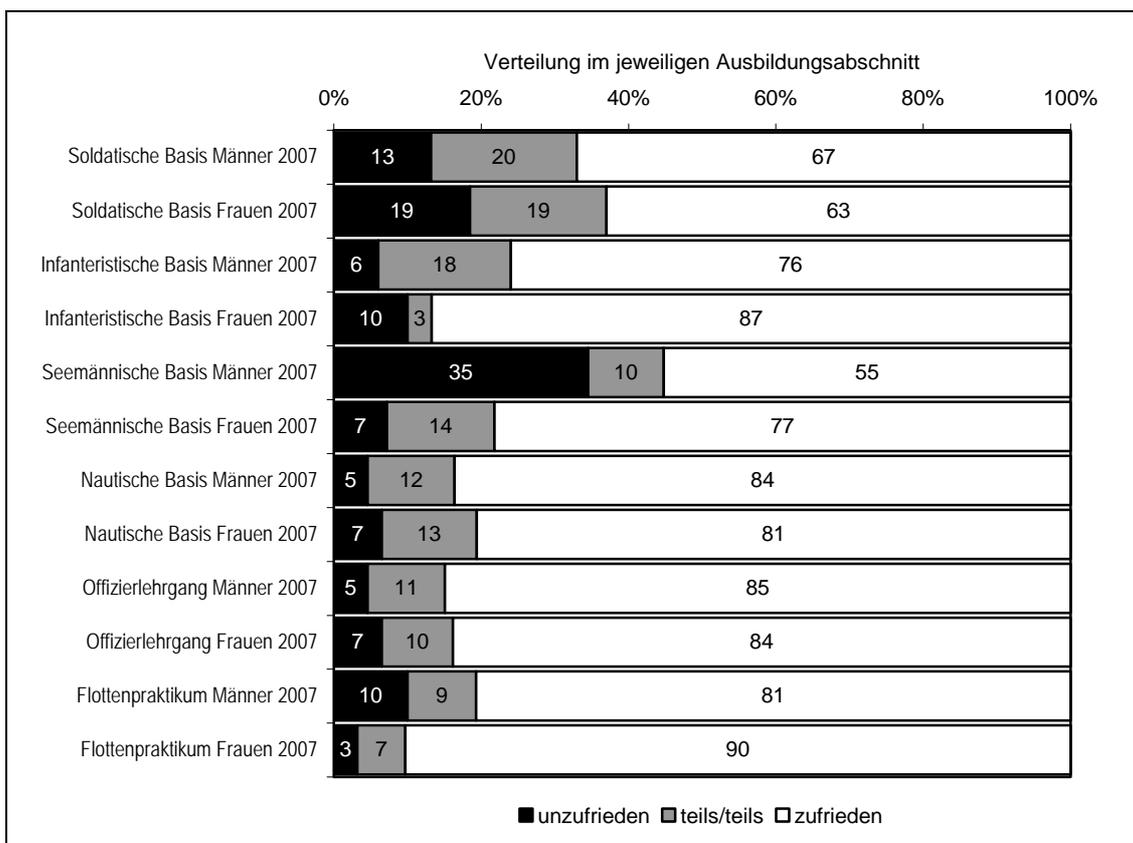
Abbildung 52: Verteilung der Geschlechter unter den Befragten je Crew und Anzahl der Befragten¹¹⁸



Vor diesem Hintergrund zeigen die bestehenden Daten für die Soldatische Basisausbildung der Crew VII/2007, dass die Männer in diesem körperlich besonders fordernden Ausbildungsabschnitt etwas zufriedener als die Frauen waren (Männer zu 66 Prozent, Frauen zu 61 Prozent). Im Bereich der Infanteristischen Basisausbildung findet sich ein etwas größerer Unterschied: Beide Geschlechter zusammengenommen waren hier zu sieben Prozent unzufrieden, wobei die Männer mit zehn Prozent überdurchschnittlich unzufrieden waren, die Frauen aber nur zu sechs Prozent (siehe Abbildung 53).

¹¹⁸ Erhebung zu Beginn der Ausbildung an der Marineschule Mürwik. Zugrunde liegen Angaben der Befragten auf dem Fragebogen.

Abbildung 53: Zufriedenheit mit den Ausbildungsabschnitten nach Geschlecht¹¹⁹



Dieses Bild zeigt sich sehr ähnlich auch für Crew VII/2006. Vergleichbar ist auch die Bewertung der Seemännischen Basisausbildung. Bei Crew VII/2006 waren die Frauen um rund zehn Prozent zufriedener als die Männer.¹²⁰ Bei Crew VII/2007 hat sich dieser Unterschied sogar noch verschärft. Waren hier nur sieben Prozent der Frauen unzufrieden, waren es bei den Männern sogar 33 Prozent. Während es also Ausbildungsabschnitte gibt, in denen Männer und Frauen durchaus unterschiedlich zufrieden sind, existieren auch Abschnitte mit einer auffällig kohärenten Beurteilung: So zeigen sich in der durch Lehr- und Lernatmosphäre geprägten Nautischen Basisausbildung sowie im Offizierlehrgang kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. Im Flottenpraktikum bestehen wiederum Unterschiede. Unter den Teilnehmern von Crew VII/2006 zeigten sich

119 Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten?“ Item: Ausbildungsabschnitte insgesamt. Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crew VII/2007 am Ende des ersten Ausbildungsabschnitts, differenziert nach Geschlecht. Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst, Werte „sehr unzufrieden“, „unzufrieden“ und „eher unzufrieden“ zu „unzufrieden“ zusammengefasst. Daten für Soldatische Basis: Nur Neueinsteiger.

120 Unter den zufriedenen Frauen fanden sich gegenüber den Männern auch doppelt so viele, die sehr zufrieden waren.

die Frauen etwas kritischer, bei Crew VII/2007 waren die Männer etwas unzufriedener als die Frauen.

Die Unterschiede in der Bewertung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik sind also zwischen Männern und Frauen mit Ausnahme der Seemännischen Basisausbildung gering – hier waren die Männer um ein Vielfaches unzufriedener.

7.5 Gründe für Widerrufe von Verpflichtungserklärungen

Während der Ausbildung an der Marineschule Mürwik verlieren die einzelnen Crews in aller Regel an Teilnehmern. Ein Ausscheiden der Marineoffizieranwärter aus dieser Ausbildung bedeutet für den Dienstherrn einen Verlust an Investitionen, möglicherweise auch die Gefährdung der Besetzung von Planstellen und damit in der Folge Einschnitte in der Wahrnehmung seiner Aufgaben. Die Untersuchung von Gründen des Ausscheidens von Offizieranwärtern ist damit eine zentrale Aufgabenstellung im Forschungsprojekt zur Berufsbiografie von Marineoffizieren. Sie soll konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungen der Berufszufriedenheit liefern und damit die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der Truppe erhöhen.

Für das Ausscheiden von Offizieranwärtern gibt es grundsätzlich eine Vielzahl von Gründen, deren Ursachen im dienstlichen Bereich, im privaten Umfeld sowie in den Persönlichkeiten zu suchen sind. Marineoffizieranwärtern, die aufgrund bestimmter Umstände ihre Ausbildung abbrechen wollen, bietet die Bundeswehr diese Möglichkeit während ihres ersten Diensthalbjahres. Mit der Einstellung wurde ihnen die Möglichkeit eingeräumt, das Dienstverhältnis zu kündigen – Frauen können die Bundeswehr im Falle des Widerrufs innerhalb weniger Tage, Männer nach Ableistung ihres Grundwehrdienstes verlassen. Nicht jeder Marineoffizieranwärter lässt sich jedoch dieses Recht einräumen.

Die Ursachenforschung für das Ausscheiden von Offizieranwärtern wurde im Laufe des Forschungsprojekts insbesondere während des Ausbildungsjahres von Crew VII/2007 intensiviert und erfolgte dabei auf zwei Wegen: Erstens durch eine Befragung ausscheidender Marineoffizieranwärter und zweitens durch eine Befragung der verbliebenen

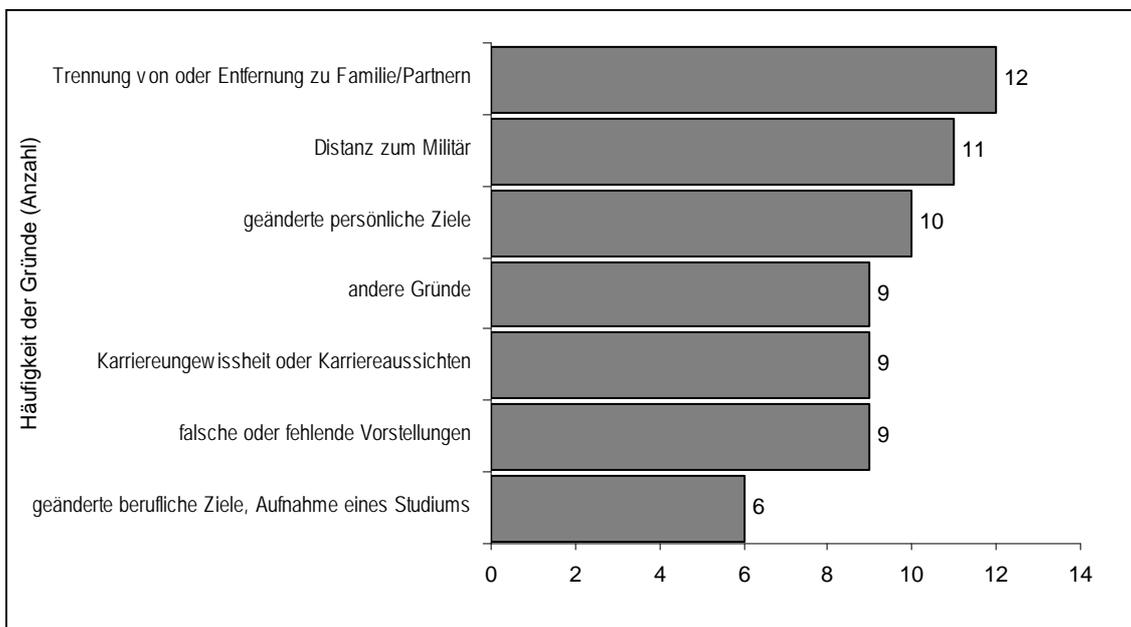
Marineoffizieranwärter über die von ihnen vermuteten Motivationen, die hinter dem Widerruf ihrer Kameradinnen und Kameraden standen.¹²¹

An der Befragung ausscheidender Marineoffizieranwärter noch in der Marineschule Mürwik nahmen 30 Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007 teil und haben damit im Rahmen dieser freiwillig und anonym durchgeführten Studie Einblick in ihre Motivation zum Widerruf gegeben. Hierzu wurden sie zunächst in einer offenen Frage gebeten, die wichtigsten Gründe für den Abbruch ihrer Ausbildung zu nennen.¹²² Gruppiert nach inhaltlichen Bestimmungsgründen für den Widerruf waren für die Marineoffizieranwärter vor allem die Trennung von Familie oder Partnern bzw. die Reisewege ausschlaggebend (siehe Abbildung 54). Ähnlich häufig gaben die ehemaligen Marineoffizieranwärter an, dass sie für sich eine gewisse Distanz zum Militär feststellten – sei es bezüglich allgemeiner Umstände (Befehl und Gehorsam, Hierarchie) oder konkreter Herausforderungen (Auslandseinsätze oder die Benutzung von Waffen). Weiterhin wurden geänderte persönliche Ziele sowie das Fehlen von Vorstellungen über den Beruf eines Offiziers oder das Vorhandensein falscher Vorstellungen als Gründe für den Widerruf angegeben. Insgesamt stach unter den 30 Widerruflern jedoch keiner der genannten und in Abbildung 54 dargestellten Themenbereiche besonders auffällig hervor. Um die Ursachen erschöpfend erläutern zu können, sind zweifelsfrei weitere Befragungen unter den folgenden Crews nötig.

121 Beide Ansätze können nicht erschöpfend sein und ergeben erst in Kombination mit den Einschätzungen der Vorgesetzten und Ausbilder ein umfassendes Bild. Gleichwohl reflektieren sie unmittelbar und in aggregierter Form die Auffassungen der Marineoffizieranwärter. Durch die Anonymität und Freiwilligkeit der Teilnahme an den Befragungen ist auch von einer hohen Validität der Daten auszugehen.

122 Durch die Anwendung einer offenen Frage sollte vermieden werden, möglicherweise bislang unbekannte Motivationen auszuschließen. Mehrfachantworten waren möglich, nicht alle Marineoffizieranwärter, die widerrufen hatten, haben auf diese Frage geantwortet, insgesamt wurden 66 Aussagen von 30 Offizieranwärtern berücksichtigt, die durch eine Inhaltsanalyse kategorisiert und ausgewertet wurden.

