

Unteroffizier und ziviler Beruf

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT
DER BUNDESWEHR

André Heikenroth, Wolfgang Frantz, Stefan Spangenberg,
Paul Klein

Unteroffizier und ziviler Beruf

Strausberg, Juli 2002

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Copyright by
SOWI 2002
Alle Rechte vorbehalten
ISSN 0342-2569
Druck:
Wehrbereichsverwaltung Ost

Sozialwissenschaftliches
Institut der Bundeswehr
Prötzeler Chaussee 20
15344 Strausberg
Tel.: 03341/58-1801
Fax: 03341/58-1802
www.sowi-bundeswehr.de

Zusammenfassung

Das dreijährige Forschungsprojekt „Unteroffizier und ziviler Beruf“ am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr zielte auf eine grundlegende Evaluation der Bemühungen der Streitkräfte um eine Integration ihrer ausscheidenden, längerdienenden Unteroffiziere in das zivile Berufsleben. Der vorliegende Berichtsband dokumentiert den zweiten Forschungsschritt dieses Projektes, die schriftliche Befragung von 5 991 ehemaligen Unteroffizieren (Zeitsoldaten) ca. fünf Jahre nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr Ende 1999/Anfang 2000 und deren Ergebnisse.

In der „Methodenbeschreibung“ wird zuerst ein Überblick über die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung (erster Forschungsschritt der Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“) gegeben, dann werden deren Auswirkungen auf das Design der quantitativen Untersuchung dargestellt. Des Weiteren findet der Leser in diesem Kapitel die notwendigen Erläuterungen zur Fragebogengestaltung, zur Stichprobe und zum Auswertungsdesign.

Die Darstellung der Befragungsergebnisse erfolgt chronologisch. Daher wird zunächst der soziale Hintergrund der befragten Unteroffiziere beleuchtet, anschließend der Verpflichtungshintergrund der ehemaligen Unteroffiziere ausführlich erörtert. Hernach werden Zusammenhänge zwischen dem zuletzt ausge-

Summary

Over three years, scholars of the Bundeswehr Institute of Social Sciences dealt with the research project ‘Non-Commissioned Officer and Civilian Profession’ that aimed at a general evaluation of the armed forces’ efforts to integrate the leaving temporary-career NCOs and POs into civilian professions. This booklet documents the second research step of this project: In the end of 1999 and early in 2000, questionnaires were sent to 5,991 former temporary-career NCOs and POs about five years after having left the Bundeswehr, then evaluated.

First, the ‘Description of Methods’ summarizes the results of the qualitative survey (first research step of the project ‘NCO/PO and Civilian Profession’), then explains the effects on the design of the quantitative survey. Moreover, the interested reader will find in this chapter all explanations necessary with regard to the conception of the questionnaire, the sample, and the evaluation design.

The results of the survey are represented in a chronological form. Thus, first the social background of the interviewees is elucidated, followed by a detailed examination of the former NCOs’ and Pos’ motives of enlistment. Then, correlation between the last civilian professions exercised and the first assignments in the Bundeswehr are explained, followed by examining

übten Beruf und der Erstverwendung in der Bundeswehr erläutert und die Kompatibilität des Schulabschlusses mit der ersten militärischen Verwendung untersucht.

Es schließen sich daran jene Kapitel an, die sich mit dem Prozess des Ausscheidens aus der Bundeswehr („Das Scheitern der Übernahme zum Berufssoldaten“) und der zivilberuflichen Neuorientierung befassen. Hier sind „Die zivilberufliche Orientierung der Unteroffiziere“ und die „Teilnahme an ZAW-Maßnahmen oder an der Fortbildungsstufe A“ von besonderer Bedeutung.

Der u. E. entscheidenden Institution im Prozess der zivilberuflichen Integration – dem Berufsförderungsdienst – ist ein besonders ausführliches Kapitel gewidmet, das selbstverständlich auch dessen Bewertung durch die ehemaligen Unteroffiziere einschließt. Darüber hinaus werden auch der „Besuch der Bundeswehrfachschule“ und „Die dienstzeitbeendende Fachausbildung“ in eigenen Kapiteln beleuchtet.

Nach einer kurzen Darstellung der „Schul- und Berufsabschlüsse im Zusammenhang mit der Dienstzeit“ und der durch die Dienstzeit bei der Bundeswehr bedingten beruflichen Wanderungen bilden dann „Zivilberufliche Eingliederung und zivilberuflicher Erfolg in den ersten 5 Jahren“ und „Rückblickende Bewertung der Dienstzeit bei der Bundeswehr“ den Abschluss.

the compatibility of education levels with the first military assignments.

Then follow those chapters dealing with the process of leaving the Bundeswehr (‘Failed Enlistment as a Regular’) and the civilian-vocational re-orientation. The chapters ‘The Civilian-Vocational Orientation of NCOs and POs’ and ‘Participation in vocational training and advancement measures acknowledged by both, the military and the civilian sector as well’ here are particularly significant.

A particularly detailed chapter then deals with the – in our opinion – most important institution in the process of integration into a civilian profession, the Bundeswehr Vocational Advancement Service. As a matter of course, this chapter also includes an assessment by the former NCOs and POs. Two further chapters elucidate ‘Attending the Bundeswehr School of General Vocational Education’ and ‘Advanced Vocational Training at the End of the Service Period’.

After a short outline of ‘School Certificates and Professional Qualification in Relation with Service Duration’ and vocational changes due to the service in the Bundeswehr, the chapters ‘Civilian-Professional Integration and Its Success over the First Five Years’ and ‘Retrospective Assessment of the Service in the Bundeswehr’ conclude the study.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Methodenbeschreibung	13
2.1	Methodenmix	15
2.2	Ergebnisse der qualitativen Untersuchung und ihre Auswirkungen auf das Design der quantitativen Untersuchung	15
2.3	Fragebogengestaltung	20
2.4	Stichprobe	21
2.5	Auswertungsdesign	24
3	Ergebnisse	25
3.1	Der soziale Hintergrund der befragten Unteroffiziere	25
3.2	Zum Verpflichtungshintergrund der ehemaligen Unteroffiziere	31
3.3	Zusammenhang zwischen zuletzt ausgeübtem Beruf und Erstverwendung in der Bundeswehr	58
3.4	Kompatibilität Schulabschluss und Verwendung	72
3.5	Zusammenhang zwischen Zivilberuf und letzter militärischer Verwendung	98
3.6	Das Scheitern der Übernahme zum Berufssoldaten	106
3.7	Die zivilberufliche Orientierung der Unteroffiziere	112
3.8	Teilnahme an ZAW-Maßnahmen oder an der Fortbildungsstufe A	119
3.9	Besuch einer Bundeswehrfachschule	128
3.10	Der Berufsförderungsdienst und seine Bewertung	133

3.11	Die dienstzeitbeendende Fachausbildung	188
3.12	Schul- und Berufsabschlüsse im Zusammenhang mit der Dienstzeit	194
3.13	Durch die Dienstzeit bei der Bundeswehr bedingte berufliche Wanderungen	198
3.14	Zivilberufliche Eingliederung und zivilberuflicher Erfolg in den ersten 5 Jahren	202
3.15	Rückblickende Bewertung der Dienstzeit bei der Bundeswehr	236
4	Schlussfolgerungen	247
	Die Autoren	251
	Anlage	255
	Fragebogen	

1 Einleitung

Zwar wird der Satz „Gute Unteroffiziere sind der Kitt, der ein Heer zusammenhält“ im Allgemeinen Napoleon zugeschrieben, historisch verbürgt ist dieses Zitat aber nicht. Trotzdem hat es sich in zunehmendem Maße im Sinne der (angeblichen) Worte des französischen Kaisers eingebürgert, vom Unteroffizier als dem „Rückgrat der Armee“ zu sprechen. Für die Berechtigung dieser Bezeichnung spricht auch heute noch vieles, steht der Unteroffizier in modernen Armeen doch nicht nur in seiner traditionellen Rolle als Führer und Ausbilder seinen Mann, sondern auch als technischer Spezialist, als Sachbearbeiter in kaufmännischen Fragen oder als Fachmann in Verwaltungsangelegenheiten.

Wenn der Unteroffizier eine solche entscheidende Rolle spielt, dann stellt sich für die Bundeswehr fast automatisch auch die Frage, wie es mit der Attraktivität des Berufes steht. Sie wird einerseits vom Berufsbild selbst, von den Karrieremöglichkeiten innerhalb der Laufbahn, bei Zeitsoldaten und damit der Mehrzahl der Unteroffiziere nicht zuletzt aber auch von den beruflichen Möglichkeiten und dem Berufserfolg im zivilen Leben nach Ausscheiden aus den Streitkräften bestimmt.

Dieser Erkenntnis folgend hat das Bundesministerium der Verteidigung das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr Ende 1998 mit der Untersuchung der Frage betraut, welche Faktoren bei der Integration von Unteroffizieren in den zivilen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen und wie der zivilberufliche Berufserfolg aussieht. Hintergrund des Auftrages bildete zum Ersten die Tatsache, dass es der Bundeswehr seit ihrem Bestehen noch nie gelungen ist, alle zur Verfügung stehenden und benötigten Dienstposten für Unteroffiziere zu besetzen, obwohl man mit der militärfachlichen Ausbildung und dem Berufsförderungsdienst und mit dienstzeitbeendenden Ausbildungsmaßnah-

men ein imponierendes System der (zivil)beruflichen Fortbildung für Zeitsoldaten geschaffen und die Karrieremöglichkeiten für Berufsunteroffiziere durch die Einführung der Laufbahn der Offiziere des Militärfachlichen Dienstes verbessert hat. Zum Zweiten spielt die sich zunehmend verschlechternde allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle, die den Einstieg in umkämpfte zivile Berufspositionen erheblich erschwert. Zum Dritten mag auch von Bedeutung sein, dass zuweilen der Vorwurf erhoben wird, die Bundeswehr habe viel für ihre Offiziere getan, die Unteroffiziere aber vergleichsweise benachteiligt.

Zur Durchführung des Auftrags ging eine Arbeitsgruppe des Sozialwissenschaftlichen Instituts in zwei Analyseschritten vor. Zunächst wurde in einer qualitativen Erhebung die subjektive Wahrnehmung ehemaliger Unteroffiziere der Ausbildung, der Berufswelt und der Rolle der Soldaten in der Bundeswehr sowie der Vorbereitung auf den zivilen Arbeitsmarkt erfasst. Aus den erhobenen Eindrücken ergaben sich nicht nur ein Bild der Streitkräfte und ihres Umgangs mit Soldaten, sondern auch Hinweise auf Selbsteinschätzung, berufliches Selbstverständnis und die Berufsbiographie der Befragten. Sie konnten am Ende des ersten Analyseschrittes zu Typologien zusammengefasst werden und wurden dem Auftraggeber Ende 1999 in einem Berichtsband des Instituts vorgelegt.¹

In einem zweiten Analyseschritt, dessen wichtigste Ergebnisse hiermit vorgelegt werden, geht es darum, in einer quantitativen Untersuchung den Ausprägungsgrad bestimmter Wahrnehmungen, Einstellungen und Meinungen ehemaliger Unteroffiziere festzustellen. Dies erfolgte über eine breit angelegte Befragung, die sich inhaltlich hauptsächlich

¹ Spangenberg, S.; Heikenroth, A.; Frantz, W.: Unteroffizier und ziviler Beruf. Berufsbiographien von Zeitsoldaten zwischen militärischem Dienst und zivilberuflicher Reintegration. SOWI-Berichte 68, Strausberg 1999.

zum Ziel gesetzt hatte, die Bewertung der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung, der Kursangebote der Bundeswehrfachschulen, der Arbeit des Berufsförderungsdienstes sowie dienstzeitbeendender Maßnahmen aus einer Sicht mehrere Jahre nach Ausscheiden aus der Bundeswehr zu erfassen. Außerdem sollten der Weg in den Zivilberuf sowie die Tätigkeiten im Zivilleben und eventuelle Erfolge und Misserfolge in Abhängigkeit von der Dauer des Dienstes bei der Bundeswehr und von berufsfördernden Maßnahmen beschrieben werden.

Die vorliegende Arbeit wird somit geprägt von Daten, die auf den subjektiven Empfindungen der Befragten beruhen. Sie können durchaus die Wirklichkeit widerspiegeln, müssen dies aber keineswegs. So kann z. B. vermutet werden, dass Zufriedenheits- oder Unzufriedenheitsgefühle in bestimmten Bereichen auch auf andere Gebiete ausstrahlen und dort Einstellungen bewirken, die keineswegs dort ihre Ursachen haben.

Wird im Folgenden von Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit bestimmten Objekten und Abläufen gesprochen, so ist somit stets die subjektive Bewertung einer Situation in all ihren Dimensionen gemeint. Dabei gehen nach Neuberger² in das Urteil eines Befragten die folgenden Faktoren mit ein:

- das Anspruchsniveau und die Erwartungen der Befragten
- soziale Erwünschtheit von Zufriedenheit und Begründungspflicht bei Unzufriedenheit

² Neuberger, O.: Arbeitszufriedenheit und Organisationsklima. In: Neubauer, R.; von Rosenstiel, L. (Hrsg.): Handbuch der angewandten Psychologie, Bd. 1. München 1980, S. 851f.

- Personalisierung von Erfolg und Misserfolg: wer nicht zufrieden ist, muss sich selbst als Versager bezeichnen, weil er es ja selbst in der Hand gehabt hätte, die Situation günstiger zu gestalten
- geeignete Bezugssysteme oder Vergleichspersonen (im Vergleich zu anderen geht es uns ja noch ganz gut)
- Wanderungsgewinn: im Verlauf ihres Arbeitslebens finden die meisten eine Nische, in der sie sich wohlfühlen
- psychische Abwehr: belastende Erfahrungen werden vergessen oder verdrängt. Statt dessen setzt eine „Erinnerungsverklärung“ ein.

Die Aussage „zufrieden“ oder „unzufrieden“ kann gemäß der einzelnen Faktoren auf sehr verschiedene Weise gedeutet werden. Ohne Kenntnis der näheren Umstände lässt sie nicht erkennen, wie sie zustande kam. Will man aus ihr Folgerungen ableiten, um z. B. Unzufriedenheit abzubauen, so bleibt nur der Weg, den Bezugspunkt zu nennen, an dem das jeweilige Urteil gemessen werden soll. Dies wird im Folgenden soweit wie möglich versucht. Allerdings sind dem Grenzen gesetzt, da in einer Ex-post-Befragung nahezu alle Fragen auf ein subjektives Urteil abzielen und selbst objektive Fakten der Erinnerungstäuschung und der meist unbewussten Verfälschung unterliegen.

2 Methodenbeschreibung

Das methodische Vorgehen bei der Untersuchung des zivilberuflichen Reintegrationserfolges ehemaliger Unteroffiziere war von zwei Ausgangsbedingungen geprägt:

1. Den am Forschungsprojekt „Unteroffizier und ziviler Beruf“ ursprünglich beteiligten Sozialwissenschaftlern des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr war der Untersuchungsgegenstand weitestgehend unbekannt.
2. Veröffentlichte sozialwissenschaftliche Studien zum vorgegebenen Thema waren bisher ebenso wenig vorhanden, wie frühere Evaluationen des Erfolges von Berufsförderungsmaßnahmen oder Bundeswehrfachschulausbildungen hinsichtlich der zivilen Karriereförderung ehemaliger Soldaten.

Der Mangel themenspezifischer Literatur erschwerte die Einarbeitung in das Forschungsgebiet und machte eine explorative Vorstudie unumgänglich.

Bis heute liegen lediglich zwei Monographien vor, die einige Relevanz bezüglich des zivilberuflichen Aus- und Weiterbildungssystems der Bundeswehr für sich reklamieren können. Dabei handelt es sich um eine Publikation des Deutschen Bundeswehrverbandes e.V. „Berufsförderung der Bundeswehr. Anspruch und Wirklichkeit heute. Eine kritische Bestandsaufnahme“ aus dem Jahre 1983 und die Dissertation von Matthias Bellmann aus dem Jahr 1987, die sich mit dem Thema „Berufliche und allgemeine Erwachsenenqualifizierung in der Bundeswehr. Einstellungen und Einstellungsresistenzen längerdienender Unteroffiziere gegenüber der dienstzeitbeendenden Bildung und Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen“ beschäftigt. Neben diesen, für den interessierten Leser öffentlich zugänglichen Publikationen wurden seitens des Verteidigungsministeriums diverse Gut-

achten und Studien in Auftrag gegeben, die noch heute als Verschluss-sache behandelt werden. Dazu gehört der „Bericht zur Aus- und Weiterbildung“, der am 15.03.1994 von der Arthur Anderson Consulting Group in Bonn vorgelegt wurde. Schon in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre hatte sich das Battelle Institut aus Frankfurt a. M. intensiv mit den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Bundeswehr beschäftigt und insgesamt drei Berichte erstellt, die ebenfalls noch unter „VS – Nur für den Dienstgebrauch“ abgelegt sind.

Alle genannten Untersuchungen haben gemein, dass ihr Blick sich auf das jeweils aktuelle Aus- und Weiterbildungsprogramm für Unteroffiziere richtet. Die im Rahmen der genannten Studien erfolgten Befragungen betrafen ausschließlich aktive Soldaten. Solche Untersuchungen haben den großen Nachteil, den zukünftigen Berufserfolg ausscheidender Soldaten lediglich vermuten, jedoch nicht schätzen und schon gar nicht prognostizieren zu können. Auch eine Evaluation der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Bundeswehr im Rahmen der Berufsförderung und der Bundeswehrfachschulen ist dadurch ausgeschlossen, schließlich ist der tatsächliche berufliche Erfolg der einzig sinnvolle Bewertungsmaßstab für eine durchlaufene berufliche Qualifizierung.

Als Ergebnis einer ersten Sichtung der einschlägigen Literatur musste also ein fast vollständiges Fehlen von Erkenntnissen zur Qualität von Qualifikationsmaßnahmen für ausscheidende Unteroffiziere festgestellt werden. Bis zum heutigen Tag wird weder der Erfolg der Bundeswehrfachschulausbildung noch der der Berufsförderung ermittelt.

2.1 Methodenmix

Die genannten Prämissen für eine Untersuchung des zivilberuflichen Reintegrationsprozesses ausscheidender Unteroffiziere machten ein zunächst exploratives Vorgehen für die Projektgruppe unumgänglich. Gleichzeitig war ein quantitativer Ansatz notwendig um eine Evaluation der Aus- und Weiterbildungssituation unabhängig von subjektiven Einschätzungen und Färbungen vornehmen zu können.