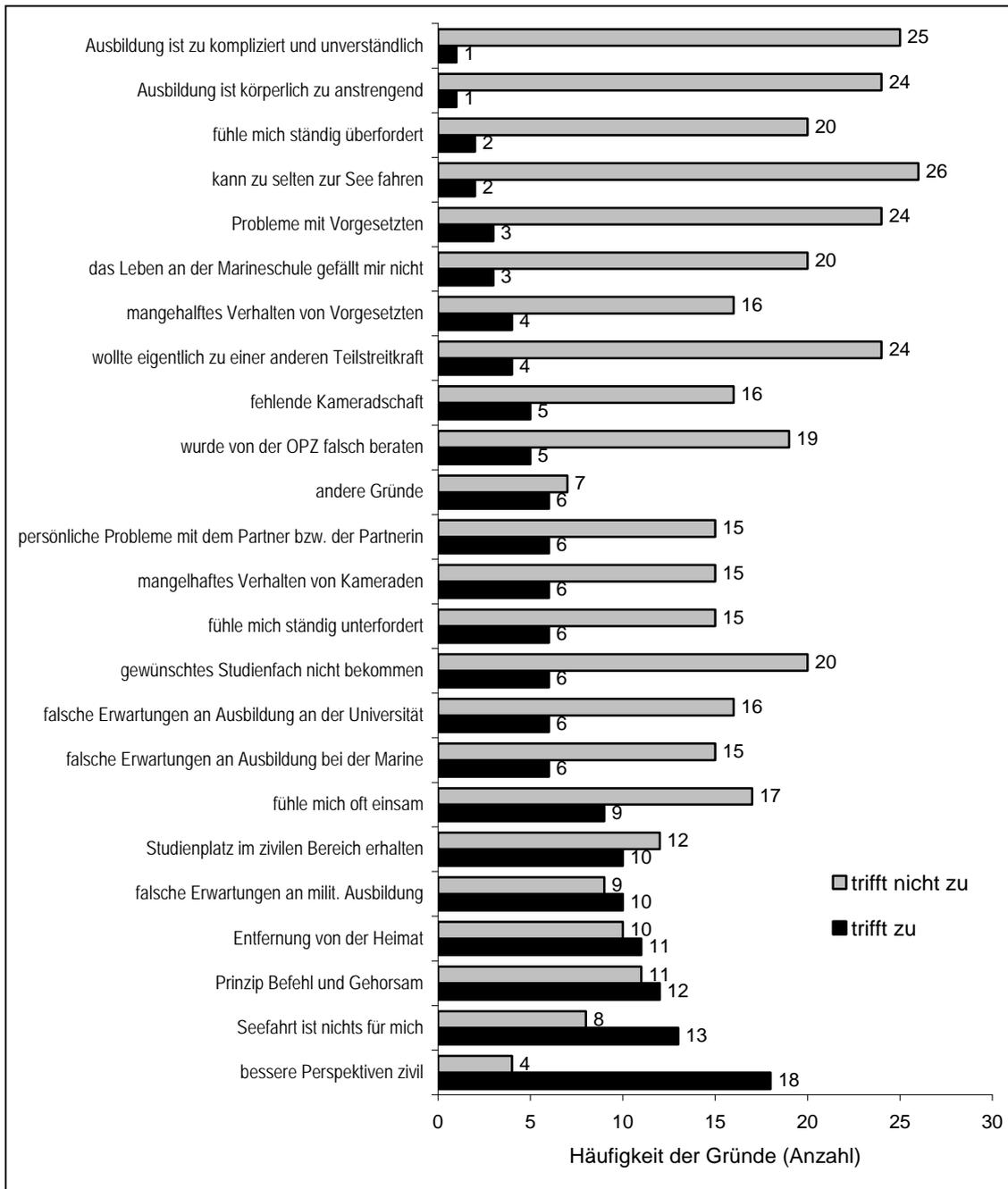
**Abbildung 54: Angegebene Gründe für realisierte Widerrufs-
erklärungen¹²³**



Durch Anwendung einer geschlossenen Frage nach den Gründen für das Ausscheiden zeigte sich eine leichte Akzentverschiebung. Den wichtigsten Grund des Ausstiegs stellt danach eine zivile Perspektive dar, welche die Marineoffizieranwärter statt einer weiteren Ausbildung in der Bundeswehr wahrnehmen wollten (siehe Abbildung 55). Dies traf für über die Hälfte der befragten 30 ehemaligen Marineoffizieranwärter zu. Ein Drittel gab an, einen zivilen Studienplatz erhalten zu haben. Neben diesen *Pull*-Faktoren wirken jedoch auch einige *Push*-Faktoren. Knapp die Hälfte der Befragten gab an, dass die Seefahrt wohl doch nichts für sie sei und sie auch Schwierigkeiten mit dem Prinzip „Befehl und Gehorsam“ hatten. Auch hatte etwa ein Drittel der Marineoffizieranwärter nach ihrer Auskunft andere Vorstellungen von der Ausbildung bei der Marine. Zu hohe körperliche oder geistige Belastungen der Ausbildung traten demgegenüber deutlich in den Hintergrund. Auch fanden sich keine Anhaltspunkte, dass die Ausstattung an der Marineschule Mürwik, das Verhalten von Vorgesetzten oder das Verhalten von Kameraden ursächlich für das Ausscheiden war.

123 Nur freiwillige Teilnehmer der Crew VII/2007, die nach ihrem Widerruf einen Antwortbogen ausgefüllt haben. Dabei Verwendung einer offenen Fragestellung: „Warum haben Sie sich dafür entschieden, die Ausbildung zum Offizier der Marine abzubrechen? Bitte geben Sie die wichtigsten Gründe an.“ Kategorisierte Zusammenfassung der Aussagen. Dargestellt ist die Anzahl der Nennungen, Mehrfachnennungen möglich. Datenbasis: 30 befragte Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007, die von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht haben.

Abbildung 55: Begründungen für realisierte Widerruf der Verpflichtungserklärungen¹²⁴



124 Nur freiwillige Teilnehmer der Crew VII/2007, die nach ihrem Widerruf einen Antwortbogen ausgefüllt haben. Dabei Verwendung einer geschlossenen Fragestellung: „Warum haben Sie sich dafür entschieden, die Ausbildung zum Offizier der Marine abzubrechen? Welche der folgenden Gründe treffen zu und welche nicht?“ Anzahl der Nennungen, „trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ zusammengefasst zu „trifft nicht zu“, „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst zu „trifft zu“. Ohne Kategorie „teils/teils“, Mehrfachnennungen möglich. Datenbasis: 30 befragte Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007, die von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht hatten.

Insgesamt betrachtet findet sich also keine singuläre Ursache für das Ausscheiden, sondern ein Mix aus *Push*- und *Pull*-Faktoren. Sehr deutlich zu erkennen ist, dass die Gründe für den Widerruf bei den Offizieranwärtern nicht in den dienstlichen Rahmenbedingungen liegen. Der Grund des Ausbildungsabbruchs liegt eher in falschen oder fehlenden Vorstellungen der Marineoffizieranwärter, den Entwicklungen der einzelnen Persönlichkeiten im Laufe ihrer Ausbildung, ihren teilweise geänderten Vorstellungen vom weiteren Leben und einer geänderten Zukunftsplanung. Erleichtert wird diese Orientierung auf eine zivile Perspektive durch persönliche Bedürfnisse, die sich erst im Laufe der Ausbildung als schwer vereinbar mit dieser Ausbildung herausstellen.¹²⁵ Es stehen sich damit die Perspektiven im zivilen Bereich und die Perspektiven der Bundeswehr klar gegenüber. Die Ursache für diesen Spannungsbereich liegt jedoch nach Aussage der Marineoffizieranwärter, die widerrufen haben, nicht im Bereich der Personalberatung. Knapp zwei Drittel geben an, dass eine möglicherweise falsche Beratung durch die OPZ in Köln nicht der Grund für ihren Widerruf war. Hieraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die hohe Anzahl der Widerrufe ihre Ursache nicht in einer mangelnden Informationspolitik der Bundeswehr vor Antritt des Dienstes hat.

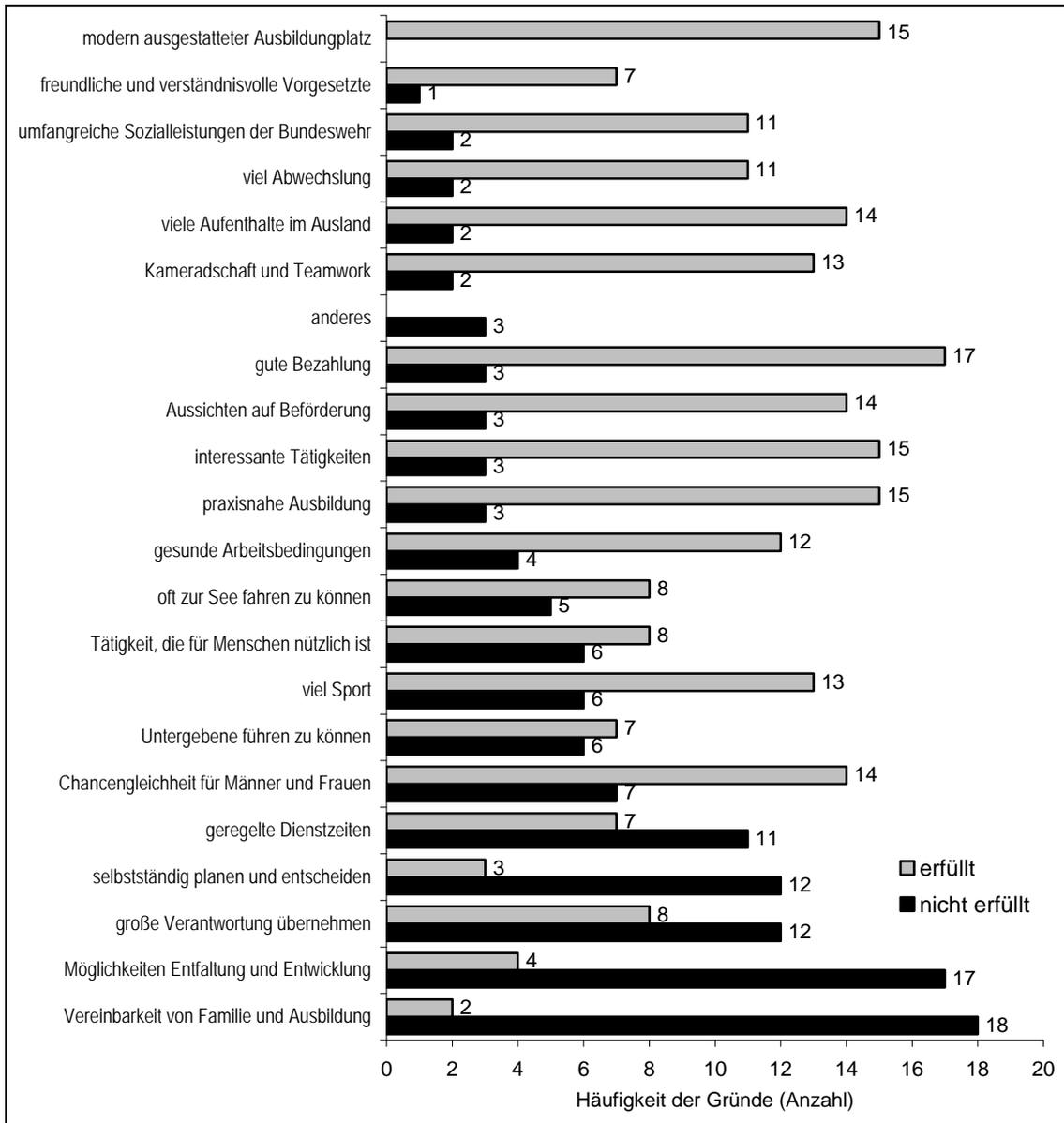
Gleichwohl wurde gefragt, mit welchen Rahmenbedingungen in der Ausbildung die Widerrufler unzufrieden waren (siehe Abbildung 56). Sowohl die Erwartung an die Vergütung wie auch die Vorstellungen einer praxisnahen Ausbildung, einem technisch modern ausgestatteten Ausbildungsplatz sowie interessanten auszuführenden Tätigkeiten, wurden von einem Großteil der Befragten als erfüllt angesehen. Auch zu den Auslandsaufenthalten, Aussichten auf Beförderungen wie auch hinsichtlich der Chancengleichheit für Männer und Frauen zeigten sich keine Enttäuschungen.

Auf der anderen Seite wurden Kriterien, wie das selbstständige Planen und Entscheidungen treffen zu können, als nicht erfüllt angegeben. Der herausragendste Grund des Widerrufs der Anwärter sind jedoch auch bei dieser Fragestellung die so wahrgenommenen Schwierigkeiten, die Ansprüche von Familie und Ausbildung in Einklang zu bringen. Für knapp zwei Drittel der befragten 30 Marineoffizieranwärter, die widerrufen

125 So ist der Anteil derjenigen, die die große Entfernung von zu Hause bemängeln mit etwa einem Drittel der Befragten überraschend hoch – wenn man berücksichtigt, dass die Rahmendaten der Ausbildung an der Marineschule Mürwik bei der Entscheidung zur Ausbildung bekannt gewesen sein müssen.

haben, konnte diese Rahmenbedingung während der Ausbildung nicht als erfüllt angesehen werden.¹²⁶

Abbildung 56: Erfüllte und nicht erfüllte Rahmenbedingungen im ersten Ausbildungsjahr¹²⁷



126 Zu berücksichtigen ist hier, dass ein Teil der Ausbildung dazu führt, dass auch die Möglichkeiten für Wochenendheimfahrten beeinträchtigt sind (beispielsweise Fahrt auf der GORCH FOCK).

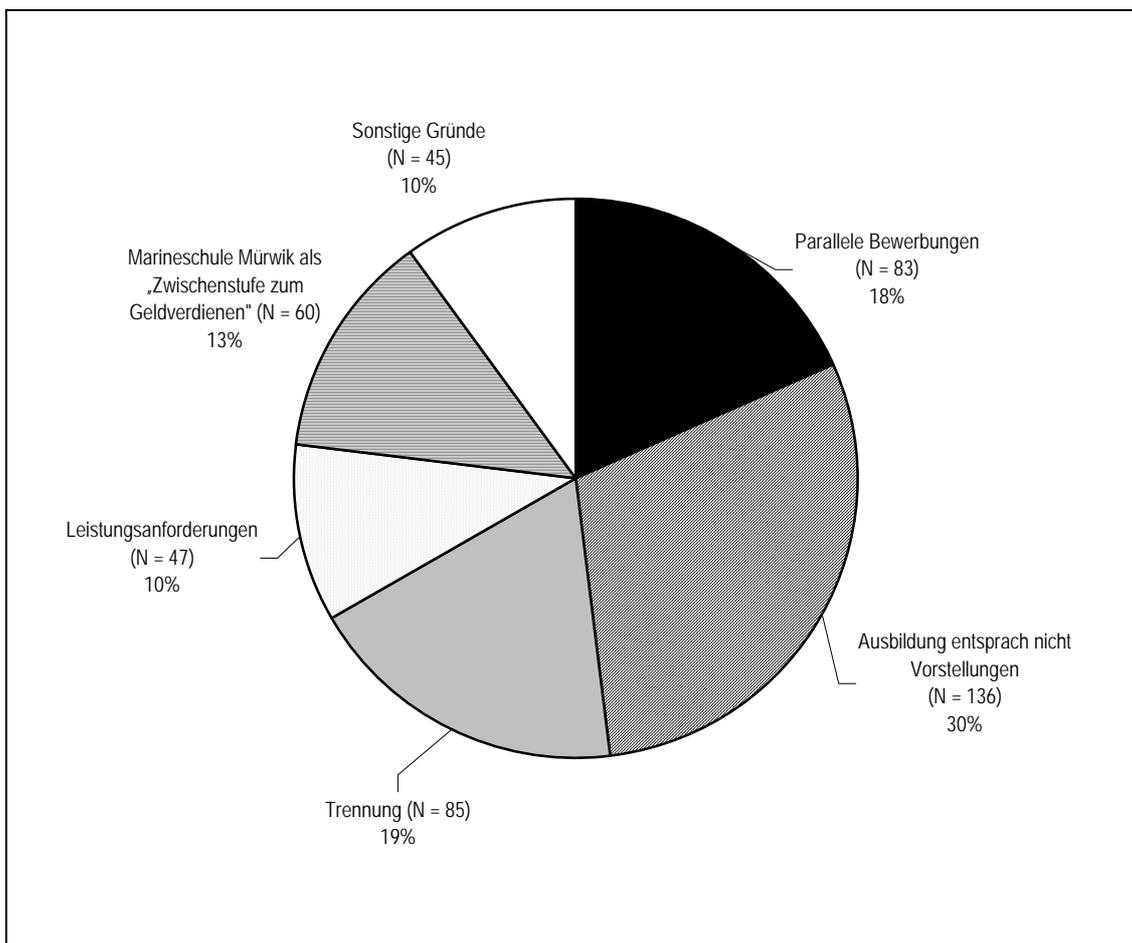
127 Fragestellung: „In welchen Punkten wurden Ihre Erwartungen an eine Offiziersausbildung bei der Marine erfüllt und in welchen Punkten wurden Ihre Erwartungen nicht erfüllt?“ Anzahl von Nennungen, ohne Kategorie „teils/teils“ und ohne „weiß nicht“, Mehrfachnennungen möglich. Datenbasis: 30 befragte Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007, die von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht haben.

Es zeigt sich deutlich, dass für die meisten der ehemaligen Anwärter die Nichtvereinbarung von Familie und Ausbildung offenbar derjenige Grund ist, der sie hauptsächlich dazu bewegt, ihr Widerrufsrecht geltend zu machen. Ein weiterer Grund für Widerruf ist die Absicht, im privaten Bereich eine hohe Planbarkeit zu bekommen, was einige bei einem Verbleiben in der Bundeswehr als weniger gegeben sehen. Die Attraktivität der Bundeswehr begrenzend, ist hier offenbar in der Perzeption der Marineoffizieranwärter die routinemäßige Versetzung von Soldatinnen und Soldaten. Die Aussicht auf Ehepartner und Kinder lässt sich für viele der 30 Befragten mit der wahrgenommenen oder vermuteten aufwendigen und anstrengenden Ausbildung sowie dem Dienst in der Marine nicht vereinbaren. Insbesondere mangle es in der Ausbildung darüber hinaus an der Möglichkeit der persönlichen Entwicklung und Entfaltung. Durch den Leitsatz „Befehl und Gehorsam“ fühlen sich die meisten der Widerrufler in ihrer Freiheit beschränkt.

Obwohl aufgrund der Anonymität und der Freiwilligkeit der Befragung auch unter den Widerruflern von einem hohen Grad valider Antworten ausgegangen werden kann, sollte dennoch untersucht werden, welche Gründe aus Sicht der verbliebenen Marineoffizieranwärter ursächlich für den Widerruf ihrer Kameradinnen und Kameraden waren. Einerseits sollten so weitere Hinweise auf möglicherweise bislang verborgene Motive gewonnen werden, andererseits können diese Eindrücke auch Rückschlüsse auf das Selbstverständnis der verbliebenen Marineoffizieranwärter zulassen. Ausgangsüberlegung war zusätzlich, dass diese verbliebenen Kameradinnen und Kameraden als ehemalige Zimmernachbarn und Gruppenkameraden wohl sehr gut über die Motivlagen ihrer Kameradinnen/Kameraden Bescheid wissen. Um diese Motivlagen zu erfahren, wurde den verbliebenen Marineoffizieranwärter im Rahmen der Routinebefragung nach Ende der Ausbildung an der Marineschule Mürwik am 11. Juni 2008 die folgende Frage gestellt: „In Ihrer Crew haben einige Kameradinnen und Kameraden von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht. Was meinen Sie waren die Gründe hierfür?“ Hierbei konnten die Marineoffizieranwärter mehrfach antworten und auch eigene Erklärungen anbieten.¹²⁸

128 Als Antwortmöglichkeiten wurde den in der Ausbildung verbliebenen Offizieranwärtern angeboten: A) Parallele Bewerbungen im zivilen Bereich waren erfolgreich (auch Studium), B) Sie haben erkannt, dass die Ausbildung zum Offizier der Marine doch nicht ihren beruflichen Vorstellungen entsprach, C) Sie wollten die Trennung von Familie/Freunden/Partner(in) nicht länger akzeptieren, D) Die körperlichen oder geistigen Leistungsanforderungen waren für sie zu hoch, E) Die Marineschule war nur eine Zwischenstufe zum „Geldverdienen“ sowie F) Sonstige Gründe (bitte nennen). Die Rücklaufquote von 181 aus 195 verteilten Fragebögen sowie die Bereitschaft von 45 Offizieranwärtern, auch in Antwortmöglichkeit F teils ausführliche Interpretationen abzugeben, lässt auf eine hohe Auskunftsbereitschaft und Reflexion der Widerrufler schließen.

Abbildung 57: Vermutete Gründe für den Widerruf von Verpflichtungserklärungen durch Kameradinnen und Kameraden¹²⁹



Als wichtigste Motivlage für die Widerrufe ihrer Kameradinnen und Kameraden schätzen die Marineoffizieranwärter, die ihre Ausbildung abschlossen, danach mit 136 Nennungen ein, dass die Ausbildung nicht den Erwartungen und Vorstellungen der Aussteiger entsprach (siehe Abbildung 57). Neben diesem mit Abstand eindeutigen Hauptgrund wurde von 85 bzw. 83 Personen angegeben, dass die Aussteiger mit der Trennung von Familie/Freunden/Partner(in) Probleme hatten und dass sie parallele Bewerbungen durchgeführt hatten, die nun erfolgreich waren. 60 Nennungen sahen die Gründe für den

129 Datenbasis: Marineoffizieranwärter der Crew VII/2007 am Ende des Ausbildungsjahres. Abgebildet ist der Anteil der jeweiligen Gründe an der Gesamtheit der von den Offizieranwärtern angeführten Begründungen. Mehrfachnennungen waren möglich. Fragestellung: „In Ihrer Crew haben einige Kameradinnen und Kameraden von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht. Was meinen Sie waren die Gründe hierfür?“ Antwortmöglichkeiten: A) Parallele Bewerbungen im zivilen Bereich waren erfolgreich (auch Studium), B) Sie haben erkannt, dass die Ausbildung zum Offizier der Marine doch nicht ihren beruflichen Erwartungen entsprach, C) Sie wollten die Trennung von Familie/Freunden/Partner(in) nicht länger akzeptieren, D) Die körperlichen oder geistigen Leistungsanforderungen waren für sie zu hoch, E) Die Marineschule war nur eine Zwischenstufe zum „Geldverdienen“, F) Sonstige Gründe (bitte nennen).

Widerruf der Kameradinnen und Kameraden darin, dass diese die Marineschule Mürwik nur als „Zwischenstation zum ‚Geldverdienen‘“ sahen. Probleme mit Leistungsanforderungen wurden von 47 Personen angegeben, 45 Personen nannten weitere Gründe.¹³⁰ Stellvertretend für die Antworttendenz einer Vielzahl von Befragten zu diesem Themenbereich kann das Zitat eines Offizieranwärters angeführt werden:

„Ich glaube, dass die Bundeswehr zum Teil fehlerhafte Erwartungen an die umworbene Jugend setzt: Gepriesen wird das Studium, der Arbeitsplatz und mit Geld. Aber man schreckt zu sehr vor dem zurück, was tatsächlich die Bundeswehr/Marine ist. Es ist anders und ein besonderer Beruf, allein deshalb, weil die hierarchische Struktur gesetzlich vorgeschrieben ist. (...) Abbrecher gab es schon nach der Grundausbildung, einfach weil das Menschen sind, die dachten, sie seien im Traumland, wobei sie vergessen haben, dass man nicht nur nehmen, sondern auch geben muss. Und manchmal muss man z. B. sportlich/körperlich mehr geben, als man glaubt zu können. Man muss auch von zu Hause loslassen, auch das verstehen viele nicht. Da scheitert es dann aber an der zu seichten Erziehung.“

Viele verbliebene Marineoffizieranwärter sehen jedoch auch andere Gründe für Widerrufe, die nicht mit falschen Vorstellungen der Widerrufler, sondern mit den Umständen an der Marineschule Mürwik zusammenhängen. Mit Blick auf die Ausbildung selbst sehen sie die folgenden Gründe für Widerrufe: zu hohe körperliche Anforderungen¹³¹, fehlendes Mentoring, unzureichende Betreuung, Eigenschaften und Verhalten von Vorgesetzten, Dichte des Lehrstoffes und Auswendiglernen, der Erhalt attraktiver Angebote von außerhalb der Bundeswehr, zu wenig Zeit zur Gewöhnung an das Militär in der Anfangsphase der Grundausbildung, der Ausbildungsabschnitt GORCH FOCK (entsprach nicht den Erwartungen, Verhalten der Stammbesatzung, keine „übliche“ Marine) und zu wenig Forderung während der Ausbildung. Die verbliebenen Kameradinnen und Kameraden führten die Widerrufe schließlich auch auf persönliche Eigenschaften der Betroffenen zurück, darunter „Feigheit, mangelnde Opferbereitschaft, zu wenig Identi-

130 Zu diesen weiteren Gründen zählten in der Phase vor dem Beginn der Ausbildung an der Marineschule Mürwik unter anderem: (1) falsche Erwartungen und Vorstellungen durch Beratung vor Eintritt in die Bundeswehr, dabei auch falsche Angaben der (Wehrdienst-)Berater, OPZ etc., (2) das Überwiegen von Informationen über materielle Vorteile (Geld, Sozialleistungen) und die Vernachlässigung der Aufklärung über Pflichten von Soldatinnen und Soldaten und den Alltag in der Bundeswehr, (3) das Versprechen von Studiengängen oder Verwendungen, die sich später nicht realisieren ließen, und (4) das Existieren falscher Bilder vom Militär und den Anforderungen der Ausbildung.