2.2 Ergebnisse der qualitativen Untersuchung und ihre Auswirkungen auf das Design der quantitativen Untersuchung

Die Gewinnung von Erkenntnissen über die Integrationsleistungen der Bundeswehr und die Erfahrungen ehemaliger Unteroffiziere der deutschen Streitkräfte waren Kernaufgabe der Exploration des Forschungsfeldes. Die Auseinandersetzung mit den formalen Voraussetzungen und den organisatorischen Instanzen der zivilberuflichen Integrationsbemühungen seitens der Bundeswehr war anschließend Grundlage für eine Befragung der betroffenen Soldaten.

Die Forschungsgruppe „Unteroffizier und ziviler Beruf“ vermied in der Vorbereitung der Befragung ausscheidender und ausgeschiedener Unteroffiziere eine Bewertung der Konzepte und Einrichtungen, die sich mit der Wiedereingliederung dieser Soldaten in den zivilen Arbeitsmarkt beschäftigten. Sie beschränkte sich auf die Sichtung bestehender Selektionswege, Ausbildungsverläufe und Förderungsstrukturen, die den Unteroffizier direkt betreffen.

Zur Bewertung und Einordnung der Rolle der verschiedenen Prozesse und Instanzen, die die zivilberufliche Integration prägen, wurden qualitative Interviews, sogenannte problemzentrierte Interviews mit ausscheidenden und ausgeschiedenen Soldaten geführt. Bei diesen

Gesprächen dienten dem Befragenden die zuvor erworbenen Kenntnisse zwar als Hintergrund, die Wahrnehmung der verschiedenen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung relevanten Aspekte durch den Interviewten sollte jedoch möglichst unbeschränkt und ungeleitet bleiben. Dadurch wurden auch andere Einflussfaktoren erhoben, die im Untersuchungszusammenhang eine Rolle spielen und nicht unmittelbar die organisatorische Ebene, sondern individuelle Artefakte thematisieren. Hier können u. U. persönliche Motivation, Karriereplanung, familiäre Verantwortung, finanzielle Verbindlichkeiten oder Neigung zur Passivität als wichtige Elemente des Erfolges zivilberuflicher Integration erkennbar werden. Ihre Bedeutung kann die organisatorischen Mängel sogar übertreffen.

Die qualitative Voruntersuchung ermöglichte es, anders als eine rein quantitativ angelegte Studie, das Forschungsfeld aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten, ohne eine Perspektive von vornherein zu determinieren. Das bedeutet auch, dass die Relevanz verschiedener Einflussfaktoren dem Befragten überlassen bleibt. Eine allein auf die Organisation zivilberuflicher Integration gerichtete Anlage des Forschungsprojektes hätte den individuellen Aspekt nicht ausreichend berücksichtigt, ein auf die individuelle Nutzung ausgerichtetes Design die Qualität der Instrumente nicht in Frage gestellt, und beide hätten die Interdependenz von Einrichtung und Nutzung ignoriert.

Die im Rahmen eines Zwischenberichts im Jahre 1999 präsentierten Ergebnisse³ basierten auf qualitativen Interviews, die im Zeitraum vom 29.09.1998 bis 05.11.1998 in ganz Deutschland mit 52 ehemaligen Unteroffizieren geführt wurden.

³ Spangenberg, S.; Heikenroth, A.; Frantz, W., a. a. O.

Grundlage der gewählten Interviewform war das Modell des problemzentrierten Interviews von Andreas Witzel.⁴ Das problemzentrierte Interview beinhaltet den Aspekt der vom Erkenntnisinteresse geleiteten Befragung. D. h. die Befragung erfolgt mit dem Ziel, Aussagen über das Verhalten von Menschen in einer bestimmten Situation zu machen. Diese Situationen bzw. gesellschaftlichen Zusammenhänge werden von den Bearbeitern der vorliegenden Studie als Problembereiche definiert. Diese Definition ermöglicht die Operationalisierung der Situationen, in denen „individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität“⁵ untersucht werden sollen. Im Rahmen der qualitativen Studie handelte es sich bei den Problembereichen je nach Teilprojekt um das Durchlaufen der schulischen und beruflichen Qualifikation, den Umgang mit dem beruflichen Alltag und die Integration in die zivile Berufswelt. Zwar sind diese Bereiche sehr komplex und anhand von Literatur, Beobachtung und Expertengesprächen nur rudimentär und schon gar nicht individuell differenziert zu erfassen, doch eben in diesem Zusammenhang erhält das problemzentrierte Interview seine besondere Bedeutung. Während biographische oder narrative Interviews es nicht zulassen würden, den Bereich der Befragung einzuengen und teilweise zu strukturieren, eröffnet das problemzentrierte Interview die Konzentration auf bestimmte Aspekte der Biographie des Befragten. Der so entstandene Befragungsrahmen lässt darüber hinaus bei der Typenbildung eher Vergleiche individuellen Verhaltens und individueller situativer Voraussetzungen zu. Das problemzentrierte Interview stellt eine Erweiterung des Modells des fokussierten Interviews dar. Während letzteres hingegen eine vom Forscher durch Beobachtung und Analyse objektivierte Stimulussituation voraussetzt, die zeitlich stark

⁴ Witzel, A.: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main, New York 1982, S. 66–74.

⁵ Ebenda, S. 67.

begrenzt ist,⁶ kann das problemzentrierte Interview auf ganze biographische Abschnitte des Individuums angewandt werden.

Vor Beginn der Interviewphase wurden in jedem Teilprojekt Frageleitfäden entwickelt, die sicherstellen sollten, dass die wesentlichen Gesprächsinhalte im Rahmen der Befragung thematisiert würden. Die Leitfäden waren in Form von Focus-Modulen konzipiert, die es zuließen sich dem Gesprächsverlauf des Befragten reaktiv anzupassen.⁷

Die explorative Voruntersuchung der Interdependenz zwischen Unteroffizieren und der zivilen Berufswelt führte zunächst zu dem Ergebnis, dass sich individuelle Konzepte der Selbstwahrnehmung, des beruflichen Selbstverständnisses, der Ausbildungsplanung sowie der zivilberuflichen Orientierung und Integrationsverfahren von Soldaten innerhalb der Bundeswehr durch eine große Heterogenität auszeichnen. Es wurden Typologien entwickelt, die jeweils unterschiedliche Haltungen, Erwartungen und Konsequenzen bezüglich des Ausbildungsverlaufs, der beruflichen Identität, der beruflichen Orientierung und des zivilen Berufserfolges bei aus dem Dienst ausscheidenden und bereits ausgeschiedenen Unteroffizieren dokumentierten. Es wurde festgestellt, dass es die Erwartungshaltung des Einzelnen und sein (sozialisiertes) berufliches Selbstverständnis sind, die gepaart mit dessen funktionaler Einbindung in die Streitkräfte den Rahmen für die individuellen Verhaltensoptionen bezüglich des Übergangs von einer militärischen Verwendung in einen zivilen Beruf bilden.

Insbesondere bei einer Kategorisierung der Soldatengruppen nach der beruflichen Identität und dem zivilberuflichen Erfolg wird die Rolle der persönlichen Erwartungshaltung, der Organisationsfähigkeit und der Verhaltenssicherheit für den Prozess einer aussichtsreichen Wie-

⁶ Vgl. Merton, R. K.; Kendall, P. L.: Das fokussierte Interview. In: Hopf, C.; Weingarten, E. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart 1979, S. 171–204.

⁷ Vgl. Witzel, A., a. a. O., S. 69–70 u. S. 90–91.

dereingliederung in den zivilen Arbeitsmarkt offenbar. D. h. bestimmte Charaktereigenschaften sowie die Fähigkeit des Einzelnen zur vorausschauenden Zukunfts- und Karriereplanung sind entscheidende Faktoren des Integrationsverlaufs. Sie beeinflussen die militärische Laufbahn, die Aus- und Weiterbildung in und außerhalb der Streitkräfte sowie den Umgang mit Kameraden und Vorgesetzten.

Die Ergebnisse der qualitativen Befragung machen deutlich, dass ein Schwerpunkt der weiteren empirischen Arbeit in der Validierung der erhobenen Typologien liegen musste. Die Differenzierung zwischen denjenigen Auswirkungen auf die post-soldatische Karriere, die von persönlichen, also individuellen Dispositionen abhängig sind und jenen die von organisatorischen Mängeln während der Reintegrationsphase herrühren, steht daher ebenso im Vordergrund der folgenden Befragung wie die Evaluation des Berufsförderungsdienstes (BFD) und der Bundeswehrfachschulen, die im Urteil der Befragten aus der qualitativen Studie sehr unterschiedliche Bewertungen erfahren. Die im Rahmen der letzten Untersuchung ermittelten Typen lassen zwar die Vermutung zu, dass die individuelle Erwartungshaltung gegenüber beiden Institutionen und der individuelle Nutzen von BFD und Bundeswehrfachschulen einen direkten Einfluss auf deren Beurteilung haben, doch kann erst eine quantitative Untersuchung diese Annahme erhärten. Bei dieser Betrachtung wird sich die individuelle Erwartungshaltung der Soldaten auf der einen Seite und das beabsichtigte Organisationsziel auf der anderen Seite nicht getrennt voneinander analysieren lassen, da sich beide, wie in der qualitativen Analyse an verschiedenen Stellen deutlich wurde, gegenseitig beeinflussen.

Nicht nur der Einbezug struktureller Faktoren führt letztlich zu einer befriedigenden Evaluation, erst eine Dokumentation des Berufserfolges ehemaliger längerdienender Unteroffiziere auf der Grundlage quantitativ erhobener Daten lässt eine annähernd objektive Bewertung der Integrationsleistungen einzelner beteiligter Einrichtungen zu.

Schließlich wird zu einem späteren Zeitpunkt im Verlauf der Untersuchung als Außenkriterium für die Einschätzung der individuellen Entwicklung der Soldaten in den Streitkräften noch ein Vergleich mit dem Berufsweg von Zivilisten herangezogen werden müssen. Erst dieser Forschungsschritt gewährleistet dann eine Basis für die Beurteilung der beruflichen Integrationsfähigkeit und des Ausbildungsniveaus der Soldaten. So ist bisher auch ungeklärt, ob sich die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Bundeswehr am Bedarf auf dem zivilen Arbeitsmarkt orientieren, was Berufszweige sowie schulische und fachliche Qualifikation angeht.

Erst auf dieser Grundlage kann die Projektgruppe „Unteroffizier und ziviler Beruf“ eine umfassende Beurteilung des derzeitigen Standes der zivilberuflichen Wiedereingliederung von Unteroffizieren leisten, die zur endgültigen Feststellung von Handlungsbedarf führen kann.

2.3 Fragebogengestaltung

Der im Anhang befindliche Fragebogen, der die Grundlage der quantitativen Befragung bildet, wurde für eine postalische Befragung konzipiert. Die Fragen wurden einfach und leicht verständlich gehalten, um so Interviewabbrüche zu vermeiden und den Rücklauf zu erhöhen. Der Umfang der Befragung umfasste 75-mal mehr, mal weniger ausführliche Fragen. Nach einigen Probeinterviews, die am Standort Strausberg durchgeführt wurden, musste damit gerechnet werden, dass das Ausfüllen des Fragebogens etwa 1 bis 2 Stunden in

Anspruch nimmt. Abhängig ist die Dauer von der Anzahl der durchlaufenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und der jeweiligen Verpflichtungszeit. Die Länge des Fragebogens musste vor dem Hintergrund des Informationsbedarfs im Bundesministerium der Verteidigung in Kauf genommen werden. Wie sich im Verlauf der Untersuchung herausstellte, hielten sich die Auswirkungen der Interviewdauer auf das Rücksendeverhalten in Grenzen.

2.4 Stichprobe

Die Stichprobe der schriftlichen Befragung musste umfangreich genug sein, um später detaillierte Aussagen für jeden Verpflichtungszeitraum und jeden spezifischen Aus- und Weiterbildungsweg zu erlauben. Die qualitative Voruntersuchung war schließlich ausschlaggebend für die Tatsache, dass sich die Projektgruppe für eine Vollerhebung eines Abgängerjahrgangs von Unteroffizieren entschied. Damit war gewährleistet, dass Unteroffiziere aller Teilstreitkräfte, Waffengattungen und Verwendungsbereiche repräsentativ erfasst werden konnten. Darüber hinaus konnten so auch Soldaten mit unterschiedlichen Verpflichtungszeiten angemessen abgebildet werden. Um den Ansprüchen gerecht zu werden, die an eine Evaluation gestellt werden, wurde ein Abgängerjahrgang erhoben, dessen ehemalige Unteroffiziere 1999 seit fünf Jahren auf dem zivilen Arbeitsmarkt tätig waren. Also wurde allen Unteroffizieren, die im Jahre 1994 die Bundeswehr verlassen haben, ein Fragebogen zugesandt. Die Adressen wurden von PERFIS, der Personaldatenbank des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn, zur Verfügung gestellt.

Zwar sind aus dem aktiven Dienst ausscheidende Unteroffiziere der Bundeswehr weiterhin als Unteroffiziere der Reserve verpflichtet, Wohnortwechsel den Kreiswehrrersatzämtern mitzuteilen, doch waren

schon vor Beginn des Fragebogenmailings auf Adressfehlern basierende Ausfälle in nicht unerheblichem Maße zu erwarten.

Die im Rahmen der Tiefeninterviews geführten Gespräche mit den Unteroffizieren ließen die Vermutung zu, dass ein Großteil der Soldaten kein vitales Interesse an der Teilnahme an der Befragung haben würde, da das Ausscheiden aus der Bundeswehr einen faden Beigeschmack bei ihnen hinterlassen hatte. Rückblickend kann festgestellt werden, dass die Qualität der Förderung des Übergangs in den zivilen Beruf durch die Bundeswehr nicht der Grund für diesen Beigeschmack war. Vielmehr war es oftmals die persönliche Enttäuschung über die Art und Weise des Ausscheidens, über die Tatsache, dass viele Kameraden den Kontakt einfach abbrachen und über den Umstand, dass die Organisation Bundeswehr kein Interesse mehr am ehemaligen Soldaten zeigte, die zu einer Verbitterung bezüglich der Streitkräfte führte. Vor dem Hintergrund der geschilderten Probleme und unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, den Fragebogen sehr umfangreich gestalten zu müssen, war der Rücklauf sehr zufriedenstellend. Weitere Fragebogenmailings, wie auch ein Nachfassen mittels Folgeanschreiben waren aus finanziellen Gründen nicht möglich.

Tabelle 1: Brutto- und Nettostichprobe, Rücklaufquote

1	Bruttostichprobe (benutzbare Adressen)	21 611
2	bekannte stichprobenneutrale Ausfälle (ungültige Adressen wie Straße/Hausnummer nicht auffindbar, Wohnung unbewohnt, Firma, sonstiges)	1 246
3	Nettostichprobe (1–2)	20 365
4	realisierte Interviews (Rücklauf)	6 300
5	Bruttoausschöpfung	30,9 %
6	unvollständige Fragebogen (fehlende Angaben zur Person, Auslassen mehrerer Fragen, beschädigte Fragebogen)	309
7	verwertbare Interviews	5 991
8	Nettoausschöpfung	29,4 %

Die von der Projektgruppe durchgeführte schriftliche Befragung aller im Jahre 1994 und einer größeren Zahl zwischen April 1998 und April 1999 aus der Bundeswehr ausgeschiedenen Unteroffiziere ergab hinsichtlich der Ausschöpfung folgendes Ergebnis: Von 21 600 angeschriebenen Befragten haben 6 300 die ausgefüllten Fragebogen zurückgesandt. Es wurde damit eine Bruttoausschöpfung von nahezu 30 Prozent erreicht. Trotz der weiteren Ausfälle von Dateneinheiten, die sich aufgrund unvollständiger Fragebogen ergeben, wird eine Nettoausschöpfung der schriftlichen Befragung von 29,4 Prozent erreicht. Dieses Ergebnis ist in der angewandten Sozialforschung durchaus selten, so dass sich feststellen lässt, dass bei den Befragten

noch eine starke Bindung an die Organisation Bundeswehr besteht und – darauf weisen insbesondere die Antworten auf die gestellten offenen Fragen hin – die Unterstützung der Bundeswehr bei der Integration in das zivile Berufsleben auch nach 5 Jahren noch ein sehr emotional besetztes Thema ist. Insgesamt bietet das vorliegende Datenmaterial eine gute Grundlage für die Untersuchung der Reintegration der Unteroffiziere. Dabei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass systematische Stichprobenfehler nicht ausgeschlossen werden können. So wäre etwa denkbar, dass ehemalige Soldaten, die zivilberuflich wenig erfolgreich sind, aufgrund einer etwaigen, mit der Bundeswehr verbundenen Enttäuschung ihre Aussagen verweigern. Ebenfalls könnten beruflich erfolgreiche, sehr mobile Befragte zeitlich keine Möglichkeit gesehen haben, den Fragebogen auszufüllen. Sie könnten u. U. auch gerade wegen ihrer Mobilität auch nicht erreicht worden sein. Es existiert eine Vielzahl von Gründen, die vermuten lassen, dass die Stichprobe systematische Fehler aufweist, dennoch bleibt festzuhalten: Die Nettoausschöpfung der Umfrage „Unteroffizier und ziviler Beruf“ ist für eine einmalige schriftliche Umfrage ohne Zweit- oder Drittkontakt hoch ausgefallen und stützt die Validität der in der Folge dieses Berichtes getroffenen Aussagen.

2.5 Auswertungsdesign

Das Design der Auswertung der über die Befragung gewonnenen Daten orientiert sich im Folgenden wesentlich an den verschiedenen Dienstzeitgruppen der Unteroffiziere. Die Konzeption des Fragebogens macht eine differenzierte zeitliche Einordnung von Ereignissen in der Berufsbiographie der ehemaligen Unteroffiziere durch die Verwendung von Jahresabfragen möglich. Dadurch ist individuell feststellbar, wann welcher Ausbildungsweg beschritten wurde und welches Resultat er mit sich brachte. Darüber hinaus lassen sich auch Entwicklungen in der Karriere auf bestimmte andere zeitlich fixier-

bare Ereignisse zurückführen. Die vorliegende Arbeit kann lediglich den Beginn der Auswertung der im Rahmen des Projekts gewonnenen Daten dokumentieren. Neben der hier erfolgenden Darstellung relevanter Zusammenhänge zwischen verschiedenen Aus- und Weiterbildungswegen und dem späteren zivilen Berufserfolg bietet das Resultat der schriftlichen Befragung der ehemaligen Soldaten auch die Möglichkeit einer detaillierten Beschreibung der in der qualitativen Vorstudie gewonnenen Typologien. Erst wenn dieser Analyseschritt erfolgt ist, wird sich das Prognosepotenzial der durchgeführten Untersuchung offenbaren.