131 Es ist darauf hinzuweisen, dass hier eine Polarisierung vorliegt: Ein Teil der Marineoffizieranwärter fühlt sich nach vorliegenden Daten während der Ausbildung an der Marineschule Mürwik körperlich eher unterfordert. Ein Teil der Marineoffizieranwärter fühlt sich jedoch zumindest in einzelnen Ausbildungsabschnitten offenbar auch überfordert.

fikation mit dem Auftrag“, Disziplinlosigkeit, Naivität, fehlendes Durchhaltevermögen, fehlende Leidenschaft und fehlender Ehrgeiz.

Wie sind diese Ergebnisse zu bewerten? Sehr deutlich wird sowohl aus den Angaben der Widerrufler wie auch in der Fremdbewertung durch die verbliebenen Marineoffizieranwärter, dass die hohen Widerrufsraten zu einem Großteil aus fehlenden oder falschen Informationen über die Lebens- und Dienstumstände in der Truppe, den Soldaten- und Offizierberuf und die konkreten Bedingungen in der Bundeswehr resultieren.

Die Personalberatung konnte falsche oder fehlende Vorstellungen vor Beginn der Ausbildung offenbar nicht korrigieren oder trug möglicherweise selbst dazu bei, dass nur ein unvollständiges Bild des normalen Dienstes zugelassen wurde. Fehlende oder falsche Vorstellungen können so – beim persönlichen Kennenlernen der militärischen Struktur – durchaus auch einen Grund für das Aussteigen darstellen. Es sind darüber hinaus zwar Probleme im Verantwortungs- und Gestaltungsbereich der Marineschule Mürwik zu identifizieren, diese treten jedoch hinter den Problemen zurück, die im Zuge der Personalauswahl und -beratung vorhanden sind. Kurz: Ein Großteil der Ursachen für den Widerruf wird von den Marineoffizieranwärttern in die Ausbildung der Marineschule hineingetragen, nicht aber dort verursacht.

Ähnlich verhält es sich auch mit parallelen Bewerbungen der Marineoffizieranwärter für andere Bereiche. Diese spielten ebenfalls eine Rolle für den Widerruf – nach vorliegenden Informationen vor allem bei weiblichen Offizieranwärttern.¹³² Hierbei könnte die während der Ausbildung der Crew VII/2007 vorherrschende vergleichsweise günstige wirtschaftliche Situation in Deutschland eine Rolle gespielt haben, möglicherweise aber auch eine generell flexiblere Haltung der Jugendlichen zu ihrem Beruf.

In diesem Zusammenhang ist auch auf Folgendes hinzuweisen: Während die Punkte Trennung und Leistungsanforderungen als Gründe für Widerruf nicht überraschen, erscheinen 60 Nennungen von Kameradinnen und Kameraden frappant, nach denen einige Marineoffizieranwärter ihre Ausbildung an der Marineschule Mürwik bewusst als „Zwischenstation zum ‚Geldverdienen‘“ sehen würden, wobei einige Befragte hier angaben, dass dies vorwiegend Frauen betreffe. Ein Teil dieser Widerrufler soll nach Abbruch der Ausbildung an der Marineschule Mürwik ein ziviles Studium begonnen haben.

132 Männliche Marineoffizieranwärter müssen bei Abbruch noch ihren Grundwehrdienst ableisten, Frauen jedoch nicht.

In der Tat fanden sich empirische Belege für diese Entwicklungswege. Nach Selbstauskunft einer Befragten sei ihr dies beispielsweise vor allem deshalb möglich geworden, weil sie während der Zeit ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik den Bescheid über die Zuteilung eines zivilen Stipendiums erhalten habe und somit eine finanzielle Absicherung für ihr Studium außerhalb der Bundeswehr erhielt. Von einer absichtsvollen und von Anfang an bestehenden „zweigleisigen“ Ausrichtung auf Militär und Zivilleben unter bewusster Ausnutzung bestimmter Vorteile und dann Geltendmachung der zivilen Option kann man damit zwar eventuell in Einzelfällen sprechen, jedoch gilt dies nicht generell und für alle Fälle.

Grundsätzlich gilt vielmehr in der Bilanzierung aller Facetten dieser Befragung, dass die Bundeswehr hier auf sich verändernde Berufsentscheidungen und Bindungsbereitschaften junger Menschen trifft. Auch ändern sich Informationsquellen. Die Bundeswehr wird für immer mehr Menschen nicht durch einen persönlichen Erfahrungshorizont bewertet, sondern durch einen medial vermittelten. Geht man davon aus, dass junge Menschen ihrer Berufsentscheidung immer stärker Medienberichte über die Bundeswehr zugrunde legen, dann wird deutlich, dass ihr Bild immer selektiver wird. Schließlich haben Studien gezeigt, dass die Medienberichterstattung über die Bundeswehr in der Zeitungslandschaft vor allem auf außergewöhnlichen, negativen oder kritischen Ereignissen beruht und weniger der Alltag im Vordergrund steht.¹³³ Diese selektive Berichterstattung, aber zweifelsfrei auch die selektive und geänderte Wahrnehmung von Informationen durch junge Menschen erklärt, weshalb einigen neuen Bewerbern grundlegende Aspekte des militärischen Dienstes nicht bekannt sind. Diese Unkenntnis führt zu Überraschungen in der Ausbildung und Widerruf. Sie prüfen zudem offenbar fortwährend ihre Alternativen und Möglichkeiten.

Die Entscheidung über den Verbleib in der Bundeswehr wird offenbar immer mehr in die Zeit des Widerrufs hineinverlagert. Der Zeitraum des Widerrufsrechts wird als Experimentier- und Erkundungsmöglichkeit gesehen, der Widerruf ist nicht mehr nur *Exit*-Strategie in besonders harten Fällen. Kann sich die Bundeswehr in dieser individuellen Experimentierphase nicht gegenüber besseren Konditionen anderer Arbeitgeber (einschließlich ziviler Universitäten) durchsetzen, optieren die Marineoffizieranwärter für einen Austritt. Sie wägen ihren Arbeitgeber dabei offenbar so rational ab, wie die Bundeswehr ihre künftigen Soldatinnen und Soldaten vor, während und nach der Offizierprüfung.

133 Siehe Greif (2008: 72).

8 Forschungsausblick

Mit der Vorlage dieses Forschungsberichts wurde erstmals eine Kommentierung wichtiger Ergebnisse aus den Modulen I und II dieses Projekts veröffentlicht, die an den Forschungsbericht 85 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr anschließt. Durch das Vorliegen von Daten aus den Befragungen der Crews VII/2007 bis VII/2008 konnten erstmals wichtige Trends identifiziert sowie genauere Einordnungen von Einzelergebnissen vorgenommen werden, darunter beispielsweise die steigende Bedeutung des kostenlosen Studiums als Motivationsgrund, das gestiegene Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung oder die ambivalente Entwicklung des Informationsniveaus von Marineoffizieranwärtern über ihren künftigen Beruf. Diese Erkenntnisse belegen die Eignung dieses Instrumentariums für die Optimierung der Personalwerbung und -gewinnung. Die Erkenntnisse konnten in fruchtbaren Ergebnisdialogen mit Vertretern der Marineschule Mürwik und des Führungsstabes der Marine diskutiert und gemeinsam bewertet werden.

Erstmals erfolgte im Herbst 2008 auch eine Befragung der ersten im Rahmen dieses Projekts untersuchten Crew, der Crew VII/2005, während ihres Studiums bzw. ihrer weiteren Ausbildung. Hierdurch sind weitere wichtige Erkenntnisse über die Entwicklungen der Marineoffizieranwärter und Marineoffiziere zu erwarten. Ziel des Projekts ist es, auch diese Ergebnisse mit in den Stand der Forschung einzubeziehen und diesen Forschungsbericht stetig fortzuentwickeln. Wird das bisher angewandte Projektdesign weiter beibehalten, werden etwa 2016 erste Befragungsergebnisse zur Verfügung stehen, welche die durchgängige Entwicklung eines Jahrgangs von Marineoffizieren während ihrer mindestens zwölfjährigen Dienstdauer in der Bundeswehr nachzeichnen.

9 Abkürzungsverzeichnis

AANS	Ausbildungsausstattung Nautische Schiffsführung (Schiffsführungssimulator)
ABC	Atomar, biologisch, chemisch
AGSHP	Ausbildungsgerät Schießsimulator Hand- und Panzerabwehrhandwaffen
BFE	Berufsfeldeinweisung
BMI	Body-Maß-Index
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BS	Berufssoldat
Bw	Bundeswehr
CTU	Commander Task Unit, Kommandeur Kleinverband
CUA	Computerunterstützte Ausbildung
EAKK	Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung
EAV	Einsatz- und Ausbildungsverband, eine jährliche Übung der Marine, die speziell für die Ausbildung der Marineoffizieranwärter durchgeführt wird
EGV	Einsatzgruppenversorger
FP	Flottenpraktikum
Fü M	Führungsstab der Marine
FWDL	Freiwilligen zusätzlichen Wehrdienst Leistende
GA	Grundausbildung
GAT	Gefechtsdienst aller Truppen
GWDL	Grundwehrdienstleistender
HWS	Handwaffensäuberung
IB	Infanteristische Basisausbildung
KB	Kraftboottraining
KW	Kalenderwoche
MGv	Konzeptionelle Grundvorstellung
LN	Leistungsnachweis(e)
MG3	Maschinengewehr 3
Mipos	Menschenführung in praxisorientierten Situationen
MSM	Marineschule Mürwik

MUS	Marineunteroffizierschule
MW	Mittelwert
Nautex	Nautical Exercise, Wissen in Navigation und Nautischer Gesetzeskunde; wird an Bord einer zivil besetzten Unterstützungseinheit der Marine durchgeführt
NAV	Navigation
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NB	Nautische Basisausbildung
NTG	Nautische Gesetzeskunde
OA	Offizieranwärterin/Offizieranwärter bzw. Marineoffizieranwärterin/Marineoffizieranwärter
OL	Offizierlehrgang
OPZ	Offizierprüfzentrale
ROE	Rules of Engagement, für jedes Einsatzgebiet/-szenario speziell zugeschnittene Regeln der Gewaltanwendung
SaZ	Soldatin auf Zeit/Soldat auf Zeit
SB	Seemännische Basisausbildung
SLF	Segellangfahrt
Sundowner	Drinknehmen auf Schiff bei Sonnenuntergang in Gemeinschaft
TSK	Teilstreitkraft
WO	Wachoffizier
ZDv	Zentrale Dienstvorschrift

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Projektdesign der Panelstudie, Darstellung der Befragungszeitpunkte und Schwerpunktthemen am Beispiel der Crew VII/2006.....	22
Abbildung 2:	Realisierte Befragungen des Forschungsprojekts, die diesem Forschungsbericht zugrunde liegen (September 2008).....	23
Abbildung 3:	Eintrittsalter der Marineoffizieranwärter in die Ausbildung zum Marineoffizier	29
Abbildung 4:	Regionale Herkunft der Marineoffizieranwärter.....	30
Abbildung 5:	Differenz zwischen dem Anteil der Bevölkerung eines Bundeslandes und dem Anteil der Marineoffiziere, die aus dem jeweiligen Bundesland stammen.....	32
Abbildung 6:	Herkunft der Marineoffizieranwärter aus östlichen und westlichen Bundesländern.....	33
Abbildung 7:	Eltern der Marineoffizieranwärter mit Hochschulabschluss.....	34
Abbildung 8:	Die vier häufigsten Berufe der Mütter von Offizieranwärtern.....	35
Abbildung 9:	Berufliche Positionen der Mütter der Marineoffizieranwärter.....	36
Abbildung 10:	Die vier häufigsten Berufe der Väter der Marineoffizieranwärter.....	37
Abbildung 11:	Berufliche Positionen der Väter der Marineoffizieranwärter.....	38
Abbildung 12:	Informationsniveau der Marineoffizieranwärter über den Beruf eines Marineoffiziers zu Beginn der Ausbildung.....	40
Abbildung 13:	Bezüge zur Bundeswehr im sozialen Umfeld der Marineoffizieranwärter	43
Abbildung 14:	Anteil der Marineoffizieranwärter, die eine Informationsgelegenheit wahrgenommen haben	44
Abbildung 15:	Bedeutsame Informationsgelegenheiten der Marineoffizieranwärter vor Beginn der Ausbildung	46
Abbildung 16:	Persönliche Gründe für die Entscheidung, Offizier bei der Marine zu werden.....	48
Abbildung 17:	Herausragende Entwicklungen in den Gründen für die Entscheidung, Marineoffizier zu werden	52
Abbildung 18:	Reaktion des familiären Umfelds auf die Entscheidung, Offizier der Marine zu werden.....	54
Abbildung 19:	Reaktion von Partner oder Partnerin auf die Entscheidung, Offizier der Marine zu werden.....	55

Abbildung 20:	Übereinstimmung von persönlichen beruflichen Präferenzen mit der erwarteten Erfüllung dieser Präferenzen im Anschluss an die Ausbildung durch die Bundeswehr nach Meinung der Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung	59
Abbildung 21:	Ablaufschema für die Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik	66
Abbildung 22:	Negativ beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung	74
Abbildung 23:	Positiv beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung	74
Abbildung 24:	Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht	76
Abbildung 25:	Körperliche Anforderungen in der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	77
Abbildung 26:	Zufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht	85
Abbildung 27:	Positiv beurteilte Momente der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	88
Abbildung 28:	Negativ beurteilte Momente der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	89
Abbildung 29:	Positiv beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	95
Abbildung 30:	Negativ beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	97
Abbildung 31:	Mittelwerte der Zufriedenheit mit der Verpflegung im Ausbildungsabschnitt und Crewvergleich	98
Abbildung 32:	Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen in der Seemännischen Basisausbildung im Crewvergleich	99
Abbildung 33:	Einfluss der Verpflegung auf die Ausbildungszufriedenheit im jeweiligen Ausbildungsabschnitt	100
Abbildung 34:	Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht	103
Abbildung 35:	Körperliche Anforderungen in der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	105
Abbildung 36:	Positiv beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	114
Abbildung 37:	Negativ beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2007)	115
Abbildung 38:	Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung in Crew VII/2007 nach Geschlecht	117
Abbildung 39:	Positiv beurteilte Momente im Offizierlehrgang (Crew VII/2007)	123

Abbildung 40:	Negativ beurteilte Momente im Offizierlehrgang (Crew VII/2007).....	124
Abbildung 41:	Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang in Crew VII/2007 nach Geschlecht	126
Abbildung 42:	Negativ beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2007).....	130
Abbildung 43:	Positiv beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2007).....	131
Abbildung 44:	Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum in Crew VII/2007 nach Geschlecht	133
Abbildung 45:	Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen im Crewvergleich	136
Abbildung 46:	Sortierte Mittelwerte über die Zufriedenheit in allen Ausbildungsabschnitten der untersuchten Crews.....	137
Abbildung 47:	Auswirkungen einzelner Ausbildungsabschnitte auf die Leistungsmotivation der Marineoffizieranwärter.....	138
Abbildung 48:	Rangfolge der Determinanten der Ausbildungszufriedenheit.....	140
Abbildung 49:	Ansprechpartner bei der Ratsuche bei dienstlichen Problemen im Zeitverlauf (Crew VII/2006).....	144
Abbildung 50:	Absicht, Berufssoldat zu werden.....	146
Abbildung 51:	Veränderung persönlicher Einschätzung von Rahmenbedingungen bei der Bundeswehr im ersten Ausbildungsjahr.....	148
Abbildung 52:	Verteilung der Geschlechter unter den Befragten je Crew und Anzahl der Befragten	150
Abbildung 53:	Zufriedenheit mit den Ausbildungsabschnitten nach Geschlecht	151
Abbildung 54:	Angegebene Gründe für realisierte Widerrufe der Verpflichtungserklärungen.....	154
Abbildung 55:	Begründungen für realisierte Widerrufe der Verpflichtungserklärungen.....	155
Abbildung 56:	Erfüllte und nicht erfüllte Rahmenbedingungen im ersten Ausbildungsjahr	157
Abbildung 57:	Vermutete Gründe für den Widerruf von Verpflichtungserklärungen durch Kameradinnen und Kameraden.....	159

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Tabellarische Übersicht der Selbstauskunft über Schulnoten.....	56
Tabelle 2:	Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung.....	71
Tabelle 3:	Determinanten der Zufriedenheit in der Soldatischen Basisausbildung.....	72
Tabelle 4:	Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007).....	78
Tabelle 5:	Zufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung.....	84
Tabelle 6:	Determinanten der Zufriedenheit in der Infanteristischen Basisausbildung.....	86
Tabelle 7:	Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007).....	90
Tabelle 8:	Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung	96
Tabelle 9:	Determinanten der Zufriedenheit in der Seemännischen Basisausbildung.....	102
Tabelle 10:	Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007).....	106
Tabelle 11:	Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung.....	112
Tabelle 12:	Determinanten der Zufriedenheit in der Nautischen Basisausbildung.....	113
Tabelle 13:	Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007).....	117
Tabelle 14:	Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang	121
Tabelle 15:	Determinanten der Zufriedenheit im Offizierlehrgang	122
Tabelle 16:	Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Offizier- lehrgang (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007).....	125
Tabelle 17:	Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum im Crewvergleich	128
Tabelle 18:	Determinanten der Zufriedenheit im Flottenpraktikum	129
Tabelle 19:	Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Flotten- praktikum (Crew VII/2005 bis Crew VII/2007).....	132

12 Literaturverzeichnis

- Becker, Gary S. (1993): Ökonomische Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Beinke, Lothar (2000): Elterneinfluß auf die Berufswahl. Bad Honnef: Verlag K. H. Bock.
- Beinke, Lothar (2002): Familie und Berufswahl. Bad Honnef: Verlag K. H. Bock.
- Beinke, Lothar (2006): Berufswahl und ihre Rahmenbedingungen. Entscheidungen im Netzwerk der Interessen. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Bölke, Stefan (1998): Die Marineschule Mürwik. Europäische Hochschulschriften Kunstgeschichte. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Bonnemann, Arwed/Hofmann-Broll, Ulrike (1997): Studentische Orientierungen zwischen akademischer und soldatischer Lebenswelt. Hochschuldidaktisches Zentrum, UniBw Hamburg, Manuskript.
- Bonnemann, Arwed/Posner, Christine (2000): Das Offizierberufsbild im Wandel? Teilbericht aus der UniBw-Studentenbefragung 1999. Zentrum für Hochschulforschung und Qualitätssicherung, UniBw Hamburg.
- Buchner, Peter (2005): Seemannsgarn und Friedensphilosophie: Anforderungen an die Marineoffizierausbildung. In: Collmer/Kümmel (Hrsg.) 2005: 79–92.
- Bulmahn, Thomas (2006): Berufswunsch Soldat: Interessen und Motive. In: Garreis/Klein (Hrsg.) 2006: 493–505.
- Bulmahn, Thomas (2007a): Berufsbiografische Panelstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr an der Marineschule Mürwik. Präsentation zur Crew VII/2006 – Modul 2: Evaluation des ersten Ausbildungsjahres. Persönlichkeitsentwicklung, berufliche Identität und Bindungen an die Marine. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Bulmahn, Thomas (2007b): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie 2006 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Forschungsbericht 81. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 30.05.2008.
- Bulmahn, Thomas (2007c): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Forschungsbericht 80. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 30.05.2008.

- Bulmahn, Thomas/Fiebig, Rüdiger/Greif, Stefanie/Jonas, Alexandra/Sender, Wolfgang/Wieninger, Victoria (2008): Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsklima in der Bundesrepublik Deutschland. Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2007 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Forschungsbericht 86. Strausberg: Sozialwissenschaftliches der Bundeswehr. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 30.10.2008.
- Bundesministerium der Verteidigung – Fü M I 5 (2007): Einzelkonzeption für die Ausbildung in der Marine.
- Bundesministerium der Verteidigung – Fü M III 1 (2007): Konzeptionelle Grundvorstellung „Die See als Basis für streitkräftegemeinsame Operationen“ (KGv Basis See).
- Bundesministerium der Verteidigung (ohne Datum): Offizier der Marine. Online verfügbar unter [http://mil.bundeswehrkarriere.de/C1256DC500375C10/vwContentByKey/N25W4G23241MHUTDE/\\$file/OffzMarine.pdf](http://mil.bundeswehrkarriere.de/C1256DC500375C10/vwContentByKey/N25W4G23241MHUTDE/$file/OffzMarine.pdf), abgerufen am 20.06.2008.
- Bundesministerium der Verteidigung (1997): Zentrale Dienstvorschrift 3/1: Grundsätze der Ausbildungslehre. Im Bundeswehr-Intranet abrufbar unter http://dv-online.bundeswehr.org/PDF_ONL/PDF_Dienstvorschriften/PDF_ZDV/ZDv_003_001.pdf, abgerufen am 05.04.2008.
- Bundesministerium der Verteidigung (2006): Weißbuch 2006 zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr. Berlin. Online verfügbar unter www.weissbuch.de, abgerufen am 21.02.2008.
- Carreiras, Helena/Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2008): Women in the Military and in Armed Conflict. Schriftenreihe des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, Band 6. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Carreiras, Helena/Kümmel, Gerhard (2008): Off Limits: The Cults of the Body and Social Homogeneity as Discursive Weapons Targeting Gender Integration in the Military. In: Carreiras/Kümmel (Hrsg.) 2008: 29–48.
- Collmer, Sabine/Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2005): Ein Job wie jeder andere? Zum Selbst- und Berufsverständnis von Soldaten. Baden-Baden: Nomos.
- Crew VII/73 (2003): Crew VII/73. Eine kleine Chronik der ersten 30 Jahre 1973–2003. Books on Demand.
- Deutscher Bundestag (2007): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2007 (49. Bericht). Drucksache 16/8200 vom 04.03.2008. Online verfügbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/082/1608200.pdf>, abgerufen am 27.06.2008.
- Deutsches Marine Institut (1985): Marineschule Mürwik. Bonn: Mittler-Verlag.
- Großholz, Carsten (2007): Die ökonomische Modernisierung der Bundeswehr im Meinungsbild der Soldatinnen und Soldaten. In: Richter (Hrsg.) 2007: 15–32.
- Elbe, Martin (2006): Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis. In: Gareis/Klein (Hrsg.) 2006: 459–472.
- Fiebig, Rüdiger (2008): Bedrohungswahrnehmung und Sicherheitsempfinden. In: Bulmahn et al. 2008: 15–31.

- Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.) (2006): Handbuch Militär und Sozialwissenschaft. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greif, Stefanie (2008): Die Darstellung der Bundeswehr in den Medien. In: Bulmann et al. 2008: 61–76.
- Hagen, Ulrich vom (2003): Die protestantische Ethik als geistige Rüstung des deutschen Offizierskorps. In: Werkner/Leonhard (Hrsg.) 2003: 349–362.
- Hillmann, Jörn/Scheiblich, Reinhard (2002): „Das rote Schloß am Meer“. Die Marineschule Mürwik seit ihrer Gründung. Hamburg: Convent Verlag.
- Inspekteur der Marine (1995): Forderungen an den Offizier des Truppendienstes der Marine. Bonn.
- Kümmel, Gerhard (2004): Die Integration von Frauen in die Bundeswehr. Projektbericht. In: SOWI.NEWS Heft 2/2004, 6–7. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 18.05.2008.
- Kümmel, Gerhard/Biehl, Heiko (2001): Freundin oder Feindin? Einstellungen männlicher Soldaten zur Integration von Frauen in die Bundeswehr. In: IFDT 1/2001, 10–15.
- Kümmel, Gerhard/Werkner, Ines-Jacqueline/Kozielski, Peter Michael (2003): Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen. In: IFDT 4/2003, 56–59.
- Laatz, Wilfried (1993): Empirische Methoden. Ein Lehrbuch für Sozialwissenschaftler. Thun: Verlag Harri Deutsch.
- Langer, Daniel (2006): Die Berufszufriedenheit von Soldaten der Bundeswehr. In: Gareis/Klein (Hrsg.) 2006: 527–538.
- Leonhard, Nina (2007): Berufliche Identität von Soldaten. Eine qualitative Untersuchung von jungen männlichen Soldaten der Bundeswehr aus den neuen und alten Bundesländern. Gutachten 3/2007. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 22.06.2008.
- Marr, Rainer (Hrsg.) (2001): Kaderschmiede Bundeswehr? Vom Offizier zum Manager. Karriereperspektiven von Absolventen der Universitäten der Bundeswehr in Wirtschaft und Verwaltung. Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung an der Universität der Bundeswehr München e.V. Neubiberg.
- Meier, Ernst-Christoph (2007): Auf lange Sicht. Die Transformation der Bundeswehr erfordert neue Ansätze in der Personalgewinnung. Wie und wo kann die Truppe punkten? Welche Aspekte des Soldatenberufes muss sie vermitteln? In: Y.-Magazin der Bundeswehr 09/2007, 78–79.
- Peter, Karl Hinrich (1969): Seeoffizieranwärter. Selbstverlag. Bibliotheksbestand in der Marineschule Mürwik.
- Posner, Christine (2002): Studieren an den UniBw. Vergleichende Ergebnisse aus der Studentenbefragung 1999. Hamburg.
- Presse- und Informationszentrum Marine (2008): Personal bei der Marine. Online verfügbar unter www.marine.de, abgerufen am 14.08.2008.