3 Ergebnisse

3.1 Der soziale Hintergrund der befragten Unteroffiziere

Der jüngste der befragten Unteroffiziere war 24 Jahre alt, der älteste 45. Über drei Viertel von ihnen (76,3 Prozent) befanden sich in einem Alter zwischen 30 und 38.

63,8 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere waren zum Befragungszeitpunkt verheiratet, 29,8 Prozent waren ledig, 6,3 Prozent geschieden und 0,1 Prozent verwitwet. Gegenüber der Zeit bei der Bundeswehr hat die Zahl der Ledigen um 65 Prozent abgenommen. Entsprechend nahm die Zahl der Verheirateten um 18 Prozent und die der Geschiedenen um 29 Prozent zu.

Bei ihrem Eintritt in die Bundeswehr verfügten die meisten der Unteroffiziere entweder über einen Hauptschulabschluss oder die Mittlere Reife. Befragte mit Abitur oder Fachhochschulreife waren dagegen selten.

Tabelle 2: Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr in Prozent

Schulabschluss	Prozent
ohne Abschluss	0,3
Volks-/Hauptschulabschluss	40,9
Mittlere Reife	48,5
Fachhochschulreife	5,5
Abitur	4,6
n	5 983

In der Regel besaßen die Unteroffiziere bei ihrem Eintritt in die Bundeswehr bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung. Sie bestand in 81,5 Prozent der Fälle in einem Gesellen- oder Facharbeiterbrief. Höhere Berufsabschlüsse hatten lediglich zwei Prozent der Befragten. Relativ hoch war die Zahl derjenigen, die ohne Berufsabschluss in die Bundeswehr eintraten. Sie belief sich auf 15,5 Prozent und setzte sich fast ausschließlich aus Befragten mit Mittlerer Reife oder Abitur bzw. einem vergleichbaren Schulabschluss zusammen.

Vor Eintritt in die Bundeswehr waren relativ viele Befragte arbeitslos. 26,9 Prozent bejahten eine entsprechende Frage, 73,1 Prozent verneinten sie.

Wer vor seiner Bundeswehrzeit arbeitslos war, neigte überrepräsentativ stark zu einer längeren Verpflichtungszeit. So gaben von den befragten Unteroffizieren, die bereits nach vier Jahren oder weniger die Bundeswehr wieder verlassen hatten, lediglich 19,7 Prozent an, sie seien aus der Arbeitslosigkeit heraus in die Streitkräfte eingetreten. Bei den SaZ 5 bis 8 lag die entsprechende Zahl bei 28,6 Prozent, bei den SaZ 9 bis 20 ähnlich hoch bei 28,8 Prozent.

Hinsichtlich der Art der Berufstätigkeit vor Eintritt in die Bundeswehr gab es im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit nur geringe Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen.

Tabelle 3: Berufstätigkeit vor der Bundeswehrzeit und Verpflichtungszeit in Prozent

Wirtschaftszweig	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3,2	2,7	2,7
Energie/Wasser/Bergbau	5,9	4,5	4,6
Verarbeitendes Gewerbe	35,1	31,6	31,6
Baugewerbe	18,9	20,6	22,0
Handel	15,9	15,6	19,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,8	4,8	4,0
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	0,5	1,4	0,6
Dienstleistungsunternehmen	15,8	16,8	13,6
Organisation ohne Erwerbszweck, Private Haushalte	0,4	0,6	0,2
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	1,5	1,6	1,6
n	1 237	1 765	2 300

Wie ersichtlich, rekrutierten sich die befragten Unteroffiziere vorwiegend aus dem verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe, dem Handel und aus Dienstleistungsunternehmen. Alle anderen Wirtschaftszweige spielten demgegenüber kaum eine Rolle. Hinsichtlich der Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen fällt allenfalls auf, dass SaZ 2 bis 4 besonders häufig aus dem verarbeitenden Gewerbe kamen, während SaZ 9 bis 20 zahlreicher als die beiden anderen Gruppen dem Baugewerbe und dem Handel entstammten. SaZ 5 bis 8 rekrutierten sich vergleichsweise häufig aus Dienstleistungsunternehmen.

Unterschiede zwischen Kurz- und Langzeitverpflichteten machten sich im beruflichen Status der Befragten bemerkbar. Während SaZ 2 bis 4 vorwiegend Arbeiter waren, dominierte bei den SaZ 5 bis 8 und den SaZ 9 bis 20 eindeutig die Statusbezeichnung „Angestellter“.

Tabelle 4: Beruflicher Status in den Verpflichtungsgruppen zum Befragungszeitpunkt in Prozent

Status	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
Arbeiter	43,2	22,9	10,5
Angestellter	39,5	55,2	48,6
Beamter	7,1	9,7	28,0
Selbständiger	9,3	12,0	12,7
Mithelfender Familienangehöriger	0,8	0,2	0,2
n	1 333	1 938	2 554

Neben der Statusgruppe der Angestellten spielte bei den SaZ 9 bis 20 auch der „Beamte“ eine noch durchaus bedeutsame Rolle. Relativ hoch war in allen drei Verpflichtungsgruppen auch die Zahl derjenigen, die sich selbständig gemacht haben. Mit durchschnittlich

11,7 Prozent lag sie zwar etwa im Bereich der Selbständigenquote der Gesamtbevölkerung, es bleibt aber zu berücksichtigen, dass diese Quote in der Bevölkerung nicht unerheblich von akademischen Berufstätigkeiten beeinflusst wird.

Nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr ist, so die Ergebnisse der Befragung, die große Masse der Unteroffiziere entweder direkt in einen qualifizierten Beruf oder in ein Ausbildungsverhältnis gegangen oder war, meist kurzzeitig, arbeitslos. Die Zahl derjenigen, die ein unterwertiges Beschäftigungsverhältnis einging, war gering. Lediglich 4,9 Prozent gaben an, sie seien nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr zeitweise Hilfsarbeiter gewesen. Die Dauer dieser Tätigkeit lag bei zwei Drittel von ihnen unter einem halben Jahr. Lediglich 13 Prozent von ihnen waren länger als ein Jahr als Hilfsarbeiter tätig.

Besonders hoch war die Zahl der Unteroffiziere, die zeitweise als Hilfsarbeiter tätig waren, bei den SaZ 2 bis 4. Sie belief sich dort auf 9,2 Prozent. Demgegenüber lagen die entsprechenden Prozentwerte bei den SaZ 5 bis 8 nur bei 5,3 und bei den SaZ 9 bis 20 bei 2,5 Prozent.

Was die Wohnumgebung der aus der Bundeswehr ausgeschiedenen Unteroffiziere anbelangt, so waren, wie Tabelle 5 zeigt, die meisten von ihnen in Dörfern oder Kleinstädten beheimatet.

Tabelle 5: Wohnumgebung der befragten ehemaligen Unteroffiziere in Prozent

Wohnumgebung	Prozent
Einzelgehöft	0,7
Dorf in ländlicher Gegend	18,4
Dorf in Nähe einer Stadt	26,9
Ländliche Kleinstadt	19,5
Industrielle Kleinstadt	5,8
Stadt mittlerer Größe mit wenig Industrie	6,7
Stadt mittlerer Größe mit viel Industrie	3,5
Kleine bis mittlere Großstadt	8,5
Große Großstadt	5,0
Vorort einer Großstadt	5,0

Wie ersichtlich, lebten nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr fast die Hälfte aller ehemaligen Unteroffiziere in einem Dorf. Ein weiteres Viertel wohnte in Kleinstädten und nicht einmal ein Fünftel war in großstädtischen Ballungsräumen beheimatet. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung waren Unteroffiziere in Großstädten damit eindeutig unterrepräsentiert.

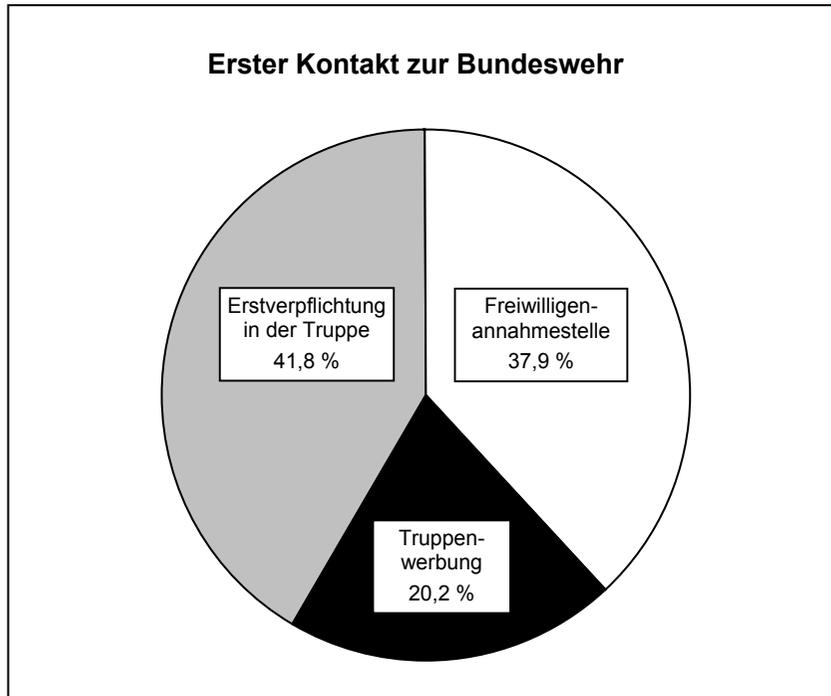
Dies schlägt sich allerdings nicht, wie man vielleicht vermuten könnte, in den Betriebsgrößen der Unternehmen wieder, in denen die ehemaligen Unteroffiziere beschäftigt waren. 35,5 Prozent von ihnen arbeiteten in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, 21,9 Prozent in Unternehmen mit 100 bis 499 Mitarbeitern und lediglich 16,6 Prozent in Kleinunternehmen mit weniger als neun dort tätigen Personen.

3.2 Zum Verpflichtungshintergrund der ehemaligen Unteroffiziere

Die Einstiegsfrage zum Verpflichtungshintergrund der ehemaligen Unteroffiziere lautete: „Als Sie sich damals entschieden hatten Zeitsoldat zu werden, wie war da der erste Kontakt zur Bundeswehr?“ Bei einer Betrachtung über alle befragten Zeitsoldaten zeichnete sich folgendes Bild ab:

- 42 Prozent verpflichteten sich während ihres Wehrdienstes (Erstverpflichtung in der Truppe),
- 38 Prozent der Befragten gaben an, sich direkt bei einer Freiwilligenannahmestelle/einem Zentrum für Nachwuchsgewinnung beworben zu haben,
- 20 Prozent hatten sich direkt bei einem bestimmten Truppenteil beworben (Truppenwerbung).

Grafik 1: Verpflichtungshintergrund der befragten Unteroffiziere



Die vorliegenden Ergebnisse bestätigten im Prinzip die Grundannahmen, nach denen eine Parität zwischen Erstverpflichtungen in der Truppe und den (erfolgreichen) Bewerbungen bei einer Freiwilligenannahmestelle/einem Zentrum für Nachwuchsgewinnung erwartet wurde. Als durchaus beachtlich erscheint auch die dritte Komponente der Nachwuchsgewinnung, die Truppenwerbung. Mit einem Anteil von 20 Prozent an allen Verpflichtungen ist sie aus dem System der Nachwuchsgewinnung nicht wegzudenken. In Hinsicht auf die Reform der Bundeswehr und die in Zyklen aufflammende Debatte zur Wehrpflicht sei darauf hingewiesen, dass der Anteil der Erstverpflichtungen in der Truppe mit 42 Prozent von allen Verpflichtungen bei Wegfall der Wehrpflicht nur schwer zu substituieren sein dürfte.

Nach einem ersten Überblick sollen die vorliegenden Ergebnisse nun nach den Dienstzeitgruppen SaZ 2 bis 4, SaZ 5 bis 8 und SaZ 9 bis 20 aufgeschlüsselt werden. Einen Überblick über die gruppenspezifischen Ergebnisse gibt die nachfolgende Tabelle 6.

Tabelle 6: Erster Kontakt zur Bundeswehr nach Dienstzeit bei der Bundeswehr

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Erster Kontakt zur Bundeswehr	bei Freiw.annahmestelle/ZNWG beworben	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	532 39,2%	797 40,9%	902 34,9%	2231 37,8%
	bei Truppenteil beworben	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	331 24,4%	387 19,8%	477 18,4%	1195 20,3%
	Erstverpflichtung in d. Truppe	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	495 36,5%	766 39,3%	1208 46,7%	2469 41,9%
Gesamt		Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1358 100,0%	1950 100,0%	2587 100,0%	5895 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Phi	,096	,000
	Cramer-V	,068	,000
	Kontingenzkoeffizient	,095	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5895	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Sowohl die Ergebnisse in Tabelle 6 als auch der Wert und die näherungsweise Signifikanz für den Kontingenzkoeffizienten sprechen dafür, dass die Art und Weise des ersten Kontaktes zur Bundeswehr in einem (statistisch) signifikanten Zusammenhang mit der Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr steht.

Wählt man die Gruppe mit einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren als Bezugspunkt, so wird deutlich, dass deren erster Kontakt zur Bundeswehr seltener über die Freiwilligenannahmestelle/das Zentrum für Nachwuchsgewinnung erfolgte (34,9 Prozent) als in den Dienstzeitgruppen „5 bis 8 Jahre“ (40,9 Prozent) und „2 bis 4 Jahre“ (39,2 Prozent). Bei einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren war mit 18,4 Prozent auch der Anteil derjenigen geringer, die über eine Bewerbung bei einem Truppenteil den ersten Kontakt zur Bundeswehr herstellten (SaZ 2 bis 4: 24,4 Prozent; SaZ 5 bis 8: 19,8 Prozent).

Dagegen haben sich knapp 47 Prozent der Langzeitdienenden während ihres Wehrdienstes verpflichtet, dieser Anteil lag damit 10 bzw. 7 Prozentpunkte höher als in den anderen beiden Dienstzeitgruppen (SaZ 2 bis 4: 36,5 Prozent, SaZ 5 bis 8: 39,3 Prozent). Dieser Aspekt ist von besonderer Bedeutung für die Nachwuchsgewinnung, weil er unterstreicht, welche eminente Bedeutung der Wehrdienst für die Rekrutierung von längerdienenden Zeitsoldaten besitzt.

Schließlich sei noch darauf verwiesen, dass der Wert für den Kontingenzkoeffizienten mit 0,095 auf einen mäßigen Zusammenhang zwischen der Art und Weise des ersten Kontaktes zur Bundeswehr und der Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr hindeutet, der jedoch aufgrund der außerordentlich großen Zahl von 5 895 gültigen Fällen hochsignifikant ist (Näherungsweise Signifikanz: ,000).

An diese Betrachtungen zur Einstiegsfrage schließt sich nahtlos die folgende Frage an: „Wie intensiv haben Sie die folgenden Quellen vor der Verpflichtung als Soldat auf Zeit bei der Bundeswehr genutzt, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren?“ Die Befragten konnten ihre Einschätzung anhand einer Skala von 1 bis 6 treffen, wobei 1 bedeutet, dass sie diese Quelle sehr intensiv genutzt haben und 6 bedeutet, dass sie diese Quelle gar nicht genutzt haben.

Zunächst soll die Aufmerksamkeit auf jene Quellen gerichtet werden, die von einer großen Zahl der Befragten „sehr intensiv genutzt“ wurden. In dieser Frage hebt sich die Quelle „eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ sehr deutlich von den anderen 13 Quellen ab. 28,8 Prozent der Befragten gaben an, diese Quelle „sehr intensiv genutzt“ zu haben; vergleichbare Prozentwerte erreichte kein anderes Item. Erst mit deutlichem Abstand folgten dann das „Infomaterial der Bundeswehr“ (15,2 Prozent), „Bekannte, Freunde“ (11,5 Prozent) und „Familienangehörige“ (11,3 Prozent). Aus dem Blickwinkel der Nachwuchsgewinnung und Nachwuchssicherung betrachtet, dürfte daher entweder die Beibehaltung des Grundwehrdienstes unerlässlich sein oder es müssten gänzlich neue Wege bei der Nachwuchsgewinnung beschritten werden, die zum Ziel haben müssten, starke kompensatorische Wirkungen zu erzielen, um jene Rekrutierungsverluste auszugleichen, die mit dem Wegfall des Grundwehrdienstes unweigerlich verbunden wären.

Quellen, die nur von wenigen Befragten „sehr intensiv genutzt“ wurden, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren, waren das „Arbeitsamt“ (0,4 Prozent) und der „Lehrer“ (0,4 Prozent).⁸ Aber auch medienwirksame Elemente, wie „Filme/TV über

⁸ Im Rahmen des Teilprojekts I „Ausbildungsbiographie“ der qualitativen Voruntersuchung, dem ersten Forschungsschritt der Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“, wurden ehemalige Zeitsoldaten zur Thematik „Eintritt in die Bundeswehr“ befragt. Dabei gaben mehrere Zeitsoldaten an, den Jugendoffizier als Quelle genutzt zu haben, um sich vor der Verpflichtung als Soldat auf Zeit über die Tätigkeit von Unteroffizieren zu informieren. Im Fragebogen zur Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“ wird der Jugendoffizier als eine von vierzehn Informationsquellen vorgegeben. Die Bewertung bilden wir in den folgenden acht Tabellen mit ab. Auf eine Interpretation der Werte, insbesondere auf einen Vergleich mit anderen Informationsquellen soll jedoch verzichtet werden. Dies vor allem deshalb, weil ein direkter Zahlenvergleich zwischen Vertretern der Nachwuchsorganisation/Wehrdienstberatung und Jugendoffizieren, deren Tätigkeit im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Verteidigungsfragen erfolgt, als unzulässig erscheint.

Soldaten oder die Bundeswehr“ (2 Prozent), „Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen“ (1,1 Prozent) oder „Fernsehsots der Bundeswehr“ (0,6 Prozent) wurden selten als Informationsquellen „sehr intensiv genutzt“. Wer die Anziehungskraft der Bundeswehr erhöhen will, wird nicht umhin kommen, die in diesen Bereichen bestehenden, offensichtlichen Defizite zu beseitigen.

Einen detaillierten Überblick über das Antwortverhalten gibt die nachfolgende Tabelle 7.

Tabelle 7: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (alle Dienstzeiten)

	sehr intensiv genutzt		2		3		4		5		gar nicht genutzt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Quellen-Infomaterial der Bw	895	15,2%	1119	19,0%	1323	22,4%	755	12,8%	481	8,2%	1328	22,5%
Quellen-Wehrdienstberater	455	7,7%	687	11,7%	771	13,1%	469	8,0%	409	7,0%	3092	52,6%
Quellen-Bekannte, Freunde	675	11,5%	1000	17,0%	1217	20,7%	812	13,8%	585	10,0%	1584	27,0%
Quellen-Familienangehörige	662	11,3%	663	11,3%	695	11,9%	582	9,9%	566	9,7%	2695	46,0%
Quellen-Arbeitsamt	23	,4%	27	,5%	74	1,3%	103	1,8%	154	2,6%	5459	93,5%
Quellen-Arbeitskollegen	107	1,8%	192	3,3%	370	6,3%	421	7,2%	440	7,5%	4309	73,8%
Quellen-Fernsehspots der Bw	36	,6%	84	1,4%	286	4,9%	434	7,4%	706	12,1%	4293	73,5%
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	114	2,0%	214	3,7%	431	7,4%	485	8,3%	659	11,3%	3937	67,4%
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	1653	28,8%	860	15,0%	374	6,5%	126	2,2%	84	1,5%	2651	46,1%
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	64	1,1%	148	2,5%	377	6,5%	453	7,8%	731	12,5%	4056	69,6%
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	368	6,3%	550	9,4%	738	12,6%	514	8,8%	395	6,7%	3300	56,3%
Quellen-Lehrer	21	,4%	41	,7%	118	2,0%	174	3,0%	301	5,2%	5172	88,8%
Quellen-Jugendoffizier	29	,5%	81	1,4%	144	2,5%	171	2,9%	218	3,7%	5185	89,0%
Quellen-sonstiges	180	3,2%	185	3,3%	485	8,6%	448	7,9%	304	5,4%	4039	71,6%

Bei einer Mittelwertbetrachtung verschiebt sich die vorab skizzierte Rangfolge ein wenig. Mit einem Mittelwert von 3,47 liegt jetzt die Informationsquelle „Infomaterial der Bundeswehr“ vor den Quellen „eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ (Mittelwert: 3,71) und „Bekannte, Freunde“ (Mittelwert: 3,75). Dieser relative Bedeutungsverlust, den bei dieser Betrachtungsweise die Quelle „eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ erfuhr, ist darauf zurückzuführen, dass die Einschätzung des Grundwehrdienstes zu einer Polarisierung der Befragten führte. Jenen 28,8 Prozent, die ihren Grundwehrdienst „sehr intensiv genutzt“ haben, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren, standen eben auch 46,1 Prozent gegenüber, die den Grundwehrdienst „gar nicht genutzt“ haben. Eine solche Polarisierung ist bei der Quelle „Infomaterial der Bundeswehr“ nicht gegeben.

Tabelle 8: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (alle Dienstzeiten)

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Quellen-Infomaterial der Bw	5901	1	6	3,47	1,75
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	5748	1	6	3,71	2,24
Quellen-Bekannte, Freunde	5873	1	6	3,75	1,74
Quellen-Familienangehörige	5863	1	6	4,33	1,85
Quellen-Wehrdienstberater	5883	1	6	4,52	1,79
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	5865	1	6	4,69	1,70
Quellen-sonstiges	5641	1	6	5,24	1,37
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	5840	1	6	5,26	1,28
Quellen-Arbeitskollegen	5839	1	6	5,37	1,23
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	5829	1	6	5,37	1,14
Quellen-Fernsehspots der Bw	5839	1	6	5,50	,99
Quellen-Jugendoffizier	5828	1	6	5,75	,81
Quellen-Lehrer	5827	1	6	5,78	,71
Quellen-Arbeitsamt	5840	1	6	5,86	,60
Gültige Werte (Listenweise)	5396				

Bemerkenswert erscheint die Tatsache, dass 8 von 14 Quellen einen Mittelwert aufweisen, der größer ist als 5 (Minimum: 1, „sehr intensiv genutzt“; Maximum: 6, „gar nicht genutzt“). Diese Informationsquellen wurden praktisch nicht genutzt und waren damit für die Nachwuchsgewinnung nahezu bedeutungslos.

Besonders kritisch muss in diesem Zusammenhang die sehr geringe Nutzung von Medien-Quellen gesehen werden, wo doch sonst die Medien in zunehmendem Umfang in den Alltag eingreifen, Gesprächsthemen und -inhalte mitbestimmen und das Mindestmaß an Information definieren. Für die Quellen „Filme/TV über Soldaten oder die Bundeswehr“, „Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen“ sowie „Fernsehsports der Bundeswehr“ liegen die entsprechenden Mittelwerte für die Nutzung bei 5,26, 5,37 und 5,50.

Unterboten wird diese ausnehmend seltene Nutzung dieser Medien noch durch zwei andere Quellen, die bereits zuvor – im Rahmen der Auswertung der Häufigkeitstabelle – die letzten zwei Plätze belegten: der „Lehrer“ (Mittelwert: 5,78) und das „Arbeitsamt“ (Mittelwert: 5,86). Es bleibt zwar nach wie vor richtig, dass beide Quellen nicht primär für die Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr zuständig sind, gleichwohl kann der derzeitige Zustand in keiner Hinsicht befriedigen.

Betrachtet man jetzt die Ergebnisse für die Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren so zeigte sich ein Bild, das dem Gesamtbild über alle Dienstzeiten in seinen Grundzügen ähnelte.

Auch hier dominierten als Informationsquelle „eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ („sehr intensiv genutzt“: 28,1 Prozent). An zweiter Stelle folgte (wie bekannt) das Informationsmaterial der Bundeswehr, das von dieser Gruppe allerdings häufiger „sehr intensiv genutzt“ wurde als von der Grundgesamtheit (SaZ 2 bis 4: 20,1 Prozent; Gesamt: 15,2 Prozent). An dritter Stelle fand sich die

Informationsquelle „Bekannte, Freunde“ (13,5 Prozent), allerdings nur knapp vor dem „Wehrdienstberater“ mit 13,3 Prozent. In dieser Dienstzeitgruppe spielte der „Wehrdienstberater“ als Informationsquelle eine deutlich größere Rolle als in der Grundgesamtheit (SaZ 2 bis 4: 13,3 Prozent; Gesamt: 7,7 Prozent).

Nahezu ohne Bedeutung für die Informationsgewinnung waren auch bei Dienstzeiten von 2 bis 4 Jahren die Quellen „Arbeitsamt“ (0,3 Prozent) und „Lehrer“ (0,2 Prozent). Gemessen an den Ergebnissen für die Grundgesamtheit verzeichneten die Quellen „Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen“ (SaZ 2 bis 4: 1,6 Prozent; Gesamt: 1,1 Prozent) und „Fernsehspots der Bundeswehr“ (SaZ 2 bis 4: 0,9 Prozent; Gesamt: 0,6 Prozent) in dieser Dienstzeitgruppe minimale Zugewinne. „Filme/TV über Soldaten oder die Bundeswehr“ kamen nach 2 Prozent in der Grundgesamtheit jetzt immerhin auf 3,1 Prozent.

Eine ausführliche Übersicht über die Ergebnisse für die Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren gibt die nachfolgende Tabelle 9.

Tabelle 9: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (Dienstzeit 2 bis 4 Jahre)

	sehr intensiv genutzt		2		3		4		5		gar nicht genutzt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Quellen-Infomaterial der Bw	271	20,1%	281	20,9%	276	20,5%	161	12,0%	110	8,2%	248	18,4%
Quellen-Wehrdienstberater	179	13,3%	197	14,7%	210	15,6%	124	9,2%	87	6,5%	547	40,7%
Quellen-Bekannte, Freunde	181	13,5%	240	17,9%	274	20,4%	175	13,0%	132	9,8%	340	25,3%
Quellen-Familienangehörige	173	12,9%	158	11,7%	155	11,5%	137	10,2%	129	9,6%	593	44,1%
Quellen-Arbeitsamt	4	,3%	10	,7%	21	1,6%	22	1,6%	42	3,1%	1239	92,6%
Quellen-Arbeitskollegen	24	1,8%	38	2,8%	84	6,3%	103	7,7%	118	8,8%	972	72,6%
Quellen-Fernsehspots der Bw	12	,9%	27	2,0%	79	5,9%	129	9,6%	186	13,9%	905	67,6%
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	42	3,1%	75	5,6%	117	8,7%	126	9,4%	159	11,8%	824	61,4%
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	370	28,1%	171	13,0%	82	6,2%	26	2,0%	22	1,7%	645	49,0%
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	21	1,6%	44	3,3%	72	5,4%	118	8,9%	154	11,6%	923	69,3%
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	100	7,4%	119	8,8%	166	12,3%	108	8,0%	89	6,6%	763	56,7%
Quellen-Lehrer	3	,2%	16	1,2%	29	2,2%	38	2,8%	80	6,0%	1172	87,6%
Quellen-Jugendoffizier	7	,5%	20	1,5%	32	2,4%	36	2,7%	55	4,1%	1187	88,8%
Quellen-sonstiges	46	3,6%	51	4,0%	110	8,5%	117	9,1%	72	5,6%	895	69,3%

Der Mittelwertvergleich innerhalb der Gruppe SaZ 2 bis 4 erbringt im Wesentlichen die gleichen Resultate wie derjenige für die Grundgesamtheit. Auch hier verlor die Quelle „eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ (Mittelwert: 3,83) ihre herausgehobene Position. Sie musste sich allerdings in dieser Dienstzeitgruppe nach „Infomaterial der Bundeswehr“ (Mittelwert: 3,22) und obendrein nach „Bekannte, Freunde“ (Mittelwert: 3,64) mit dem dritten Rang begnügen. Anzumerken wäre noch, dass der „Wehrdienstberater“ mit einem Mittelwert von 4,03 seine vierte Position behaupten konnte.

Am Ende der Rangliste offenbarte sich dasselbe Dilemma wie in der Grundgesamtheit. Die Medien-Produkte „Filme/TV über Soldaten oder die Bundeswehr“, „Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen“ und „Fernsehspots der Bundeswehr“ wiesen wiederum einen äußerst geringen Grad der Nutzung auf; die Mittelwerte lagen in allen drei Fällen über 5, nämlich bei 5,05, 5,33 und 5,37. Damit zeichnete sich in dieser Dienstzeitgruppe nur eine minimale Akzentverschiebung zum Positiven ab, die nicht überinterpretiert werden sollte.

Tabelle 10: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (Dienstzeit 2 bis 4 Jahre)
– Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Quellen-Infomaterial der Bw	1347	1	6	3,22	1,75
Quellen-Bekannte, Freunde	1342	1	6	3,64	1,77
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	1316	1	6	3,83	2,25
Quellen-Wehrdienstberater	1344	1	6	4,03	1,91
Quellen-Familienangehörige	1345	1	6	4,24	1,88
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	1345	1	6	4,68	1,74
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	1343	1	6	5,05	1,43
Quellen-sonstiges	1291	1	6	5,17	1,42
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	1332	1	6	5,33	1,20
Quellen-Fernsehspots der Bw	1338	1	6	5,37	1,10
Quellen-Arbeitskollegen	1339	1	6	5,37	1,21
Quellen-Jugendoffizier	1337	1	6	5,75	,82
Quellen-Lehrer	1338	1	6	5,76	,75
Quellen-Arbeitsamt	1338	1	6	5,84	,64
Gültige Werte (Listenweise)	1240				

Das Ende der Rangliste bilden der „Lehrer“ und das „Arbeitsamt“, wobei sich deren Mittelwerte (5,76 und 5,84) am äußersten Ende der 6er-Skala befanden und nur noch marginal voneinander unterschieden. Diese drei vermeintlichen Informationsquellen wurden demnach in der Praxis so selten genutzt, dass die Befragten in der Mehrzahl der Fälle nicht davor zurückschreckten einen Extremwert, in diesem Fall den Wert 6 („gar nicht genutzt“), zu verwenden.

Analysiert man das Antwortverhalten von Unteroffizieren mit Dienstzeiten von 5 bis 8 Jahren bezüglich der von ihnen genutzten Informationsquellen zu Tätigkeiten von Unteroffizieren, so fällt es relativ schwer, Unterschiede zum Antwortverhalten der Grundgesamtheit zu finden. Den ersten Platz in der Rangfolge der genutzten Informationsquellen nahmen mit 27,5 Prozent die „eigenen Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ ein (Gesamt: 28,8 Prozent). Mit großem Abstand folgten dann das „Infomaterial der Bundeswehr“ (SaZ 5

bis 8: 15,6 Prozent; Gesamt: 15,2 Prozent) und „Bekannte, Freunde“ (SaZ 5 bis 8: 12,2 Prozent; Gesamt: 11,5 Prozent). Die Übereinstimmung mit der Grundgesamtheit blieb selbst auf dem vierten und fünften Rangplatz erhalten, die von den „Familienangehörigen“ (SaZ 5 bis 8: 10,9 Prozent; Gesamt: 11,3 Prozent) und den „Wehrdienstberatern“ (SaZ 5 bis 8: 7,4 Prozent; Gesamt: 7,7 Prozent) eingenommen wurden.

Ein bekanntes Bild bot sich auch auf den hinteren Plätzen. Die mediengestützten Informationsquellen waren auch für diese „mittlere“ Dienstzeitgruppe bei der Informationsgewinnung über die Tätigkeiten von Unteroffizieren der Bundeswehr nahezu bedeutungslos. Wurden „Filme/TV über Soldaten oder die Bundeswehr“ von bescheidenen 1,8 Prozent „sehr intensiv genutzt“ (Gesamt: 2 Prozent), so verringerten sich die entsprechenden Werte sogar noch bei „Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen“ (SaZ 5 bis 8: 1,1 Prozent; Gesamt: 1,1 Prozent) und „Fernsehspots der Bundeswehr“ (SaZ 5 bis 8: 0,6 Prozent; Gesamt: 0,6 Prozent).

Auch die Schlusslichter sind bereits bekannt – das „Arbeitsamt“ mit 0,4 Prozent (Gesamt: 0,4 Prozent) und der „Lehrer“ mit 0,3 Prozent (Gesamt: 0,4 Prozent). Die Zahlen sprechen für sich.

Detailliertere Ergebnisse liefert die Tabelle 11.

Tabelle 11: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (Dienstzeit 5 bis 8 Jahre)

	sehr intensiv genutzt		2		3		4		5		gar nicht genutzt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Quellen-Infomaterial der Bw	303	15,6%	407	20,9%	406	20,8%	252	12,9%	164	8,4%	416	21,4%
Quellen-Wehrdienstberater	143	7,4%	257	13,2%	284	14,6%	171	8,8%	149	7,7%	936	48,2%
Quellen-Bekannte, Freunde	237	12,2%	349	18,0%	405	20,9%	261	13,5%	182	9,4%	505	26,0%
Quellen-Familienangehörige	211	10,9%	237	12,3%	246	12,8%	186	9,6%	193	10,0%	855	44,3%
Quellen-Arbeitsamt	7	,4%	6	,3%	25	1,3%	39	2,0%	59	3,1%	1789	92,9%
Quellen-Arbeitskollegen	37	1,9%	67	3,5%	133	6,9%	131	6,8%	136	7,1%	1424	73,9%
Quellen-Fernsehspots der Bw	11	,6%	37	1,9%	105	5,5%	150	7,8%	246	12,8%	1372	71,4%
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	35	1,8%	69	3,6%	158	8,2%	172	8,9%	207	10,8%	1282	66,7%
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	521	27,5%	267	14,1%	116	6,1%	51	2,7%	37	2,0%	902	47,6%
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	21	1,1%	37	1,9%	153	8,0%	153	8,0%	239	12,4%	1317	68,6%
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	110	5,7%	172	8,9%	247	12,8%	181	9,4%	132	6,8%	1089	56,4%
Quellen-Lehrer	6	,3%	14	,7%	36	1,9%	57	3,0%	107	5,6%	1699	88,5%
Quellen-Jugendoffizier	12	,6%	28	1,5%	39	2,0%	55	2,9%	65	3,4%	1721	89,6%
Quellen-sonstiges	56	3,0%	68	3,6%	148	7,9%	150	8,0%	94	5,0%	1351	72,4%

Bei einer Mittelwertbetrachtung verschiebt sich – wie schon bei der Grundgesamtheit und der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ beobachtet – die vorab skizzierte Rangfolge. Die Informationsquelle „Infomaterial der Bundeswehr“ führte mit einem Mittelwert von 3,42 die Rangliste an. Mit deutlichem Rückstand folgten dann die „Bekannten, Freunde“ (Mittelwert: 3,68). Damit rangierten sie aber vor der Quelle „eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes“ (Mittelwert: 3,80).

Diese Verschiebung von Platz 1 auf Platz 3 war auch in dieser Dienstzeitgruppe die logische Konsequenz einer Polarisierung, die bei der Einschätzung des Grundwehrdienstes auftrat. Jene 27,5 Prozent, die ihren Grundwehrdienst „sehr intensiv genutzt“ haben, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren, fanden ihr stärkeres Pendant in den 47,6 Prozent, die den Grundwehrdienst „gar nicht genutzt“ haben.

Unter den 8 Werten, die einen Mittelwert größer als 5 aufweisen, fanden wir wieder die mediengestützten Quellen. „Filme/TV über Soldaten oder die Bundeswehr“ (Mittelwert: 5,23), „Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen“ (Mittelwert: 5,35), „Fernsehsports der Bundeswehr“ (Mittelwert: 5,45) wurden in der Realität gar nicht als Informationsquellen genutzt. Oder anders formuliert, die Produkte gingen am Markt und an den Konsumenten vorbei.