- Richter, Gregor (Hrsg.) (2007): Die ökonomische Modernisierung der Bundeswehr. Sachstand, Konzeptionen und Perspektiven. Schriftenreihe des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, Band 4. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schneiderhan, Wolfgang (2007): Soldat im Zeitalter der Globalisierung. In: Europäische Sicherheit 2/2007, 4–20.
- Sender, Wolfgang (2007): Kampf um die Besten. In Deutschland werden in den nächsten Jahren Schulabgänger rar. Ein verschärfter Wettbewerb um das Personal zeichnet sich ab. Kann die Bundeswehr da noch genug Nachwuchs gewinnen? In: Y.-Magazin der Bundeswehr 03/2007, 72–74.
- 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. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 29.09.2008.
- Statistisches Bundesamt (2008): Bildungsabschlüsse aus der Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Online verfügbar unter <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Cotent/Statistken/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Content100/Bildungsabschluss,templateId=renderPrint.psml>.
- Volke, Eva (2000): Freizeit von Soldatinnen und Soldaten unter besonderer Berücksichtigung der Betreuungseinrichtungen der Bundeswehr. SOWI-Arbeitspapier Nr. 124. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 21.02.2008.
- Werkner, Ines-Jacqueline/Leonhard, Nina (Hrsg.) (2003): Aufschwung oder Niedergang? Religion und Glauben in Militär und Gesellschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Jahresschrift 2003 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Strausberg.

13 Fragebogen des Moduls I: Berufswahl und Erwartungen

Befragung der Crew VII/2007 zum Themenbereich „Berufswahl und Erwartungen an die Offizierausbildung und die berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr“

Diese Untersuchung wird im Auftrag und mit Genehmigung des BMVg durchgeführt. Reg.-Nr. 1/527/05. Die Teilnahme ist anonym und freiwillig.

Hinweise zur Bearbeitung

Der Fragebogen wird maschinell gelesen. Bitte beachten Sie die folgenden Hinweise:

1. Bitte mit Kugelschreiber (schwarz oder blau) ausfüllen.
2. Die betreffenden Kästchen bitte ordentlich ankreuzen.
3. Fehlerhafte Angaben bitte deutlich durchstreichen.
4. Markierte Textfelder bitte in Blockschrift ausfüllen und nur innerhalb des Feldes schreiben, da nur dieser Bereich vom Scanner gelesen werden kann.

Projektleiter

Dr. Thomas Bulmahn

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Tel.: 03341-581826, Fax: 03341-581802

E-Mail: ThomasBulmahn@bundeswehr.org

1. Was ist Ihr Geschlecht?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Männlich

Weiblich

2. Wann wurden Sie geboren?
Hinweis: Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr an.

Jahr:

1	9		
---	---	--	--

3. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Die deutsche Staatsangehörigkeit

Die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit

Eine andere Staatsangehörigkeit

4. Haben Sie Ihre Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik als Seiteneinsteiger, als Wiedereinsteiger oder als Neueinsteiger begonnen?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Als Seiteneinsteiger

Als Wiedereinsteiger

Als Neueinsteiger

5. Haben Sie eigene Kinder?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Nein

Ja, ein Kind

Ja, zwei und mehr Kinder

6. Welchen höchsten Abschluss einer allgemeinbildenden Schule haben Sie erreicht?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Realschulabschluss (Mittlere Reife)

Fachhochschulreife

Hochschulreife (Abitur)

7. Wie oft haben Sie die folgenden Gelegenheiten genutzt, um sich über den Soldatenberuf und die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren?
Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kästchen ankreuzen.

	Fünfmal und öfter	Drei- bis viermal	Ein- bis zweimal	Nie
A Gespräche mit den Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Gespräche mit Freunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Gespräche mit Lehrern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Besuch einer Kaserne, eines Schiffes bzw. eines Flugplatzes der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Besuch einer Veranstaltung der Bundeswehr, Tag der offenen Tür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe (z. B. Cebit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Praktikum bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Kontakt mit einem Jugendoffizier der Bundeswehr in der Schule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Kontakt mit einer Wehrdienstberaterin/ einem Wehrdienstberater der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J Besuch eines Zentrums für Personalgewinnung der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K Informationsmaterial der Bundeswehr (Broschüren, Poster, CD-ROM) ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L Anzeigen der Bundeswehr in Zeitungen/ Zeitschriften ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M Fernsehserien/Reportagen über den Alltag in der Bundeswehr ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N TV-Spots der Bundeswehr ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O Internetseiten der Bundeswehr ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P Andere Gelegenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 Welche andere Gelegenheit? Bitte nennen:				

8. Wie wichtig waren diese Gespräche und Kontakte für Ihre Entscheidung, Offizier zu werden?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kästchen ankreuzen. Falls Sie die jeweilige Gelegenheit nicht genutzt haben, dann lassen Sie die entsprechende Zeile bitte frei.

	Außerordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
	+4	+3	+2	+1	0
A Gespräche mit den Eltern	<input type="checkbox"/>				
B Gespräche mit Freunden	<input type="checkbox"/>				
C Gespräche mit Lehrern	<input type="checkbox"/>				
D Besuch einer Kaserne, eines Schiffes bzw. eines Flugplatzes der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>				
E Besuch einer Veranstaltung der Bundeswehr, Tag der offenen Tür	<input type="checkbox"/>				
F Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe (z. B. Cebit)	<input type="checkbox"/>				
G Praktikum bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>				
H Kontakt mit einem Jugendoffizier der Bundeswehr in der Schule	<input type="checkbox"/>				
I Kontakt mit einer Wehrdienstberaterin/einem Wehrdienstberater der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>				
J Besuch eines Zentrums für Personalgewinnung der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>				
K Informationsmaterial der Bundeswehr (Broschüren, Poster, CD-ROM) ansehen	<input type="checkbox"/>				
L Anzeigen der Bundeswehr in Zeitungen/ Zeitschriften ansehen	<input type="checkbox"/>				
M Fernsehserien/Reportagen über den Alltag in der Bundeswehr ansehen	<input type="checkbox"/>				
N TV-Spots der Bundeswehr ansehen	<input type="checkbox"/>				
O Internetseiten der Bundeswehr ansehen	<input type="checkbox"/>				
P Andere Gelegenheiten	<input type="checkbox"/>				

**9. Sehen Sie sich bitte noch einmal die in der Frage 7 genannten Punkte von A bis P an.
Bei welcher der dort aufgeführten Gelegenheiten sind Sie auf den Soldatenberuf aufmerksam geworden? Wer oder was hat Ihr Interesse am Soldatenberuf geweckt?**

Den entsprechenden Buchstaben bitte hier eintragen:

--

10. Wie alt waren Sie, als ...

***Hinweis:** Bitte in jeder Zeile das entsprechende Alter angeben. Wenn Sie nicht mehr genau wissen, wie alt Sie zum jeweiligen Zeitpunkt genau waren, dann schätzen Sie bitte.*

A	... Sie sich zum ersten Mal ernsthaft mit der Frage beschäftigt haben, welchen Beruf Sie einmal ergreifen wollen?	Alter:		
B	... Ihr Interesse für eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr geweckt wurde?	Alter:		
C	... Ihr Interesse für die Marine geweckt wurde?	Alter:		
D	... Ihr Interesse für den Offizierberuf geweckt wurde?	Alter:		
E	... Sie zum ersten Mal Kontakt mit der Bundeswehr hatten, um sich über die beruflichen Perspektiven bei der Bundeswehr zu informieren?	Alter:		
F	... Sie zum ersten Mal Kontakt mit der Marine hatten, um sich über die beruflichen Perspektiven bei der Marine zu informieren?	Alter:		
G	... Sie sich dafür entschieden haben, eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr zu ergreifen?	Alter:		
H	... Sie sich dafür entschieden haben, Offizier bei der Bundeswehr zu werden?	Alter:		
I	... Sie sich dafür entschieden haben, zur Marine zu gehen?	Alter:		

11. Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers bei der Bundeswehr grundsätzlich beschreiben?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Ich kann mir unter dem Beruf des Marineoffiziers bei der Bundeswehr eigentlich überhaupt nichts vorstellen.

Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen, weiß aber nichts Genaues.

Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind.

Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind.

12. Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Punkte für Ihre ganz persönliche Entscheidung, Offizier bei der Marine zu werden?
Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Außerordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
	+4	+3	+2	+1	0
A Interesse an der Ausbildung zum Marineoffizier	<input type="checkbox"/>				
B Kameradschaft bei der Marine	<input type="checkbox"/>				
C Möglichkeit, während der Ausbildung zu studieren	<input type="checkbox"/>				
D Qualifizierungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	<input type="checkbox"/>				
E Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine	<input type="checkbox"/>				
F Gute Bezahlung	<input type="checkbox"/>				
G Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
H Wunsch, zur See zu fahren	<input type="checkbox"/>				
I Interesse an Schiffsführung und Nautik	<input type="checkbox"/>				
J Interesse an der Schiffstechnik	<input type="checkbox"/>				
K Interesse an der Schiffsbewaffnung	<input type="checkbox"/>				
L Interesse an moderner Seekriegsführung	<input type="checkbox"/>				
M Interesse an den dienstlichen Tätigkeiten als Offizier bei der Marine	<input type="checkbox"/>				
N Interesse an den Führungsaufgaben als Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>				

	Außer- ordent- lich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
	+4	+3	+2	+1	0
O Interesse an den Einsätzen im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R Seefahrt ist in der Familie Tradition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S Heimatnahe Ausbildung und Verwendung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T Mithelfen können, den Frieden zu bewahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U Mithelfen können, unser Land zu schützen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V Anderen Menschen helfen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W Viel mit anderen Menschen zu tun haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Was spricht für Sie persönlich dafür, Offizier bei der Marine zu werden? Was sind Ihre wichtigsten Motive? Was steht dabei an erster Stelle und was an zweiter?

Hinweis: Bitte kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

↙ 1.

↙ 2.

14. Wie haben Ihre Familie und Ihre Freunde auf Ihre Entscheidung reagiert, Offizier der Marine zu werden?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz. * Falls nicht vorhanden oder falls kein Kontakt, Zeile bitte freilassen.

	Zustimmend +2	Eher zustimmend +1	Weder zustimmend noch ablehnend 0	Eher ablehnend -1	Ablehnend -2
A Vater*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Mutter*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Geschwister*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Freunde*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Feste Partnerin/fester Partner*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Wie wichtig war Ihnen die Reaktion Ihrer Familie bzw. Ihrer Freunde auf Ihre Entscheidung, Offizier der Marine zu werden?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz. * Falls nicht vorhanden oder falls kein Kontakt, Zeile bitte freilassen.

	Außerordentlich wichtig +4	Sehr wichtig +3	Wichtig +2	Weniger wichtig +1	Gar nicht wichtig 0
A Vater*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Mutter*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Geschwister*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Freunde*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Feste Partnerin/fester Partner*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

		Außer- ordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
		+4	+3	+2	+1	0
A	Verwendung, die der Ausbildung entspricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Technisch modern ausgestatteter Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Interessante Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Untergebene führen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Verantwortung übernehmen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Oft zur See fahren können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Kameradschaft und Teamwork	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Selbständig planen und entscheiden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Geregelte Dienstzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Viele Aufenthalte im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Viel Abwechslung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Aussichten auf Beförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	Freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Chancengleichheit für Männer und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	Gute Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Tätigkeit, die für viele Menschen nützlich ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Möglichkeiten, sich entfalten und entwickeln zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	Umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	Gesunde Arbeitsbedingungen (Schutz vor Staub, Lärm)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Was wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?						
<i>Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.</i>						
Die Bundeswehr wird mir bieten...		Ja, sicher	Eher ja	Vielleicht	Eher nein	Nein, sicher nicht
A	eine dienstliche Verwendung, die meiner Ausbildung entspricht	<input type="checkbox"/>				
B	einen technisch modern ausgestatteten Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
C	interessante Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>				
D	Möglichkeiten, Anvertraute führen zu können	<input type="checkbox"/>				
E	Möglichkeiten, Verantwortung übernehmen zu können	<input type="checkbox"/>				
F	Möglichkeiten, oft zur See fahren zu können	<input type="checkbox"/>				
G	Kameradschaft und Teamwork	<input type="checkbox"/>				
H	Möglichkeiten, selbständig planen und entscheiden zu können	<input type="checkbox"/>				
I	eine geregelte Dienstzeit	<input type="checkbox"/>				
J	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	<input type="checkbox"/>				
K	viele Aufenthalte im Ausland	<input type="checkbox"/>				
L	viel Abwechslung	<input type="checkbox"/>				
M	Aussichten auf Beförderung	<input type="checkbox"/>				
N	freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>				
O	Chancengleichheit für Männer und Frauen	<input type="checkbox"/>				
P	eine gute Bezahlung	<input type="checkbox"/>				
Q	eine Tätigkeit, die für viele Menschen nützlich ist	<input type="checkbox"/>				
R	Möglichkeiten, mich entfalten und entwickeln zu können	<input type="checkbox"/>				
S	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>				
T	umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>				
U	gesunde Arbeitsbedingungen (Schutz vor Staub, Lärm)	<input type="checkbox"/>				
V	Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				

18. Welche Note oder welche Punktzahl hatten Sie in Ihrem letzten Schulzeugnis in den folgenden vier Fächern?				
	Deutsch	Mathe- matik	Erste Fremd- sprache	Sport- unterricht
Schulnote von 1 - 6				
oder				
Punktzahl von 0 - 15				
↳ Bitte zusätzlich angeben:				
Grundkurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oder				
Leistungskurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ Welche Sprache hatten Sie als erste Fremdsprache:				
Bitte in Druckbuchstaben eintragen → <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/>				

19. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Dinge in Ihrem Leben?						
<i>Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.</i>						
	Außer- ordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig	
	+4	+3	+2	+1	0	
A	Selbständig denken und handeln	<input type="checkbox"/>				
B	Allein auf Ideen kommen	<input type="checkbox"/>				
C	Sich von unangenehmen Dingen nicht so leicht unterkriegen lassen	<input type="checkbox"/>				
D	Die eigene Meinung vertreten, auch wenn die Mehrheit anders denkt	<input type="checkbox"/>				
E	Keine Angst vor Konflikten haben	<input type="checkbox"/>				
F	Den Mut haben, nein zu sagen	<input type="checkbox"/>				
G	Hilfsbereit gegenüber anderen Menschen sein	<input type="checkbox"/>				
H	Mit anderen teilen, etwas abgeben können	<input type="checkbox"/>				
I	Menschen, die anders sind, akzeptieren	<input type="checkbox"/>				
J	Jeden Menschen so akzeptieren, wie er ist	<input type="checkbox"/>				
K	Etwas für die Gesellschaft leisten	<input type="checkbox"/>				
L	Andere Kulturen kennen lernen	<input type="checkbox"/>				

	Außer- ordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
	+4	+3	+2	+1	0
M Diszipliniert sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N Sich im Griff haben, Selbstbeherrschung zeigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O Sich in eine Ordnung einfügen, sich anpassen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P Bescheiden sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q Gründlich sein in allen Dingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R Regelmäßig feste Summen sparen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S Auch in 20 oder 30 Jahren noch gut aussehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T Sich auch mit 30 oder 40 Jahren noch jugendlich anziehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U Viel Geld auf der hohen Kante haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V In seinem Leben einmal viel Geld verdienen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W Vor allem Spaß haben und viel erleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X Das eigene Äußere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Dinge in Ihrem Leben?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Außer- ordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
	+4	+3	+2	+1	0
A Sich für Politik interessieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Politische Zusammenhänge verstehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Mit Computern umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Mit Technik umgehen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Ämter in wichtigen Organisationen übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Technisch immer auf dem neuesten Stand sein, gut ausgerüstet sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G So bleiben, wie man ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Tun und lassen können, was man gerade will	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Frei von Verpflichtungen sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Außer- ordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
		+4	+3	+2	+1	0
J	Sich nicht von anderen beeinflussen lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Den eigenen Kopf durchsetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Immer sagen, was man denkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	In einer glücklichen Partnerschaft leben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	Kinder haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Eine eigene Familie aufbauen, in der man sich wohlfühlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	Sich später ein angenehmes Zuhause schaffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Seinen Kindern einmal ein sicheres Zuhause bieten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Treu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Umziehen, wenn es der Job erfordert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	Eine vernünftige Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	Ein solider Beruf, mit dem man auf eigenen Beinen steht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Ein Beruf, der einem auch später etwas bedeutet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W	Einen sicheren Arbeitsplatz haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X	Eine interessante Arbeit haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihr Lebensgefühl jeweils sehr gut, gut, weniger gut oder überhaupt nicht treffen.

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

		Die Aussage trifft mein Lebensgefühl ...			
		sehr gut	gut	weniger gut	überhaupt nicht
A	Ich habe feste Pläne, was meine Zukunft angeht, und glaube auch, dass ich sie erreichen werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Meine weitere Zukunft sehe ich ziemlich klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Wenn man sein Leben nicht präzise plant, erreicht man nie etwas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Ich bin der Auffassung, dass ich mein Leben gut im Griff habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Die Aussage trifft mein Lebensgefühl ...			
		sehr gut	gut	weniger gut	überhaupt nicht
E	Egal, wie sich die Welt in Zukunft verändert, ich bin sicher, dass ich immer mithalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Wenn ich heute plane, werfe ich es oft morgen wieder um.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Es ist einfach nicht vorherzusehen, was ich in 10 Jahren machen werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Ich kann eigentlich nicht planen, ich weiß ja nicht, was auf mich zukommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Ich kann mich heute noch für kein bestimmtes Leben entscheiden, weil ich nicht wissen kann, welche Alternativen ich morgen habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Da keiner weiß, wie die Welt morgen aussehen wird, kann man sich auch heute mit seinem eigenen Leben nicht darauf einrichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Wie oft beschäftigen Sie sich in Ihrer Freizeit mit den folgenden Dingen?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

		Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis dreimal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
A	Fernsehen bzw. Videos oder DVDs ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Musik hören	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Ins Kino gehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Ins Theater oder Konzert gehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Ausstellungen in Museen/Galerien besuchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Aktiv Sport treiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Sportveranstaltungen als Zuschauer besuchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Tanzen gehen, in eine Disco gehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Ausgehen in eine Bar, einen Club, ein Restaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Schaufensterbummel, Shoppen gehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Zeitungen, Zeitschriften oder Illustrierte lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Bücher lesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Im Internet surfen, Computer- oder Videospiele spielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis dreimal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
N	Mit dem Computer arbeiten, z. B. Texte bearbeiten, sich im Internet zielgerichtet informieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Sich mit Freunden treffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	Musik machen, musizieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Kunstlerisch tatig sein, z. B. fotografieren, filmen, malen, schreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Stricken, hakeln, schneidern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Basteln, heimwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	Freunden bzw. Verwandten helfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	Sich in politischen Gruppen/Initiativen engagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Sich in sozialen Einrichtungen engagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W	Sich in kirchlichen Einrichtungen engagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X	Zur Kirche gehen bzw. religiöse Veranstaltungen besuchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y	Etwas mit der Familie unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z	Nichts tun, abhängen, träumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres persönliches Problem zu bewältigen hätten?

*Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz. * Falls nicht vorhanden, Zeile bitte freilassen.*

		Ja, sicher	Ja, eher schon	Viel- leicht, unter Umstan- den	Nein, eher nicht	Nein, sicher nicht
A	Vater bzw. Mutter*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Geschwister*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Feste Partnerin/festen Partner*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Freunde auerhalb der Marine*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Kameraden bzw. Kameradinnen der Crew	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	den Hörsaalleiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Lehrpersonal an der MSM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	andere Personen*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres dienstliches Problem zu bewältigen hätten.

*Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz. * Falls nicht vorhanden, Zeile bitte freilassen.*

	Ja, sicher	Ja, eher schon	Vielleicht, unter Umständen	Nein, eher nicht	Nein, sicher nicht
A Vater bzw. Mutter*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Geschwister*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Feste Partnerin/festen Partner*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Freunde außerhalb der Marine*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Kameraden bzw. Kameradinnen der Crew	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F den Hörsaalleiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Lehrpersonal an der MSM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H andere Personen*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Hinweis: Bei Umzug bitte das Bundesland angeben, in das Sie zuletzt gezogen sind!

Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>
Hamburg	<input type="checkbox"/>	Bayern	<input type="checkbox"/>
Bremen	<input type="checkbox"/>	Berlin (West/Ost)	<input type="checkbox"/>
Niedersachsen	<input type="checkbox"/>	Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>
Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/>	Brandenburg	<input type="checkbox"/>
Hessen	<input type="checkbox"/>	Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>
Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>	Sachsen	<input type="checkbox"/>
Saarland	<input type="checkbox"/>	Thüringen	<input type="checkbox"/>

26. Wann wurde Ihr Vater geboren?

Hinweis: Bitte geben Sie Monat und Jahr an.

Monat:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Jahr:	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--------	----------------------	----------------------	-------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------	----------------------

27. Wann wurde Ihre Mutter geboren?

Hinweis: Bitte geben Sie Monat und Jahr an.

Monat:			Jahr:	1	9		
--------	--	--	-------	----------	----------	--	--

28. Treffen die folgenden Aussagen für Sie persönlich zu oder nicht?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

		Ja	Nein
A	Mein Vater hat Grundwehrdienst bei der Bundeswehr geleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Mein Vater hat Zivildienst geleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Mein Vater war bzw. ist ziviler Mitarbeiter bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Meine <u>Mutter</u> war bzw. ist zivile Mitarbeiterin bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Mein Vater war bzw. ist Zeitsoldat bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Meine <u>Mutter</u> war bzw. ist Zeitsoldatin bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Mein Vater war bzw. ist Berufssoldat bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Meine <u>Mutter</u> war bzw. ist Berufssoldatin bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Mein Vater war bzw. ist beim Heer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Mein Vater war bzw. ist bei der Luftwaffe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Mein Vater war bzw. ist bei der Marine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Mein Vater war bzw. ist beim Sanitätsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Meine <u>Mutter</u> war bzw. ist beim Sanitätsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	Ein Mitglied des engeren Familienkreises (<u>ohne Vater und ohne Mutter</u>) war bzw. ist Zeit- oder Berufssoldat bei der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Ein Mitglied des engeren Familienkreises (<u>ohne Vater und ohne Mutter</u>) war bzw. ist bei der Marine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	In meinem Wohnort bzw. in dessen Nähe gibt es eine Kaserne der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Die meisten meiner Freunde haben Grundwehrdienst bei der Bundeswehr geleistet oder werden ihn leisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Die meisten meiner Freunde haben Zivildienst geleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Bitte sagen Sie mir, welche Ausbildungsabschlüsse Ihr Vater / Ihre Mutter hat.
Hinweis: *Machen Sie die Angaben für Vater und Mutter jeweils getrennt. Falls es nur ein Elternteil gibt, lassen Sie die andere Spalte bitte leer. Mehrfachnennungen möglich.*

		Vater	Mutter
A	Ohne Ausbildungsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Anlernausbildung, berufliches Praktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Lehre, Lehrausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Berufsfachschule, Handelsschule oder Schule des Gesundheitswesens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Fachschule (z. B. Meister-, Technikerschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Beamtenausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Anerkannten Berufsakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Universität, sonstige Hochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Ich weiß es nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. In welchem Berufsfeld ist Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zur Zeit tätig?
Sollte Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zur Zeit nicht erwerbstätig sein, dann geben Sie bitte das Berufsfeld an, in dem er bzw. sie zuletzt tätig war.
Hinweis: *Machen Sie die Angaben für Vater und Mutter jeweils getrennt. Bitte nur eine Angabe für jede Person. Falls es nur ein Elternteil gibt, lassen Sie die andere Spalte bitte frei.*