Tabelle 12: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (Dienstzeit 5 bis 8 Jahre) – Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Quellen-Infomaterial der Bw	1948	1	6	3,42	1,75
Quellen-Bekannte, Freunde	1939	1	6	3,68	1,75
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	1894	1	6	3,80	2,23
Quellen-Familienangehörige	1928	1	6	4,29	1,84
Quellen-Wehrdienstberater	1940	1	6	4,41	1,78
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	1931	1	6	4,72	1,67
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	1923	1	6	5,23	1,28
Quellen-sonstiges	1867	1	6	5,26	1,37
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	1920	1	6	5,35	1,15
Quellen-Arbeitskollegen	1928	1	6	5,35	1,26
Quellen-Fernsehspots der Bw	1921	1	6	5,45	1,04
Quellen-Jugendoffizier	1920	1	6	5,76	,81
Quellen-Lehrer	1919	1	6	5,78	,70
Quellen-Arbeitsamt	1925	1	6	5,86	,59
Gültige Werte (Listenweise)	1798				

Auf den letzten zwei Plätzen finden wir auch bei einem Mittelwertvergleich den „Lehrer“ (Mittelwert: 5,78) und das „Arbeitsamt“ (Mittelwert: 5,86). Wer diese Informationsquellen effektiv nutzbar machen würde, könnte mit Sicherheit eine ganz andere Bewerberklientel erreichen und die Bewerberbasis insgesamt verbreitern.

Bei den SaZ 9 bis 20 zeigte sich ein ähnliches Bild wie in den anderen beiden Dienstzeitgruppen. Legte man bei der Nutzung der Quellen lediglich die Antwort „sehr intensiv genutzt“ zugrunde, so dominierten eindeutig die eigenen Erfahrungen während des Wehrdienstes (30 Prozent). An den folgenden Stellen rangierten mit Abstand die Nutzung von „Infomaterial der Bundeswehr“ (12,3 Prozent), „Familienangehörige“ (10,8 Prozent) sowie „Bekannte, Freunde“ (9,9 Prozent). Mittelfeldpositionen nahmen „Kasernenbesuche“ und „Tage der Offenen Tür“ (6,1 Prozent) sowie der „Wehrdienstberater“ (5,1 Prozent) ein. Alle anderen Quellen hatten kaum eine Bedeutung.

Tabelle 13: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (Dienstzeit mehr als 8 Jahre)

	sehr intensiv genutzt		2		3		4		5		gar nicht genutzt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Quellen-Infomaterial der Bw	314	12,3%	424	16,5%	626	24,4%	339	13,2%	203	7,9%	657	25,6%
Quellen-Wehrdienstberater	131	5,1%	226	8,8%	271	10,6%	170	6,7%	169	6,6%	1589	62,2%
Quellen-Bekannte, Freunde	252	9,9%	407	16,0%	529	20,8%	364	14,3%	266	10,4%	731	28,7%
Quellen-Familienangehörige	275	10,8%	267	10,5%	286	11,2%	251	9,8%	241	9,5%	1230	48,2%
Quellen-Arbeitsamt	11	,4%	11	,4%	28	1,1%	41	1,6%	52	2,0%	2394	94,4%
Quellen-Arbeitskollegen	45	1,8%	87	3,4%	151	6,0%	183	7,2%	182	7,2%	1884	74,4%
Quellen-Fernsehspots der Bw	12	,5%	20	,8%	99	3,9%	151	5,9%	272	10,7%	1986	78,2%
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	35	1,4%	68	2,7%	155	6,1%	186	7,3%	290	11,4%	1800	71,0%
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	749	30,0%	418	16,7%	175	7,0%	48	1,9%	24	1,0%	1085	43,4%
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	21	,8%	66	2,6%	149	5,9%	179	7,1%	333	13,1%	1789	70,5%
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	156	6,1%	253	9,9%	319	12,5%	219	8,6%	172	6,8%	1429	56,1%
Quellen-Lehrer	11	,4%	11	,4%	53	2,1%	75	3,0%	113	4,5%	2266	89,6%
Quellen-Jugendoffizier	9	,4%	33	1,3%	73	2,9%	79	3,1%	96	3,8%	2240	88,5%
Quellen-sonstiges	75	3,1%	65	2,7%	223	9,1%	178	7,3%	138	5,7%	1763	72,2%

In Bezug auf eine Auswertung der Mittelwerte ergibt sich in Tabelle 14 für die SaZ 9 bis 20 in der Rangfolge der Wichtigkeit der Quellen das gleiche Bild wie in der Spalte „sehr intensiv genutzt“ in Tabelle 13.

Tabelle 14: Nutzung von Quellen, um sich über die Tätigkeiten von Unteroffizieren zu informieren (Dienstzeit mehr als 8 Jahre) – Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Quellen-eigene Erfahrungen während des Grundwehrdienstes	2499	1	6	3,57	2,24
Quellen-Infomaterial der Bw	2563	1	6	3,65	1,73
Quellen-Bekannte, Freunde	2549	1	6	3,85	1,72
Quellen-Familienangehörige	2550	1	6	4,41	1,83
Quellen-Kasernenbesuche/Tage der offenen Tür	2548	1	6	4,68	1,71
Quellen-Wehrdienstberater	2556	1	6	4,87	1,65
Quellen-sonstiges	2442	1	6	5,26	1,35
Quellen-Arbeitskollegen	2532	1	6	5,38	1,23
Quellen-Filme/TV über Soldaten oder die Bw	2534	1	6	5,38	1,15
Quellen-Werbung in Zeitschriften oder Zeitungen	2537	1	6	5,41	1,10
Quellen-Fernsehspots der Bw	2540	1	6	5,60	,83
Quellen-Jugendoffizier	2530	1	6	5,74	,81
Quellen-Lehrer	2529	1	6	5,79	,70
Quellen-Arbeitsamt	2537	1	6	5,88	,59
Gültige Werte (Listenweise)	2319				

Am häufigsten wurde auf eigene Erfahrungen während des Wehrdienstes zurückgegriffen. Dem folgten mit einem nur wenig höheren Mittelwert als Quellen das „Infomaterial der Bundeswehr“, „Freunde, Bekannte“ sowie „Familienangehörige“. Eine gewisse Rolle spielten auch noch „Kasernenbesuche“ und der „Wehrdienstberater“. Alle anderen Quellen waren mit einem Mittelwert über 5 weitgehend bedeutungslos.

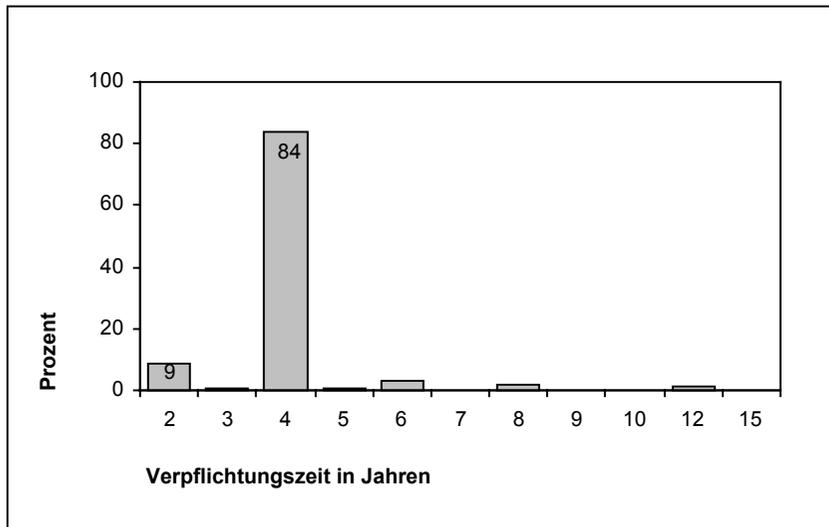
Bei der Einstellung als Zeitsoldat in die Bundeswehr hat sich die überwältigende Mehrheit der ehemaligen Unteroffiziere (83,8 Prozent)

zunächst auf 4 Jahre verpflichtet. Eine gewisse Rolle spielte auch noch der SaZ 2. Längere Verpflichtungszeiten als 4 Jahre gleich zu Beginn waren dagegen ausgesprochen selten.

Tabelle 15: Verpflichtungszeit in Jahren bei Einstellung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 2	512	8,6	8,6	8,6
3	21	,4	,4	9,0
4	4962	83,8	83,8	92,8
5	35	,6	,6	93,4
6	188	3,2	3,2	96,6
7	1	,0	,0	96,6
8	115	1,9	1,9	98,5
9	3	,1	,1	98,6
10	1	,0	,0	98,6
12	77	1,3	1,3	99,9
15	7	,1	,1	100,0
Gesamt	5922	100,0	100,0	

Grafik 2: Verpflichtungszeit in Jahren bei Einstellung



In einer Befragung von 2 690 Unteroffizieren im Jahre 1978 stellten Dillkofer und Klein⁹ fest, dass einer der Hauptgründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit die zivilberufliche Weiterbildung in der Bundeswehr war. An zweiter Stelle folgte die Antwort „wollte gerne Menschen führen/erziehen“. Dahinter rangierten „finanzielle Gründe“ und die „schlechte zivile Arbeitsmarktlage“.

In einer Befragung 1988¹⁰ gelangten zwei neue Antwortvorgaben sofort auf die Rangplätze 1 und 2. Es waren dies „wegen der Sicherheit des Arbeitsplatzes“ auf Platz 1 und „aus Interesse am Soldatischen“ auf Platz 2. Daneben konnten ökonomische Motive ihre vorderen Positionen behaupten, „aus finanziellen Gründen“ landete auf Platz 3 und „schlechte zivile Arbeitsmarktlage“ nahm Platz 4 ein.

In der vorliegenden Befragung haben die ökonomischen Motive ihre Bedeutung weitgehend behalten.

⁹ Dillkofer, H.; Klein, P.: Der Unteroffizier der Bundeswehr II. Rekrutierung, Berufszufriedenheit, Selbst- und Fremdbild. SOWI-Berichte 21, München 1981.

¹⁰ Klein, P.: Das Berufsbild des Unteroffiziers in Anpassung an die zivile Gesellschaft. SOWI-Arbeitspapier Nr. 20, München 1989.

Tabelle 16: Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für die Verpflichtung auf Zeit (alle Dienstzeiten)

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Gründe-Sicherheit des Arbeitsplatzes	5917	1	4	1,93	,89
Gründe-berufliche Weiterbildung bei der Bundeswehr	5929	1	4	1,96	,95
Gründe-Kameradschaft bei der Bundeswehr	5911	1	4	2,04	,82
Gründe-Interesse an der Technik	5911	1	4	2,22	1,04
Gründe-finanzielle Gründe (Gehalt, Abfindung)	5921	1	4	2,25	,86
Gründe-Interesse am soldatischen Leben	5881	1	4	2,28	,86
Gründe-berufsnahe Verwendung bei der Bundeswehr	5904	1	4	2,34	1,15
Gründe-günstige Aufstiegschancen bei der Bw	5867	1	4	2,35	,82
Gründe-wollte gern Menschen führen/erziehen	5889	1	4	2,43	,87
Gründe-wollte Berufssoldat werden	5899	1	4	2,60	1,10
Gründe-wollte bei der Bw einen (neuen) Beruf erlernen	5905	1	4	2,70	1,07
Gründe-schlechte zivile Arbeitsmarktlage	5908	1	4	2,74	1,11
Gründe-Abenteuerlust	5887	1	4	2,94	,92
Gründe-wollte eine harte, körperliche Tätigkeit ausüben	5877	1	4	2,98	,84
Gründe-in der Welt herumkommen	5894	1	4	3,00	,95
Gründe-Zivilberuf sagte mir nicht zu	5846	1	4	3,10	1,02
Gründe-Empfehlung anderer	5870	1	4	3,18	,85
Gründe-wollte von zu Hause fort	5875	1	4	3,47	,77
Gründe-Werbe- und Infomaßnahmen der Bw	5854	1	4	3,53	,66
Gründe-Familientradition	5836	1	4	3,55	,75
Gültige Werte (Listenweise)	5449				

Wie ersichtlich war die Sicherheit des Arbeitsplatzes der wichtigste Grund, sich freiwillig bei der Bundeswehr zu verpflichten. Auf einer Skala von 1 = sehr wichtig bis 4 = völlig unwichtig erhielt dieser Grund den Mittelwert 1,93. Es folgte an zweiter Stelle die zivilberufliche Weiterbildung bei der Bundeswehr. An dritter Stelle rangierte dann allerdings mit „Kameradschaft“ ein eher ideelles und an vierter Stelle mit „Interesse an der Technik“ ein eher neigungsbedingtes Motiv. Finanzielle Gründe und „Interesse am Soldatischen“ haben gegenüber 1988 zwar an Bedeutung verloren, gehörten aber nach wie vor zu den wichtigsten Gründen für eine freiwillige Verpflichtung. Weitgehend unwichtig dagegen waren die Motive „in der Welt herumkommen“, „Zivilberuf sagte mir nicht zu“, „Empfehlung anderer“, „wollte von zu Hause weg“, „Werbemaßnahmen der Bundeswehr“ und „Familiendition“. Vergleicht man die Rangplätze der einzelnen Motive mit Hilfe des Friedman-Test miteinander, so ergibt sich ein eindeutig signifikanter Unterschied.

Tabelle 17: Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für die Verpflichtung auf Zeit (alle Dienstzeiten) – Friedman-Test

Ränge	Mittlerer Rang
Gründe-Sicherheit des Arbeitsplatzes	6,40
Gründe-berufliche Weiterbildung bei der Bundeswehr	6,67
Gründe-Kameradschaft bei der Bundeswehr	6,84
Gründe-Interesse an der Technik	8,06
Gründe-Interesse am soldatischen Leben	8,09
Gründe-finanzielle Gründe (Gehalt, Abfindung)	8,14
Gründe-günstige Aufstiegschancen bei der Bw	8,56
Gründe-berufsnaher Verwendung bei der Bundeswehr	8,86
Gründe-wollte gern Menschen führen/erziehen	9,05
Gründe-wollte Berufssoldat werden	10,15
Gründe-wollte bei der Bw einen (neuen) Beruf erlernen	10,69
Gründe-schlechte zivile Arbeitsmarktlage	10,97
Gründe-Abenteuerlust	11,88
Gründe-wollte eine harte, körperliche Tätigkeit ausüben	12,17
Gründe-in der Welt herumkommen	12,27
Gründe-Zivilberuf sagte mir nicht zu	12,79
Gründe-Empfehlung anderer	13,17
Gründe-wollte von zu Hause fort	14,82
Gründe-Familientradition	15,24
Gründe-Werbe- und Infomaßnahmen der Bw	15,16

Statistik für Test^a

N	5449
Chi-Quadrat	28097,007
df	19
Asymptotische Signifikanz	,000

a. Friedman-Test

Bei den SaZ 2 bis 4 zeigte sich im Vergleich zur Gesamtstichprobe hinsichtlich der Motive insoweit ein Unterschied, als Kameradschaft, so Tabelle 18, ganz oben steht. Daneben fiel auf, dass Abenteuerlust, das Bestreben, in der Welt herumzukommen und der Wunsch nach harter körperlicher Betätigung bei den SaZ 2 bis 4 stärker auf den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr einwirkten als sie dies bei allen Unteroffizieren taten.

Tabelle 18: Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für die Verpflichtung auf Zeit (Dienstzeit 2 bis 4 Jahre) – Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Gründe-Kameradschaft bei der Bundeswehr	1356	1	4	1,90	,83
Gründe-Sicherheit des Arbeitsplatzes	1356	1	4	1,97	,92
Gründe-berufliche Weiterbildung bei der Bundeswehr	1358	1	4	2,15	,97
Gründe-Interesse an der Technik	1357	1	4	2,16	1,03
Gründe-Interesse am soldatischen Leben	1352	1	4	2,19	,86
Gründe-berufsnahe Verwendung bei der Bundeswehr	1355	1	4	2,29	1,16
Gründe-finanzielle Gründe (Gehalt, Abfindung)	1353	1	4	2,32	,91
Gründe-wollte gern Menschen führen/erziehen	1354	1	4	2,39	,87
Gründe-günstige Aufstiegschancen bei der Bw	1345	1	4	2,43	,86
Gründe-Abenteuerlust	1355	1	4	2,66	,94
Gründe-wollte Berufssoldat werden	1354	1	4	2,71	1,10
Gründe-wollte eine harte, körperliche Tätigkeit ausüben	1349	1	4	2,85	,87
Gründe-in der Welt herumkommen	1355	1	4	2,85	1,00
Gründe-schlechte zivile Arbeitsmarktlage	1355	1	4	2,89	1,10
Gründe-wollte bei der Bw einen (neuen) Beruf erlernen	1356	1	4	2,89	1,07
Gründe-Zivilberuf sagte mir nicht zu	1350	1	4	3,12	1,03
Gründe-Empfehlung anderer	1351	1	4	3,14	,86
Gründe-wollte von zu Hause fort	1350	1	4	3,42	,82
Gründe-Werbe- und Infomaßnahmen der Bw	1348	1	4	3,45	,72
Gründe-Familientradition	1341	1	4	3,52	,73
Gültige Werte (Listenweise)	1267				

Im Gegensatz zu den SaZ 2 bis 4 stimmten die Gründe zur freiwilligen Verpflichtung bei der Bundeswehr bei den SaZ 5 bis 8 weitgehend mit denen in der Gesamtstichprobe überein.

Tabelle 19: Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für die Verpflichtung auf Zeit (Dienstzeit 5 bis 8 Jahre) – Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Gründe-berufliche Weiterbildung bei der Bundeswehr	1959	1	4	1,83	,92
Gründe-Sicherheit des Arbeitsplatzes	1952	1	4	1,93	,83
Gründe-Kameradschaft bei der Bundeswehr	1952	1	4	2,03	,83
Gründe-Interesse an der Technik	1949	1	4	2,19	1,03
Gründe-berufsnahe Verwendung bei der Bundeswehr	1952	1	4	2,24	1,15
Gründe-finanzielle Gründe (Gehalt, Abfindung)	1956	1	4	2,27	,83
Gründe-Interesse am soldatischen Leben	1940	1	4	2,32	,87
Gründe-günstige Aufstiegschancen bei der Bw	1934	1	4	2,38	,82
Gründe-wollte gern Menschen führen/erziehen	1941	1	4	2,47	,83
Gründe-wollte bei der Bw einen (neuen) Beruf erlernen	1947	1	4	2,70	1,03
Gründe-wollte Berufssoldat werden	1942	1	4	2,73	1,03
Gründe-schlechte zivile Arbeitsmarktlage	1949	1	4	2,75	1,10
Gründe-Abenteuerlust	1946	1	4	2,90	,92
Gründe-in der Welt herumkommen	1945	1	4	2,98	,93
Gründe-wollte eine harte, körperliche Tätigkeit ausüben	1941	1	4	3,00	,84
Gründe-Zivilberuf sagte mir nicht zu	1930	1	4	3,09	1,02
Gründe-Empfehlung anderer	1936	1	4	3,19	,84
Gründe-wollte von zu Hause fort	1941	1	4	3,47	,77
Gründe-Werbe- und Infomaßnahmen der Bw	1928	1	4	3,52	,64
Gründe-Familientradition	1924	1	4	3,53	,75
Gültige Werte (Listenweise)	1804				

Allenfalls fällt in Tabelle 19 auf, dass die ehemaligen SaZ 5 bis 8 die berufliche Weiterbildung noch vor der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Kameradschaft als wichtigstes Motiv nannten. Ansonsten entsprechen die Rangfolge der Gründe aber auch die jeweiligen Mittelwerte weitgehend der Gesamtstichprobe. Diese Feststellung gilt zumindest für die wichtigsten Motive auch für die SaZ 9 bis 20.

Tabelle 20: Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für die Verpflichtung auf Zeit (Dienstzeit mehr als 8 Jahre) – Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Gründe-Sicherheit des Arbeitsplatzes	2567	1	4	1,91	,83
Gründe-berufliche Weiterbildung bei der Bundeswehr	2570	1	4	1,96	,93
Gründe-Kameradschaft bei der Bundeswehr	2560	1	4	2,12	,73
Gründe-finanzielle Gründe (Gehalt, Abfindung)	2570	1	4	2,19	,83
Gründe-günstige Aufstiegschancen bei der Bw	2547	1	4	2,28	,83
Gründe-Interesse an der Technik	2562	1	4	2,28	1,04
Gründe-Interesse am soldatischen Leben	2546	1	4	2,31	,84
Gründe-wollte gern Menschen führen/erziehen	2551	1	4	2,43	,85
Gründe-wollte Berufssoldat werden	2560	1	4	2,43	1,03
Gründe-berufsnaher Verwendung bei der Bundeswehr	2555	1	4	2,44	1,13
Gründe-wollte bei der Bw einen (neuen) Beruf erlernen	2559	1	4	2,61	1,04
Gründe-schlechte zivile Arbeitsmarktlage	2563	1	4	2,65	1,11
Gründe-wollte eine harte, körperliche Tätigkeit ausüben	2544	1	4	3,03	,81
Gründe-Zivilberuf sagte mir nicht zu	2525	1	4	3,10	1,01
Gründe-in der Welt herumkommen	2551	1	4	3,10	,93
Gründe-Abenteuerlust	2543	1	4	3,12	,85
Gründe-Empfehlung anderer	2541	1	4	3,19	,85
Gründe-wollte von zu Hause fort	2543	1	4	3,50	,75
Gründe-Werbe- und Infomaßnahmen der Bw	2536	1	4	3,58	,63
Gründe-Familientradition	2529	1	4	3,58	,72
Gültige Werte (Listenweise)	2339				

Sowohl im Vergleich zur Gesamtstichprobe als auch insbesondere zu den SaZ 2 bis 4 spielte Abenteuerlust bei den SaZ 9 bis 20 als Verpflichtungsmotiv nur eine sehr untergeordnete Rolle. Dagegen standen die Gründe „wollte Berufssoldat werden“ und „berufsnaher Verwendung bei der Bundeswehr“ sowie „günstige Aufstiegschancen in der Bundeswehr“ stärker im Vordergrund.

3.3 Zusammenhang zwischen zuletzt ausgeübtem Beruf und Erstverwendung in der Bundeswehr

Um einen möglichen Zusammenhang zwischen dem unmittelbar vor Eintritt in die Bundeswehr ausgeübten Beruf und der ersten militärischen Verwendung ermitteln zu können stellte die Projektgruppe „Unteroffizier und ziviler Beruf“ den ehemaligen Unteroffizieren folgende Frage: „Wie würden Sie Ihre damalige militärische Verwendung in der Bundeswehrzeit charakterisieren?“ Die Antwortkategorien lauteten:

- Sie war berufsnah, bezogen auf meinen erlernten Beruf.
- Sie war einem zivilen Berufsbild ähnlich, ohne Bezug zu meinem erlernten Beruf.
- Sie war weder an meinem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich.
- Weiß nicht, kann ich nicht beantworten.

Immerhin 28 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre erste militärische Verwendung bezogen auf ihren erlernten Beruf berufsnah war. Für weitere 31 Prozent war ihre erste militärische Verwendung einem zivilen Berufsbild ähnlich. In der Summe trug damit für knapp 60 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere die erste militärische Verwendung zivilberuflichen Charakter.

Tabelle 21: Charakter der ersten militärischen Verwendung

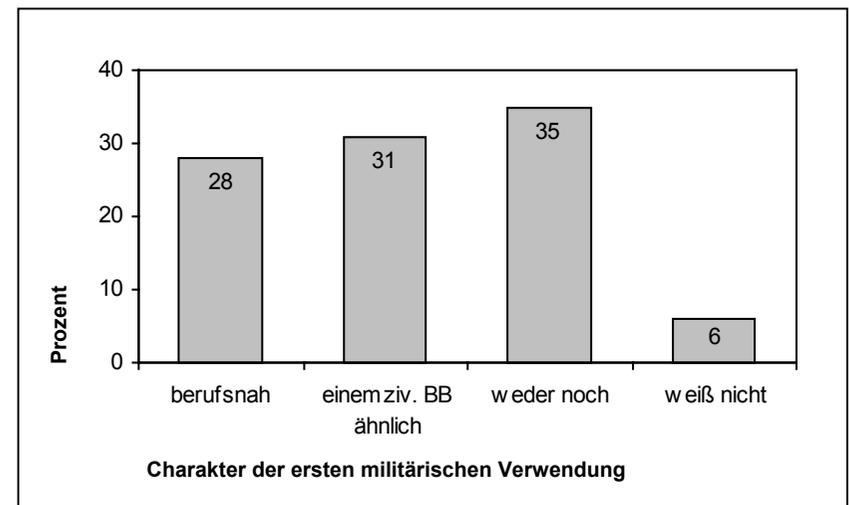
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	1680	28,0	28,2	28,2
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	1832	30,6	30,8	59,0
	weder noch	2065	34,5	34,7	93,7
	weiß nicht	374	6,2	6,3	100,0
	Gesamt	5951	99,3	100,0	
Fehlend	System	40	,7		
Gesamt		5991	100,0		

35 Prozent der Befragten waren rückblickend der Meinung, dass ihre erste militärische Verwendung weder an ihrem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich war. Bei diesem Verwendungstyp handelte es sich fraglos um einen originär militärischen.

Dieser relativ geringe Anteil von 35 Prozent der Befragten in originär militärischen Erstverwendungen dürfte für einige unter den Erwartungen liegen, für die Projektgruppe stellt dieser Anteil jedoch keine Überraschung dar. Nach unseren Expertengesprächen bei den Zentren für Nachwuchsgewinnung Ost und Süd sowie den qualitativen Interviews mit 50 ausgeschiedenen Unteroffizieren im gesamten alten Bundesgebiet hatten wir mit einem Anteil von 30 Prozent in originär militärischen Verwendungen gerechnet.

Zu erwähnen wären noch jene 6 Prozent der Befragten, die ihre erste militärische Verwendung nicht klar zuordnen konnten und daher die Antwortkategorie „weiß nicht, kann ich nicht beantworten“ wählten.

Grafik 3: Charakter der ersten militärischen Verwendung



Betrachtet man jetzt die ausgeschiedenen Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren (n = 1 368), so ergibt sich ein Bild, das dem der Grundgesamtheit (n = 5 991) nicht nur in groben Zügen ähnlich ist.

29 Prozent der Befragten bezeichneten ihre erste militärische Verwendung als berufsnah, bezogen auf ihren erlernten Beruf. 33 Prozent konstatierten für ihre erste militärische Verwendung eine Ähnlichkeit zu einem zivilen Berufsbild. Damit trug in dieser Dienstzeitgruppe die erste militärische Verwendung sogar für 62 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere zivilberuflichen Charakter.

Für ein Drittel der befragten Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren war in der Retrospektive ihre erste militärische Verwendung weder an ihrem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich. Damit war die originär militärische Erstverwendung in dieser Dienstzeitgruppe ein wenig seltener anzutreffen als in der Grundgesamtheit. Die Abweichung von 2 Prozentpunkten zur Grundgesamtheit erscheint jedoch marginal. 5 Prozent der Befragten nutzten die Antwortkategorie „weiß nicht, kann ich nicht beantworten“.

Tabelle 22: Charakter der ersten militärischen Verwendung bei SaZ 2 bis 4

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	393	28,7	28,9	28,9
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	452	33,0	33,2	62,1
	weder noch	446	32,6	32,8	94,9
	weiß nicht	69	5,0	5,1	100,0
	Gesamt	1360	99,4	100,0	
Fehlend	System	8	,6		
Gesamt		1368	100,0		

Die Gruppe der Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 5 bis 8 Jahren (n = 1 977) weist bei einem Vergleich mit der Grundgesamtheit eine kleine Besonderheit auf. Hier liegt der Anteil derjenigen, die ihre erste militärische Verwendung als berufsnah, bezogen auf ihren erlernten Beruf, einschätzten bei knapp 32 Prozent. Damit ist dieser Anteil in der „mittleren“ Dienstzeitgruppe 3,5 Prozentpunkte höher als in der Grundgesamtheit.

In diesem Zusammenhang sei auf ein Expertengespräch mit einem Vertreter des Deutschen Bundeswehrverbandes e. V. verwiesen, der feststellte, dass in dieser Dienstzeitgruppe die zivilberufliche Affinität am stärksten ausgeprägt sei. Er bezog dies neben der Nutzung beruflicher Weiterbildungsmöglichkeiten während und am Ende der Bundeswehrzeit auch auf die Nutzung beruflicher Eingangsqualifikationen.

Tabelle 23: Charakter der ersten militärischen Verwendung bei SaZ 5 bis 8

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	622	31,5	31,7	31,7
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	586	29,6	29,9	61,5
	weder noch	642	32,5	32,7	94,2
	weiß nicht	113	5,7	5,8	100,0
	Gesamt	1963	99,3	100,0	
Fehlend	System	14	,7		
Gesamt		1977	100,0		

Der Anteil der Befragten, für die ihre erste militärische Verwendung einem zivilen Berufsbild ähnlich – ohne Bezug zu einem erlernten Beruf – war, verharrte dagegen bei knapp 30 Prozent. Der Anteil der militärischen Erstverwendungen mit zivilberuflichem Charakter lag wie in der Dienstzeitgruppe von 2 bis 4 Jahren in der Summe bei knapp 62 Prozent und damit leicht über dem Durchschnitt der Grundgesamtheit.

Für jeden dritten Unteroffizier mit einer Dienstzeit von 5 bis 8 Jahren war die erste militärische Verwendung weder an seinem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich. Auch hier entstand ein Ergebnis, das nahezu identisch war mit seinem Pendant in der Dienstzeitgruppe von 2 bis 4 Jahren. Der Anteil derjenigen, die diese Frage nicht beantworten konnten, lag (nahezu unverändert) bei knapp 6 Prozent.

Deutlichere Unterschiede zur Grundgesamtheit der ausgeschiedenen Unteroffiziere fanden sich jedoch in der Gruppe mit einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren. Nur noch 25 Prozent der Befragten bezeichneten ihre erste militärische Verwendung als berufsnah, bezogen auf ihren erlernten Beruf. Hier wurden Unterschiede zur Grundgesamtheit und insbesondere zu den anderen beiden Dienstzeitgruppen erkennbar. Eher vertraut wirkten hingegen jene 30 Prozent der Befragten, die für ihre erste militärische Verwendung eine Ähnlichkeit zu einem zivilen Berufsbild, ohne Bezug zu einem erlernten Beruf, konstatierten. Damit hatte in dieser Dienstzeitgruppe die erste militärische Verwendung „nur“ für 55 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere zivilberuflichen Charakter. Gleichwohl waren die Unterschiede zur Grundgesamtheit (59 Prozent) und zu den beiden anderen Dienstzeitgruppen (62 Prozent) augenscheinlich.

Tabelle 24: Charakter der ersten militärischen Verwendung bei SaZ 9 bis 20

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	653	25,1	25,3	25,3
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	778	29,9	30,1	55,4
	weder noch	964	37,1	37,3	92,7
	weiß nicht	189	7,3	7,3	100,0
	Gesamt	2584	99,4	100,0	
Fehlend	System	16	,6		
Gesamt		2600	100,0		

Der geringere Anteil an militärischen Erstverwendungen mit zivilberuflichem Charakter fand seine logische Entsprechung in einem höheren Anteil an originär militärischen Erstverwendungen. Dieser Anteil lag in der Gruppe der Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren bei über 37 Prozent und damit merklich höher als in der Grundgesamtheit (knapp 35 Prozent) und in den anderen beiden Dienstzeitgruppen (knapp 33 Prozent). In dieser Dienstzeitgruppe konnten 7 Prozent der Befragten diese Frage nicht beantworten.

Während die vorangegangene Fragestellung darauf zielte, den Zusammenhang zwischen dem letzten Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr und der ersten militärischen Verwendung in der Bundeswehr direkt und eindimensional abzubilden, lieferte der Fragebogen jedoch noch weitere Möglichkeiten der Analyse.

Eine der vorhandenen Möglichkeiten besteht darin, einzelne Items der nachfolgenden Fragestellungen einem T-Test bei gepaarten Stichproben zu unterziehen.

- (1) In welchem Maße treffen die folgenden Beschreibungen auf Ihren letzten Beruf bzw. auf Ihre letzte Ausbildung vor Eintritt in die Bundeswehr zu?
- (2) In welchem Maße treffen die folgenden Beschreibungen auf Ihre erste Verwendung bei der Bundeswehr zu?

Es handelt sich dabei um folgende Items:

Ich arbeite ...

- im Büro
- in der freien Natur
- in der Verwaltung/Schreibstube
- handwerklich
- körperlich
- an technischem Gerät
- im medizinischen Bereich
- als Fahrer/Fahrzeugführer
- im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich.

Verwandt wird dabei eine 4er-Skala folgenden Zuschnitts:

- (1) trifft voll und ganz zu
- (2) trifft eher zu
- (3) trifft eher nicht zu
- (4) trifft überhaupt nicht zu.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Items paarweise zusammengestellt, sie gibt zudem Auskunft über deren Mittelwerte, die jeweilige Fallzahl (die von Paar zu Paar variieren kann), die Standardabweichung und den Standardfehler des Mittelwertes.

Tabelle 25: Vergleich zwischen letztem zivilen Beruf und Erstverwendung in der Bundeswehr

Statistik bei gepaarten Stichproben

		Mittelwert	N	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im Büro	3,37	5134	1,07	1,49E-02
	erste Verwendung-im Büro	2,93	5134	1,17	1,64E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-in der freien Natur	3,31	5135	,96	1,34E-02
	erste Verwendung-in der freien Natur	2,51	5135	1,07	1,49E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-in der Verwaltung	3,66	5007	,80	1,13E-02
	erste Verwendung-in der Verwaltung/Schreibstube	3,30	5007	1,09	1,54E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-handwerklich	1,92	5248	1,24	1,72E-02
	erste Verwendung-handwerklich	2,52	5248	1,18	1,63E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-körperlich	1,92	5305	1,10	1,51E-02
	erste Verwendung-körperlich	2,16	5305	1,02	1,41E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-an technischem Gerät	2,07	5308	1,17	1,60E-02
	erste Verwendung-an technischem Gerät	1,86	5308	1,07	1,47E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im medizinischen Bereich	3,92	5035	,42	5,95E-03
	erste Verwendung-im medizinischen Bereich	3,77	5035	,74	1,05E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-als Fahrer/Fahrzeugführer	3,50	5097	,86	1,21E-02
	erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	2,84	5097	1,20	1,68E-02
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im Dienstleistungsbereich	2,96	5119	1,23	1,72E-02
	erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	3,02	5119	1,16	1,63E-02

In der nächsten Tabelle, die den eigentlichen T-Test bei gepaarten Stichproben abbildet, wird ersichtlich, dass bei 8 von 9 Paaren erhebliche Mittelwertdifferenzen auftraten. Eine Ausnahme bildete das Paar Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich. Der zweiseitige Signifikanztest (Spalte Sig. [2-seitig] in der Tabelle) wies sogar bei allen 9 Paaren die Mittelwertunterschiede als hochsignifikant aus. Dafür ist natürlich in nicht unerheblichem Umfang die hohe Fallzahl verantwortlich.

Tabelle 26: Vergleich zwischen letztem zivilen Beruf und Erstverwendung (T-Test)

Test bei gepaarten Stichproben

		Gepaarte Differenzen					T	df	Sig. (2-seitig)
		Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes	95% Konfidenzintervall der Differenz				
					Untere	Obere			
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im Büro - erste Verwendung-im Büro	,44	1,22	1,70E-02	,41	,48	26,092	5133	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-in der freien Natur - erste Verwendung-in der freien Natur	,80	1,23	1,72E-02	,77	,84	46,678	5134	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-in der Verwaltung - erste Verwendung-in der Verwaltung/Schreibstube	,36	1,08	1,53E-02	,33	,39	23,511	5006	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-handwerklich - erste Verwendung-handwerklich	-,61	1,24	1,71E-02	-,64	-,57	-35,458	5247	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-körperlich - erste Verwendung-körperlich	-,24	1,14	1,57E-02	-,27	-,21	-15,088	5304	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-an technischem Gerät - erste Verwendung-an technischem Gerät	,21	1,16	1,60E-02	,18	,24	13,099	5307	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im medizinischen Bereich - erste Verwendung-im medizinischen Bereich	,15	,70	9,87E-03	,13	,17	14,872	5034	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-als Fahrer/Fahrzeugführer - erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	,66	1,32	1,84E-02	,63	,70	35,994	5096	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im Dienstleistungsbereich - erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	-6,35E-02	1,51	2,11E-02	-,10	-2,21E-02	-3,010	5118	,003

Die bereits erwähnten signifikanten Mittelwertunterschiede signalisieren erhebliche Veränderungen in der Tätigkeitsstruktur beim Übergang vom zuletzt ausgeübten Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr zur ersten militärischen Verwendung.