		Vater	Mutter
A	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (z. B. Bürokräfte, Verwaltungsangestellte, Geschäftsführer, Unternehmer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Industrielle Fertigungsberufe (z. B. Papierhersteller, Chemiarbeiter, Metallherzeuger, Metallverarbeiter, Monteure)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Textil- und Bekleidungsberufe (z. B. Textilhersteller, Schneider)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Ingenieurberufe (z. B. Elektroingenieure, Bauingenieure, Architekten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Naturwissenschaftliche Berufe (z. B. Chemiker, Physiker)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Technische Berufe (z. B. Kfz-Mechaniker, Fernsehmechaniker, Elektriker, Maschinisten, Technische Zeichner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Informationstechnik-Berufe (z. B. Programmierer, Netzwerktechniker)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Bauberufe (z. B. Maurer, Zimmerer, Straßenbauer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Gewerblich-handwerkliche Berufe (z. B. Tischler, Maler, Glaser)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Vater	Mutter
J	Künstlerische Berufe (z. B. Schauspieler, Musiker, Designer, Schriftsteller, Maler)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Publizistische Berufe (z. B. Journalisten, Redakteure, Fernsprecher)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Ordnungs- und Sicherheitsberufe (z. B. Polizisten, Soldaten, Zollbeamte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Juristische Berufe (z. B. Rechtsanwälte, Richter, Notare)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	Akademische Berufe (z. B. Hochschullehrer, Wissenschaftliche Mitarbeiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Sozial- und Erziehungsberufe (z. B. Lehrer, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Kindergärtner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	Kaufmännische Berufe (z. B. Verkäufer, Kaufmännische Angestellte, Bankangestellte, Buchhalter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Bergbauberufe (z. B. Bergleute, Mineralgewinner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Landwirtschaftliche Berufe (z. B. Gärtner, Landwirte, Tierzüchter, Forst- und Jagdberufe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Medizinisch-akademische Berufe (z. B. Ärzte, Psychologen, Apotheker)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	Gesundheitsdienstberufe (z. B. Krankenschwestern, Zahntechniker, Krankengymnasten, Arzthelfer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	Ernährungsberufe (z. B. Bäcker, Fleischer, Brauer, Köche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe (z. B. Hoteliers, Gastwirte, Kellner)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W	Verkehrs- und Transportberufe (z. B. Fahrer, Lagerarbeiter, Transportarbeiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X	Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y	War nie erwerbstätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z	Ich weiß es nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>31. Welche berufliche Position hat Ihr Vater / Ihre Mutter zur Zeit inne. Sollte Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zur Zeit nicht erwerbstätig sein, dann geben Sie bitte die berufliche Position an, in dem er bzw. sie zuletzt tätig war. Hinweis: Angaben für Vater und Mutter jeweils getrennt. Bitte nur eine Angabe für jede Person. Falls es nur ein Elternteil gibt, lassen Sie die andere Spalte bitte frei.</p>				
		Vater	Mutter	
Arbeiter (auch in der Landwirtschaft)				
A	Ungelernte Arbeiter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Angelernte Arbeiter und Teilfacharbeiter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Gelernte Arbeiter und Facharbeiter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Vorarbeiter, Kolonnenführer		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Meister, Poliere		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angestellte				
F	Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z. B. Verkäufer, Schreibkräfte)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Angestellte, die schwierige Aufgaben nach Anweisung selbständig erledigen (z. B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technische Zeichner)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Angestellte, die selbständige Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringen (z. B. Ingenieure, wissenschaftliche Mitarbeiter)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Angestellte, die begrenzte Weisungsbefugnisse haben und begrenzte Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen (z. B. Abteilungsleiter)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Direktor, Geschäftsführer, Vorstand größerer Betriebe und Verbände)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beamte (einschl. Richter und Berufssoldaten)				
L	Einfacher Dienst (bis Oberamtsmeister, z. B. Regierungsekretäre)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Mittlerer Dienst (vom Assistenten bis Hauptsekretär bzw. Amtsinспекtor, z. B. Sachbearbeiter, Unteroffiziere)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	Gehobener Dienst (vom Inspektor bis Oberamtmann bzw. Oberamtsrat)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Höherer Dienst (ab Regierungsrat aufwärts, z. B. Richter, Staboffiziere)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständige				
P	Selbständige Landwirte: Ohne Beschäftigte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Mit Beschäftigten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Freie Berufe, selbständige Akademiker: Ohne Beschäftigte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Mit Beschäftigten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	Sonstige Selbständige: Ohne Beschäftigte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	Mit Beschäftigten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Vater	Mutter
V Mitarbeiter bei einem selbständigen Familienangehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W War nie erwerbstätig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X Ich weiß es nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie diese ab?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Lehne eher ab	Lehne voll und ganz ab
A Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Beruf eines Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden.	<input type="checkbox"/>				
B Den Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	<input type="checkbox"/>				
C Ich möchte am liebsten gar nicht als Offizier berufstätig sein.	<input type="checkbox"/>				
D Ich würde gern einen anderen Beruf ergreifen.	<input type="checkbox"/>				
E Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für die Marine entscheiden.	<input type="checkbox"/>				
F Die Marine kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	<input type="checkbox"/>				
G Ich möchte am liebsten gar nicht mehr bei der Marine sein.	<input type="checkbox"/>				
H Ich würde gern in einer anderen Teilstreitkraft dienen.	<input type="checkbox"/>				
I Ich bin stolz darauf, in der Öffentlichkeit als Angehöriger der Marine wahrgenommen zu werden.	<input type="checkbox"/>				
J Wenn ich einmal heirate, werde ich das in Uniform tun.	<input type="checkbox"/>				
K Die meisten meiner Freunde wissen, dass ich bei der Marine bin.	<input type="checkbox"/>				

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Lehne eher ab	Lehne voll und ganz ab
L Wenn in den Medien <u>positiv</u> über die Marine berichtet wird, macht mich das schon stolz.	<input type="checkbox"/>				
M Wenn in den Medien <u>negativ</u> über die Marine berichtet wird, trifft mich das auch persönlich.	<input type="checkbox"/>				

33. Als Zeitsoldat sind Sie zur Teilnahme an Auslandseinsätzen im erweiterten Aufgabenspektrum der Bundeswehr verpflichtet. Sofern Sie die Wahl hätten, wären Sie bereit, sich freiwillig an einem solchen Einsatz zu beteiligen?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Ja, sicher	Eher ja	Vielleicht	Eher nein	Nein, sicher nicht
A Katastrophenhilfe im Inland, zum Beispiel bei der Bekämpfung des Hochwassers an Elbe und Oder	<input type="checkbox"/>				
B Militärische Einsätze zum Schutz vor den Gefahren des internationalen Terrorismus in Deutschland	<input type="checkbox"/>				
C Hilfe bei Katastrophen im Ausland, z. B. bei Erdbeben, Brandkatastrophen und Hungersnöten	<input type="checkbox"/>				
D Einsätze, um im Ausland Flüchtlingen zu helfen, Flüchtlingslager aufzubauen	<input type="checkbox"/>				
E Einsätze zur Entwicklungshilfe im Ausland	<input type="checkbox"/>				
F Teilnahme an friedens erzwingenden militärischen Missionen von Kampftruppen im Ausland	<input type="checkbox"/>				
G Beteiligung an militärischen Operationen gegen den internationalen Terrorismus im Ausland, wie z. B. im Roten Meer	<input type="checkbox"/>				
H Um einem Bündnispartner militärisch zu helfen, wenn er angegriffen wird	<input type="checkbox"/>				
I Beteiligung an militärischen Operationen zur Stabilisierung der Sicherheitslage, wie z. B. in Afghanistan	<input type="checkbox"/>				

34. Wollen Sie nach dem Ende Ihrer zwölfjährigen Dienstzeit Berufssoldat werden?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen und dann der Filterführung folgen.

Ja, sicher	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35A
Ja	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35A
Eher ja	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35A
Vielleicht	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35A
Eher nein	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35B
Nein	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35B
Nein, sicher nicht	<input type="checkbox"/>	→ weiter mit Frage 35B

35A. Frage 35A1: Warum wollen Sie Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dafür?
Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

↕

Frage 35A2: Was spricht für Sie möglicherweise doch dagegen?

↕

→ weiter mit Frage 36.

35B. Frage 35B1: Warum wollen Sie nicht Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dagegen?
Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

↕

Frage 35B2: Was spricht für Sie möglicherweise doch dafür?

↕

→ weiter mit Frage 36.

36. Was ist Ihre Körpergröße in cm? Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

			cm
--	--	--	----

37. Was ist Ihr gegenwärtiges Körpergewicht in Kilogramm? Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

			kg
--	--	--	----

38. Wie oft trinken Sie Bier, Wein und andere alkoholische Getränke?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

		Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis dreimal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
A	Bier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Wein, Sekt, Prosecco o. ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Alkoholische Mischgetränke, Cock- tails, Alkopops o. ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Wodka, Whisky, Rum, Weinbrand o. ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. Wie oft rauchen Sie?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

		Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis dreimal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
A	Zigaretten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Zigarillos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Zigarre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Pfeife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Wie oft treiben Sie zurzeit in Ihrer Freizeit Sport?
Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis dreimal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
A Ausdauersport (Joggen, Radfahren, Schwimmen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Kraftsport, Gewichtheben etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Kampfsport (Judo, Boxen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Fußball, Handball, Volleyball etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Yoga, Turnen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Segeln, Surfen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Lebensbereichen?
Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrie- den	Eher zufrieden	Teils/ teils	Eher unzu- frieden	Unzufrie- den	Sehr unzu- frieden
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A mit Ihrer Ausbildung	<input type="checkbox"/>						
B mit Ihrem Einkommen	<input type="checkbox"/>						
C mit Ihren Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>						
D mit Ihrem Lebensstandard	<input type="checkbox"/>						
E mit Ihrer Familiensituation	<input type="checkbox"/>						
F mit Ihrer Gesundheit	<input type="checkbox"/>						
G mit Ihrem Leben insgesamt	<input type="checkbox"/>						

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

* * *

Zum Inhalt: Seit 2005 führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr Studien zur Berufsbiografie von Marineoffizieren durch. Dabei sollen im Schwerpunkt die Motivationen und Erwartungen von Marineoffizieranwärtern und Marineoffizieren an den Dienst in der Bundeswehr festgestellt werden. Zudem sollen ihre Bewertungen der Bundeswehr und ihre Entwicklung in den Streitkräften im Verlauf bilanziert werden. Die Daten über Wege und Bedingungen der Berufsfindung, -entscheidung und -entwicklung werden vor dem Hintergrund erhoben und analysiert, dass die Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung der Bundeswehr vor großen Herausforderungen steht. Die Bundeswehr muss künftig weitere Anstrengungen unternehmen, um die Planstellen auch weiterhin mit geeignetem Personal besetzen zu können. Um zur Bewältigung dieser Herausforderungen das notwendige empirische Grundlagenmaterial bereitzustellen, wurde im September 2008 als Forschungsbericht zunächst die Analyse der Ausbildungsbewertung der Marineoffizieranwärter der Crews VII/2005 und VII/2006 an der Marineschule Mürwik vorgelegt. Bei diesem Bericht handelte es sich dabei ausschließlich um Ergebnisse aus Modul II des Forschungsprojekts. Im hier vorgelegten Bericht folgt nun eine Ergebnisdarstellung, die zusätzlich Ergebnisse zu Modul I (Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter) liefert und unter anderem über die Herkunft und die berufliche Motivation der Marineoffizieranwärter Auskunft gibt. Die Erkenntnisse aus Modul II (Evaluation des ersten Ausbildungsjahres) werden gleichzeitig aktualisiert, indem zusätzlich die Bewertung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik durch Crew VII/2007 einbezogen wird. Zwischenzeitlich liegen dem hier vorgelegten Forschungsbericht damit Befragungsergebnisse von 982 Offizieranwärtern zugrunde.

Zum Verfasser: Wolfgang Sender studierte nach seinem Grundwehrdienst und einem Volontariat von 1996 bis 2003 Politikwissenschaft, Soziologie sowie Medien- und Kommunikationswissenschaft. Nach seinem Abschluss als Diplom-Politologe war er bis 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Deutschen Bundestag mit dem Schwerpunkt Außen- und Sicherheitspolitik. Seit 2006 promoviert Wolfgang Sender zur Außenpolitik Russlands. Von Januar 2007 bis September 2008 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter und Referent für Öffentlichkeitsarbeit im Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr. Im Rahmen seiner Tätigkeit für den Forschungsschwerpunkt „Einstellungsforschung und Meinungsbefragungen“ war er unter anderem Projektbearbeiter für die Panelstudie über die Berufsbiografie von Marineoffizieren sowie für die Befragungen der Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr. Seit Oktober 2008 ist er Pressesprecher am Bundessprachenamt in Hürth.

Zum Institut: Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw – „SOWI“) befasst sich im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung mit streitkräftebezogener empirischer Sozialforschung sowie militärsoziologischer Grundlagenforschung. Das SWInstBw ging 1974 aus dem Institut für Erziehung und Bildung in den Streitkräften hervor und wurde 1995 von München nach Strausberg verlegt. Das Institut arbeitet mit einem Kern von etwa 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern überwiegend empirisch, interdisziplinär und problemorientiert. Es ist national wie international eingebunden in ein dichtes Netzwerk von wissenschaftlichen, politischen und militärischen Einrichtungen und Institutionen. Das SWInstBw verfolgt und analysiert Situation und Entwicklung der Bundeswehr und ihrer Angehörigen in nationalen und multinationalen Zusammenhängen. Dabei hat es ein Sensorium für die innere Lage der Streitkräfte und die öffentliche Meinung zu sicherheits- und verteidigungspolitischen Fragen entwickelt. Als Einrichtung der Ressortforschung leistet das Institut mit seinen Forschungsergebnissen einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr. Dazu greift es aktuelle Problemstellungen auf und entwickelt seine Forschungs- und Erkenntnisinteressen ständig fort.