Bei sechs Items ergab sich eine positive Mittelwertdifferenz, die in diesem Zusammenhang darauf hindeutete, dass diese Tätigkeiten in der ersten militärischen Verwendung bedeutsamer wurden. Den größten Bedeutungszuwachs erfuhr das Item „Ich arbeite in der freien Natur“ (Mittelwertdifferenz: 0,8). Diese Tendenz erscheint bei einer militärischen Verwendung genauso zwingend wie der Zuwachs beim Item „Ich arbeite als Fahrer/Fahrzeugführer“ (Mittelwertdifferenz: 0,66).

Überraschend hingegen ist der Bedeutungsgewinn für das Item „Ich arbeite im Büro“. Die Mittelwertdifferenz war mit 0,44 doch recht stark ausgeprägt, aber in diesem Fall half bei der Erklärung ein Rückgriff auf die Tabelle mit der Statistik bei gepaarten Stichproben. Es wird deutlich, dass Bürotätigkeiten bei den späteren Unteroffizieren vor Eintritt in die Bundeswehr nahezu keine Rolle spielten (Mittelwert: 3,37).

Die erste militärische Verwendung war für viele Unteroffiziere auch mit einem Zuwachs an Verwaltungsarbeiten verbunden. Der Mittelwertunterschied fällt mit 0,36 noch hinreichend deutlich aus. Bei diesem Anstieg bleibt jedoch das sehr geringe Basisniveau für Verwaltungs- und Schreivarbeiten zu berücksichtigen (Mittelwert: 3,66).

Vergleichsweise geringfügige, aber aufgrund der hohen Fallzahl hochsignifikante Bedeutungszuwächse erfuhren im Rahmen der ersten militärischen Verwendung auch Tätigkeiten im medizinischen Bereich und als Fahrer/Fahrzeugfahrer (Mittelwertdifferenzen: 0,21 bzw. 0,15). Während der Zuwachs an Tätigkeiten im medizinischen Bereich

von einem sehr geringen Ausgangsniveau her erfolgte (Mittelwert: 3,92), hatten viele der späteren Unteroffiziere bereits vor Eintritt in die Bundeswehr einen Beruf ausgeübt, in dem sie häufig an technischem Gerät arbeiteten (Mittelwert: 2,07). In der ersten militärischen Verwendung spielte die Arbeit an technischem Gerät dann eine noch größere Rolle. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie ihre Berufserfahrungen in dieser Hinsicht voll nutzen und ihren Erfahrungsschatz vergrößern konnten.

Keine Veränderung verursachte der Übergang – vom Zivilberuf vor Eintritt in die Bundeswehr zur ersten militärischen Verwendung – bezüglich der Tätigkeiten im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich. Sowohl für den letzten Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr als auch für die erste militärische Verwendung waren Tätigkeiten im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich eher untypisch, daher wurde in beiden Fällen mehrheitlich die Antwortkategorie „trifft eher nicht zu“ genutzt (Mittelwert: 2,96 bzw. 3,02).

Es gab gleichwohl auch Tätigkeiten die durch den Wechsel vom Zivilberuf in die militärische Verwendung deutlich an Gewicht verloren. Besonders deutlich fällt dieser Bedeutungsverlust für die handwerklichen Tätigkeiten aus. Der Mittelwertunterschied beträgt -,61 und ist zudem hochsignifikant. Dieser gravierende Rückgang ist Ausdruck der Tatsache, dass viele spätere Unteroffiziere vor Eintritt in die Bundeswehr handwerklich tätig waren (Mittelwert: 1,92) und dieses hohe Ausgangsniveau in der ersten militärischen Verwendung nicht gehalten werden konnte, weil handwerkliche Tätigkeiten nicht so stark nachgefragt wurden (Mittelwert: 2,52). Mit gewissen Abstrichen trifft diese Einschätzung (überraschenderweise) auch auf die körperlichen Tätigkeiten zu. Der Mittelwertunterschied liegt hier nur bei -,24 und ist dennoch hochsignifikant. Symptomatisch war jedoch bei den körperlichen wie handwerklichen Tätigkeiten das hohe zivil-

berufliche Ausgangsniveau (Mittelwert: jeweils 1,92). In der ersten militärischen Verwendung wurde diese im Zivilberuf sehr bedeutsame Komponente nicht vollständig abgerufen, obwohl körperliche Tätigkeiten in der Verwendung eine große Rolle spielten (Mittelwert: 2,16).

In der Endkonsequenz hat sich das Tätigkeitsprofil mit dem Wechsel vom letzten Zivilberuf vor Eintritt in die Bundeswehr zur ersten militärischen Verwendung merklich verändert. Dabei steht den Zuwächsen bei Tätigkeiten in der freien Natur, als Fahrer/Fahrzeugführer oder auch im Büro der Bedeutungsverlust der handwerklichen Tätigkeiten gegenüber. Trotz dieser allgemeinen Veränderungen im Tätigkeitsprofil besteht jedoch die Möglichkeit, dass jeder Unteroffizier für sich seine spezifischen Fähigkeiten und Berufserfahrungen in die erste militärische Verwendung (wenn auch nur zum Teil) einbrachte. Damit wäre der Schuster sprichwörtlich bei seinem Leisten geblieben. Um dieser Hypothese nachgehen zu können, bieten sich aus methodischer Sicht Korrelationen bei gepaarten Stichproben an. Dabei wird für jedes Item-Paar ein Korrelationskoeffizient als Zusammenhangsmaß bestimmt. Die nachfolgende Tabelle bietet darüber hinaus noch Aussagen zur Fallzahl und Signifikanz.

Tabelle 27: Zusammenhang zwischen letztem zivilen Beruf und Erstverwendung in der Bundeswehr

Korrelationen bei gepaarten Stichproben

		N	Korrelation	Signifikanz:
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im Büro & erste Verwendung-im Büro	5134	,413	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-in der freien Natur & erste Verwendung-in der freien Natur	5135	,266	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-in der Verwaltung & erste Verwendung-in der Verwaltung/Schreibstube	5007	,374	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-handwerklich & erste Verwendung-handwerklich	5248	,477	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-körperlich & erste Verwendung-körperlich	5305	,423	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-an technischem Gerät & erste Verwendung-an technischem Gerät	5308	,462	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im medizinischen Bereich & erste Verwendung-im medizinischen Bereich	5035	,381	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-als Fahrer/Fahrzeugführer & erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	5097	,221	,000
Paaren	Beschr.letzter Beruf vor Eintritt-im Dienstleistungsbereich & erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	5119	,206	,000

Ein erster Blick auf die Ergebnisse lässt erkennen, dass bei allen neun Item-Paaren hochsignifikante Korrelationen bestehen. Gleichwohl heben sich vier der neun Paare wegen der Stärke der Korrelationen von den restlichen Item-Paaren ab. Gereiht nach der Stärke der Korrelationen sind dies folgende Paare:

- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung – handwerklich, Korrelation: ,477
- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung – an technischem Gerät, Korrelation: ,462

- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung – körperlich, Korrelation: ,423
- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung – im Büro, Korrelation: ,413.

Es ist augenscheinlich, dass für diese vier Tätigkeitsfelder ein besonders enger Zusammenhang zwischen zivilberuflicher Prägung und militärischer Erstverwendung bestand. Wer also im Zivilberuf vor Eintritt in die Bundeswehr in starkem Maße handwerklich tätig war, für den fand sich auch in der Bundeswehr eine vergleichsweise stark handwerklich geprägte Erstverwendung. Brachte er diese Voraussetzung nicht mit, so blieb auch seine Erstverwendung relativ frei von handwerklichen Elementen. Für die Tätigkeiten an technischem Gerät, körperlicher Art oder im Büro galt dies in dem selben Maße.

Starke Zusammenhänge finden sich auch bei den Paaren letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung im medizinischen Bereich (Korrelation: ,381) und letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube (Korrelation: ,374).

Selbst bei den Schlusslichtern der Rangliste bleiben die Korrelationen hochsignifikant (Signifikanz: ,000):

- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung in der freien Natur (Korrelation: ,266)
- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung als Fahrer/Fahrzeugführer (Korrelation: ,221)
- letzter Beruf vor Eintritt in die Bundeswehr & Verwendung im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich (Korrelation: ,206).

Es bestätigt sich damit die These, dass beim Wechsel Zivilberuf/Erstverwendung in der Bundeswehr – trotz einer merklichen Veränderung des allgemeinen Tätigkeitsprofils – die individuellen Dispositionen erhalten blieben.

3.4 Kompatibilität Schulabschluss und Verwendung

Ein weiterer gewichtiger Punkt in der Analyse ist dem Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Verwendung gewidmet. Konkret handelt es sich dabei um den Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und die Antworten auf die Frage „Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung?“.

Der Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr wurde mit Hilfe folgender Kategorien erfasst:

- kein Abschluss
- Volks-/Hauptschulabschluss
- Mittlere Reife
- Fachhochschulreife
- Abitur.

Die Antwortkategorien für die Frage „Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung?“ sahen wie folgt aus:

- vom Einplaner/Wehrdienstberater empfohlen
- ergab sich aus einem Bedarf in der Truppe
- wurde in der gewünschten Verwendung eingesetzt
- in anderer Verwendung eingeplant.

Beide Variablen und ihre Antwortkategorien werden jetzt in einer Kreuztabelle zusammengeführt.

Tabelle 28: Einsatz in einer bestimmten Verwendung in Abhängigkeit vom Schulabschluss

			Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung				Gesamt
			vom Einplaner/Wehrdienstberater empfohlen	ergab sich aus einem Bedarf in der Truppe	wurde in der gewünschten Verwendung eingesetzt	in anderer Verwendung eingeplant	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	3	6	8	2	19
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	15,8%	31,6%	42,1%	10,5%	100,0%
		% von Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung	,5%	,4%	,3%	,2%	,3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl	255	752	1074	359	2440
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	10,5%	30,8%	44,0%	14,7%	100,0%
		% von Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung	39,8%	44,4%	39,0%	41,2%	40,9%
	Mittlere Reife	Anzahl	318	734	1413	431	2896
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	11,0%	25,3%	48,8%	14,9%	100,0%
		% von Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung	49,7%	43,4%	51,3%	49,4%	48,6%
	Fachhochschulreife	Anzahl	35	101	146	46	328
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	10,7%	30,8%	44,5%	14,0%	100,0%
		% von Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung	5,5%	6,0%	5,3%	5,3%	5,5%
	Abitur	Anzahl	29	100	115	34	278
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	10,4%	36,0%	41,4%	12,2%	100,0%
		% von Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung	4,5%	5,9%	4,2%	3,9%	4,7%
Gesamt	Anzahl	640	1693	2756	872	5961	
	% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	10,7%	28,4%	46,2%	14,6%	100,0%	
	% von Wie kam es zum Einsatz in dieser Verwendung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,073	,002
Nominalmaß	Cramer-V	,042	,002
	Kontingenzkoeffizient	,073	,002
Anzahl der gültigen Fälle		5961	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Betrachtet man die Gesamtergebnisse in Bezug auf den Einsatz in bestimmten Verwendungen, so stellt man überrascht fest, dass lediglich 10,7 Prozent der Soldaten ihre Verwendung vom Einplaner/Wehrdienstberater empfohlen wurde und sie dieser Empfehlung tatsächlich folgten. Zwischen den Schulabschlussgruppen ergaben sich bezüglich der Empfehlungsfunktion von Einplaner/Wehrdienstberater keine signifikanten Unterschiede. Vernachlässigt man die sehr kleine Gruppe ohne Schulabschluss, so schwanken die entsprechenden Werte zwischen 10,4 Prozent (Abitur) und 11 Prozent (Mittlere Reife). Das heißt, die Empfehlungen der Berater und Einplaner spielten in allen Schulabschlussgruppen die gleiche, relativ geringe Rolle.

Für immerhin 28,4 Prozent aller Befragten ergab sich der Einsatz in der Verwendung aus einem Bedarf in der Truppe. Von diesem Wert wich nur eine Schulbildungsgruppe ab, die Abiturienten. Hier lag der entsprechende Wert bei 36 Prozent. Damit erwies sich die Gruppe der Abiturienten bezüglich der ersten Verwendung als besonders disponibel.

Fast die Hälfte der befragten Unteroffiziere wurde in der gewünschten Verwendung eingesetzt (46,2 Prozent). Am höchsten war dieser Wert in der Gruppe mit Mittlerer Reife (48,8 Prozent), die Abweichung vom Mittel war damit jedoch relativ gering. Deutlich niedriger war

dieser Wert in der Gruppe der Abiturienten (41,4 Prozent). Dieses Ergebnis kann angesichts der hohen Disponibilität nicht überraschen. Gleichwohl sind die Hintergründe für diese Tendenz zu hinterfragen.

Den Schlusspunkt in dieser Betrachtung setzen die Ergebnisse für die Antwortkategorie „in anderer Verwendung eingeplant“. Dieser Anteil liegt mit 14,6 Prozent verhältnismäßig hoch, damit wurde jeder siebente Unteroffizier in einer anderen Verwendung eingesetzt als eingeplant.

Die entsprechenden, relevanten Gruppenwerte (ohne Berücksichtigung bleibt die Gruppe ohne Schulabschluss) schwanken zwischen 12,2 Prozent (Abitur) und 14,9 Prozent (Mittlere Reife). Lediglich der geringe Wert für die Abiturienten fällt ein wenig aus dem Rahmen.

Insgesamt schält sich bei dieser Betrachtung eine gewisse Sonderrolle der Abiturienten heraus. Deren Einsatz in der Verwendung ergab sich in stärkerem Maße aus einem Bedarf in der Truppe und quasi analog dazu wurden sie seltener in der gewünschten Verwendung eingesetzt oder in einer anderen Verwendung eingesetzt als eingeplant. Da die anderen Schulbildungsgruppen jedoch relativ homogen wirken, bleibt der Kontingenzkoeffizient mit ,073 ziemlich klein. Aufgrund der hohen Fallzahl ergibt sich jedoch eine näherungsweise Signifikanz von ,002.

Der Fragebogen lässt jedoch noch mindestens eine weitere Darstellung des Zusammenhangs zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und erster militärischer Verwendung zu. Dabei wird der Schulabschluss mit jedem einzelnen der elf Items zur Charakterisierung der ersten Verwendung in der Bundeswehr gekreuzt. Den Auftakt bildet dabei die Kreuztabelle Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und erster militärischer Verwendung im Büro.

Tabelle 29: Schulabschluss und erste Verwendung im Büro

Kreuztabelle

			erste Verwendung-im Büro				Gesamt
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	5	2	3	6	16
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	31,3%	12,5%	18,8%	37,5%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Büro	,5%	,2%	,3%	,2%	,3%
	Volks-/Hauptschulabschluß	Anzahl	273	344	415	1181	2213
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	12,3%	15,5%	18,8%	53,4%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Büro	25,8%	37,1%	41,5%	46,2%	39,9%
	Mittlere Reife	Anzahl	603	492	499	1147	2741
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	22,0%	17,9%	18,2%	41,8%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Büro	57,0%	53,0%	49,9%	44,9%	49,5%
	Fachhochschulreife	Anzahl	103	51	43	110	307
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	33,6%	16,6%	14,0%	35,8%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Büro	9,7%	5,5%	4,3%	4,3%	5,5%
	Abitur	Anzahl	73	39	40	112	264
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	27,7%	14,8%	15,2%	42,4%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Büro	6,9%	4,2%	4,0%	4,4%	4,8%
	Gesamt	Anzahl	1057	928	1000	2556	5541
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	19,1%	16,7%	18,0%	46,1%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Büro	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,172	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,099	,000
	Kontingenzkoeffizient	,170	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5541	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Konzentriert man sich bei der Betrachtung der Kreuztabelle vorrangig auf die Antwortkategorie „trifft voll und ganz zu“ der Variablen „erste Verwendung im Büro“, so wird ersichtlich, dass für jeden fünften Befragten (19,1 Prozent) die erste Verwendung im Büro stattfand. Zwischen den einzelnen Bildungsgruppen gibt es diesbezüglich allerdings gravierende Unterschiede, die sich in deutlichen Abweichungen vom Mittel äußern (die sehr kleine Gruppe ohne Abschluss bleibt jedoch unberücksichtigt).

Für Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss traf eine Verwendung im Büro nur in zwölf von hundert Fällen voll und ganz zu. Gänzlich andere Werte erzielten Soldaten mit Abitur oder Fachhochschulreife. Waren 28 Prozent der Abiturienten in einer Büroverwendung zu finden, war es bei Soldaten mit Fachhochschulreife sogar jeder Dritte (33,6 Prozent). Die Schulbildung war demnach für die erste Verwendung im Büro ein ausschlaggebender Faktor. Als Beleg dafür kann auch der Kontingenzkoeffizient von ,170 bei einer näherungsweise Signifikanz von ,000 angeführt werden.

Die nächste Kreuztabelle behandelt den Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten Verwendung in der freien Natur.

Tabelle 30: Schulabschluss und erste Verwendung in der freien Natur

Kreuztabelle

			erste Verwendung-in der freien Natur				Gesamt:
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	7	2	7	3	19
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	36,8%	10,5%	36,8%	15,8%	100 0%
		% von erste Verwendung-in der freien Natur	,6%	,1%	,5%	,2%	3%
Volks-/Hauptschulabschluss		Anzahl	649	715	513	406	2283
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	28,4%	31,3%	22,5%	17,8%	100 0%
		% von erste Verwendung-in der freien Natur	51,3%	43,8%	35,0%	32,6%	40 7%
Mittlere Reife		Anzahl	499	747	790	702	2738
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	18,2%	27,3%	28,9%	25,6%	100 0%
		% von erste Verwendung-in der freien Natur	39,4%	45,8%	53,9%	56,3%	48 8%
Fachhochschulreife		Anzahl	62	79	86	75	302
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	20,5%	26,2%	28,5%	24,8%	100 0%
		% von erste Verwendung-in der freien Natur	4,9%	4,8%	5,9%	6,0%	5 4%
Abitur		Anzahl	49	89	69	60	267
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	18,4%	33,3%	25,8%	22,5%	100 0%
		% von erste Verwendung-in der freien Natur	3,9%	5,5%	4,7%	4,8%	4 8%
Gesamt		Anzahl	1266	1632	1465	1246	5609
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	22,6%	29,1%	26,1%	22,2%	100 0%
		% von erste Verwendung-in der freien Natur	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100 0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,153	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,088	,000
	Kontingenzkoeffizient	,151	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5609	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

22,6 Prozent aller Befragten gaben an, dass für ihre erste militärische Verwendung die Beschreibung „in der freien Natur“ voll und ganz zutraf. Nicht unerwartet ist der entsprechende Anteil bei den Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss am höchsten (28,4 Prozent), wenn man einmal von der sehr kleinen Gruppe ohne Schulabschluss absieht. In den anderen drei Gruppen liegt der Anteil deutlich darunter, nämlich bei 18,2 Prozent (Mittlere Reife), 18,4 Prozent (Abitur) und 20,5 Prozent (Fachhochschulreife).

Der Kontingenzkoeffizient von ,151 bei einer näherungsweise Signifikanz von ,000 führt zu einer Verwerfung der Nullhypothese und zur Bestätigung eines Zusammenhangs zwischen Schulbildung bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten Verwendung in der freien Natur.

Die nächste Kreuztabelle beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten militärischen Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube.

Tabelle 31: Schulabschluss und erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube

Kreuztabelle

			erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube				Gesamt	
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu		
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube	1 6,7% .1%	5 33,3% 1,0%	2 13,3% .3%	7 46,7% .2%	15 100,0% .3%	
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube	177 8,1% 24,2%	166 7,6% 32,4%	284 13,0% 42,1%	1552 71,2% 44,1%	2179 100,0% 40,1%	
	Mittlere Reife	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube	426 15,9% 58,2%	287 10,7% 56,1%	323 12,0% 47,9%	1649 61,4% 46,9%	2885 100,0% 49,4%	
Fachhochschulreife		Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube	69 23,1% 9,4%	32 10,7% 6,3%	37 12,4% 5,5%	161 53,8% 4,6%	299 100,0% 5,5%	
	Abitur	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube	59 22,7% 8,1%	22 8,5% 4,3%	29 11,2% 4,3%	150 57,7% 4,3%	260 100,0% 4,8%	
Gesamt			Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung in der Verwaltung/Schreibstube	732 13,5% 100,0%	512 9,4% 100,0%	675 12,4% 100,0%	3519 64,7% 100,0%	5438 100,0% 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,164	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,094	,000
	Kontingenzkoeffizient	,161	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5438	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Für 13,5 Prozent aller Befragten trifft die Beschreibung der ersten Verwendung „in der Verwaltung/Schreibstube“ voll und ganz zu.

Erwartungsgemäß liegt der entsprechende Anteil bei Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss lediglich bei 8,1 Prozent. Für Soldaten mit Fachhochschulreife und Abitur wurden hingegen Werte von 23,1 und 22,7 Prozent gemessen. Eine Erstverwendung in der Verwaltung/Schreibstube ist demnach sehr wohl abhängig vom Niveau des Schulabschlusses bei Eintritt in die Bundeswehr.

Bestätigt wird diese Aussage durch den Kontingenzkoeffizienten von ,161 bei einer näherungsweisen Signifikanz von ,000. Dieser Zusammenhang erweist sich als hochsignifikant.

Die folgende Kreuztabelle bildet den Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und einer handwerklichen Erstverwendung ab.

Tabelle 32: Schulabschluss und erste handwerkliche Verwendung

Kreuztabelle

			erste Verwendung-handwerklich				Gesamt
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	7	1	1	7	16
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	43,8%	6,3%	6,3%	43,8%	100,0%
		% von erste Verwendung-handwerklich	,5%	,1%	,1%	,4%	,3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl	699	649	372	545	2265
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	30,9%	28,7%	16,4%	24,1%	100,0%
		% von erste Verwendung-handwerklich	49,0%	46,4%	37,0%	31,4%	40,7%
	Mittlere Reife	Anzahl	642	635	526	923	2726
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	23,6%	23,3%	19,3%	33,9%	100,0%
		% von erste Verwendung-handwerklich	45,0%	45,4%	52,3%	53,1%	49,0%
	Fachhochschulreife	Anzahl	60	63	48	129	300
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	20,0%	21,0%	16,0%	43,0%	100,0%
		% von erste Verwendung-handwerklich	4,2%	4,5%	4,8%	7,4%	5,4%
	Abitur	Anzahl	18	52	58	133	261
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	6,9%	19,9%	22,2%	51,0%	100,0%
		% von erste Verwendung-handwerklich	1,3%	3,7%	5,8%	7,7%	4,7%
	Gesamt	Anzahl	1426	1400	1005	1737	5568
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	25,6%	25,1%	18,0%	31,2%	100,0%
		% von erste Verwendung-handwerklich	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,186	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,107	,000
	Kontingenzkoeffizient	,183	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5568	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

25,6 Prozent aller Befragten hielten die Charakterisierung ihrer ersten Verwendung mit „handwerklich“ für voll und ganz zutreffend.

Sieht man von der sehr kleinen Gruppe ohne Schulabschluss ab, so erstaunt doch die große Schwankungsbreite um diesen Mittelwert. Während die Abiturienten ihre erste Verwendung nur sehr selten als voll und ganz handwerklich beschrieben (6,9 Prozent), liegt der entsprechende Wert bei Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss bei über 30 Prozent. In dieses Muster ordnen sich auch die Unteroffiziere mit Fachhochschulreife und Mittlerer Reife ein.

Es besteht damit ein negativer Zusammenhang zwischen dem Schulbildungsniveau und der Wahrscheinlichkeit einer handwerklichen Erstverwendung. Dieser Zusammenhang ist bei einem Kontingenzkoeffizienten von ,183 und einer näherungsweisen Signifikanz von ,000 recht deutlich ausgeprägt.

Die nächste Kreuztabelle behandelt den Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und einer körperlichen Erstverwendung.

Tabelle 33: Schulabschluss und körperliche Erstverwendung

Kreuztabelle

			erste Verwendung-körperlich				Gesamt
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	9	1	4	4	18
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	50,0%	5,6%	22,2%	22,2%	100,0%
		% von erste Verwendung-körperlich	,5%	,1%	,4%	,5%	,3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl	890	860	348	214	2312
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	38,5%	37,2%	15,1%	9,3%	100,0%
		% von erste Verwendung-körperlich	50,0%	44,2%	31,3%	26,5%	41,0%
	Mittlere Reife	Anzahl	767	921	604	456	2748
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	27,9%	33,5%	22,0%	16,6%	100,0%
		% von erste Verwendung-körperlich	43,1%	47,3%	54,4%	56,5%	48,7%
	Fachhochschulreife	Anzahl	67	92	74	69	302
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	22,2%	30,5%	24,5%	22,8%	100,0%
		% von erste Verwendung-körperlich	3,8%	4,7%	6,7%	8,6%	5,3%
Abitur	Anzahl	47	73	81	64	265	
	% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	17,7%	27,5%	30,6%	24,2%	100,0%	
	% von erste Verwendung-körperlich	2,6%	3,7%	7,3%	7,9%	4,7%	
Gesamt	Anzahl	1780	1947	1111	807	5645	
	% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	31,5%	34,5%	19,7%	14,3%	100,0%	
	% von erste Verwendung-körperlich	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,200	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,116	,000
	Kontingenzkoeffizient	,196	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5645	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Für immerhin 31,5 Prozent der Befragten traf eine Beschreibung ihrer ersten militärischen Verwendung mit „körperlich“ voll und ganz zu.

Sieht man einmal von der sehr kleinen Gruppe ohne Abschluss ab, bei der jeder zweite eine solche Einschätzung teilt, offenbaren sich jedoch zwischen den anderen Bildungsgruppen erhebliche Unterschiede. Dabei nimmt der Anteil derjenigen, die ihre erste Verwendung als „körperlich“ beschrieben, mit zunehmendem Bildungsniveau ab. Liegt der Anteil bei Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss bei beachtlichen 38,5 Prozent, so sinkt er über 27,9 Prozent (Mittlere Reife) auf 22,2 Prozent (Fachhochschulreife) und dann sogar auf 17,7 Prozent (Abitur) ab.

Folgerichtig erreicht der Kontingenzkoeffizient mit ,196 seinen bisherigen Spitzenwert und die näherungsweise Signifikanz liegt bei ,000.

Die nächste Kreuztabelle beschreibt den Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und einer ersten militärischen Verwendung an technischem Gerät.

Tabelle 34: Schulabschluss und erste Verwendung an technischem Gerät

Kreuztabelle

			erste Verwendung-an technischem Gerät				Gesamt:
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-an technischem Gerät	10 52,6% .3%	2 10,5% .1%	3 15,8% .5%	4 21,1% .5%	19 100 0% .3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-an technischem Gerät	1273 54,4% 43,4%	631 27,0% 44,7%	207 8,9% 35,2%	227 9,7% 28,6%	2338 100 0% 40 8%
	Mittlere Reife	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-an technischem Gerät	1382 49,5% 47,1%	640 22,9% 45,4%	319 11,4% 54,3%	450 16,1% 56,7%	2791 100 0% 48 7%
Fachhochschulreife		Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-an technischem Gerät	162 51,6% 5,5%	66 21,0% 4,7%	26 8,3% 4,4%	60 19,1% 7,6%	314 100 0% 5 5%
	Abitur	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-an technischem Gerät	107 40,4% 3,6%	72 27,2% 5,1%	33 12,5% 5,6%	53 20,0% 6,7%	265 100 0% 4 6%
Gesamt			2934 51,2% 100,0%	1411 24,6% 100,0%	588 10,3% 100,0%	794 13,9% 100,0%	5727 100 0% 100 0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,125	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,072	,000
	Kontingenzkoeffizient	,124	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5727	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Eine erste Verwendung an technischem Gerät traf für mehr als die Hälfte der befragten Unteroffiziere (51,2 Prozent) voll und ganz zu.

Die entsprechenden Werte für die einzelnen Schulabschlussgruppen schwanken jedoch erheblich zwischen 54,5 Prozent (Volks- und Hauptschulabschluss) und 40,4 Prozent (Abitur). Mittlere Positionen nehmen bei einer solchen Betrachtung die Gruppe mit Mittlerer Reife (49,5 Prozent) und die Gruppe mit Fachhochschulreife (51,6 Prozent) ein.

Der Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten militärischen Verwendung an technischem Gerät ist nicht sehr stark ausgeprägt. Der Kontingenzkoeffizient beträgt „nur“ ,124, gleichwohl liegt die näherungsweise Signifikanz bei ,000.

Die folgende Kreuztabelle bildet den Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und einer ersten Verwendung im Bereich Versorgung ab.

Tabelle 35: Schulabschluss und erste Verwendung im Bereich Versorgung

Kreuztabelle

			erste Verwendung-im Bereich Versorgung				Gesamt:
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im Bereich Versorgung	7 43,8% .7%	2 12,5% .4%	2 12,5% .2%	5 31,3% .2%	16 100,0% 3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im Bereich Versorgung	484 21,7% 45,8%	234 10,5% 41,6%	328 14,7% 39,3%	1185 53,1% 38,6%	2231 100,0% 40,4%
	Mittlere Reife	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im Bereich Versorgung	495 18,3% 46,9%	281 10,4% 50,0%	422 15,6% 50,6%	1508 55,7% 49,2%	2706 100,0% 49,0%
Fachhochschulreife		Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im Bereich Versorgung	49 16,1% 4,6%	22 7,2% 3,9%	42 13,8% 5,0%	191 62,8% 6,2%	304 100,0% 5,5%
	Abitur	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im Bereich Versorgung	21 8,0% 2,0%	23 8,8% 4,1%	40 15,3% 4,8%	178 67,9% 5,8%	262 100,0% 4,7%
Gesamt		Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im Bereich Versorgung	1056 19,1% 100,0%	562 10,2% 100,0%	834 15,1% 100,0%	3067 55,6% 100,0%	5519 100,0% 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,096	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,055	,000
	Kontingenzkoeffizient	,096	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5519	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Annähernd jeder fünfte Befragte (19,1 Prozent) befand die Beschreibung „im Bereich Versorgung“ für seine erste Verwendung als voll und ganz zutreffend.

Sieht man wieder von der sehr kleine Gruppe von Soldaten ohne Schulabschluss ab, so zeichnet sich zwischen den verbleibenden Schulbildungsgruppen ein erhebliches Gefälle ab. Während 21,7 Prozent der Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss angaben, dass eine Erstverwendung im Bereich Versorgung für sie voll und ganz zutraf, so sank dieser Wert über 18,3 Prozent (Mittlere Reife) und 16,1 Prozent (Fachhochschulreife) auf 8 Prozent bei den Abiturienten ab. Der Bereich Versorgung erscheint somit als eine Art Domäne der Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss.

Der Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Verwendung im Bereich Versorgung ist mäßig ausgeprägt. Dafür spricht der Kontingenzkoeffizient von ,096 bei einer näherungsweisen Signifikanz von ,000.

Die nächste Kreuztabelle wird gebildet durch die Variablen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und erste militärische Verwendung im medizinischen Bereich.

Tabelle 36: Schulabschluss und erste Verwendung im medizinischen Bereich

Kreuztabelle

			erste Verwendung-im medizinischen Bereich				Gesam :
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im medizinischen Bereich	1 6,7% ,3%	1 6,7% 1,2%	1 6,7% ,6%	12 80,0% ,2%	15 100 0% 3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im medizinischen Bereich	130 6,0% 39,3%	28 1,3% 32,9%	66 3,0% 41,0%	1952 89,7% 40,1%	2176 100 0% 40 0%
	Mittlere Reife	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im medizinischen Bereich	175 6,5% 52,9%	47 1,7% 55,3%	73 2,7% 45,3%	2397 89,0% 49,3%	2692 100 0% 49 5%
	Fachhochschulreife	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im medizinischen Bereich	14 4,7% 4,2%	4 1,3% 4,7%	9 3,0% 5,6%	270 90,9% 5,5%	297 100 0% 5 5%
	Abitur	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im medizinischen Bereich	11 4,2% 3,3%	5 1,9% 5,9%	12 4,6% 7,5%	234 89,3% 4,8%	262 100 0% 4 8%
Gesamt	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-im medizinischen Bereich	331 6,1% 100,0%	85 1,6% 100,0%	161 3,0% 100,0%	4865 89,4% 100,0%	5442 100 0% 100 0%	

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,046	,477
Nominalmaß	Cramer-V	,027	,477
	Kontingenzkoeffizient	,046	,477
Anzahl der gültigen Fälle		5442	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Eine Erstverwendung im medizinischen Bereich blieb bei den Unteroffizieren einem kleinen, ausgesuchten Kreis vorbehalten. Dafür spricht, dass lediglich 6,1 Prozent aller Befragten angaben, für sie treffe eine Verwendung im medizinischen Bereich voll und ganz zu.

Zwischen den Gruppen ergaben sich nur geringfügige Differenzen. Die entsprechenden Anteile schwanken zwischen 6,5 Prozent (Mittlere Reife) und 4,2 Prozent (Abitur), wobei die Gruppe ohne Schulabschluss unberücksichtigt bleibt.

Es ist in diesem Kontext nur logisch, dass der Kontingenzkoeffizient bei ,046 verharrt und keine Signifikanz gegeben ist (näherungsweise Signifikanz: ,477).

Die folgende Kreuztabelle stellt den Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten militärischen Verwendung als Fahrer/Fahrzeugführer dar.

Tabelle 37: Schulabschluss und erste Verwendung als Kraftfahrer

Kreuztabelle

			erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer				Gesam:
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	4 25,0% ,4%	2 12,5% ,2%	2 12,5% ,3%	8 50,0% ,3%	16 100 0% 3%
	Volks-/Hauptschulabschluss	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	564 25,0% 50,6%	568 25,2% 43,0%	228 10,1% 38,5%	895 39,7% 35,3%	2255 100 0% 40 5%
	Mittlere Reife	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	449 16,5% 40,3%	647 23,7% 48,9%	305 11,2% 51,5%	1328 48,7% 52,3%	2729 100 0% 49 0%
Fachhochschulreife	Abitur	Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	58 19,1% 5,2%	59 19,4% 4,5%	38 12,5% 6,4%	149 49,0% 5,9%	304 100 0% 5 5%
		Anzahl % von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw % von erste Verwendung-als Fahrer/Fahrzeugführer	39 14,9% 3,5%	46 17,6% 3,5%	19 7,3% 3,2%	157 60,2% 6,2%	261 100 0% 4 7%
Gesamt			1114 20,0% 100,0%	1322 23,8% 100,0%	592 10,6% 100,0%	2537 45,6% 100,0%	5565 100 0% 100 0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,134	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,077	,000
	Kontingenzkoeffizient	,133	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5565	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Für jeden fünften Befragten (exakt 20 Prozent) traf die Beschreibung Fahrer/Fahrzeugführer auf die erste militärische Verwendung voll und ganz zu.

Und auch bei dieser Fragestellung erwiesen sich die Bildungsgruppen Volks- und Hauptschulabschluss und Abitur als Antipoden. Während 25 Prozent der Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss die Beschreibung Fahrer/Fahrzeugführer für ihre erste Verwendung voll und ganz zutreffend fanden, lag dieser Anteil bei den Abiturienten lediglich bei knapp 15 Prozent und damit 10 Prozent niedriger. Zwischen diesen beiden Gruppen nahmen die Soldaten mit Mittlerer Reife (16,5 Prozent) bzw. Fachhochschulreife (19,1 Prozent) wieder die bekannten mittleren Positionen ein.

Der Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten Verwendung als Fahrer/Fahrzeugführer ist insgesamt von mittlerer Stärke, dafür spricht der Kontingenzkoeffizient von ,133 bei einer näherungsweisen Signifikanz von ,000.

In der nächsten Kreuztabelle wird der Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten Verwendung im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich näher beleuchtet.

Tabelle 38: Schulabschluss und erste Verwendung im Unterstützungsbereich

Kreuztabelle

			erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich				Gesamt
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	3	3	1	8	15
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	20,0%	20,0%	6,7%	53,3%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	,4%	,3%	,2%	,3%	,3%
Volks-/Hauptschulabschluss		Anzahl	326	413	228	1238	2205
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	14,8%	18,7%	10,3%	56,1%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	38,1%	36,5%	39,4%	42,2%	40,1%
Mittlere Reife		Anzahl	422	588	297	1395	2702
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	15,6%	21,8%	11,0%	51,6%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	49,4%	52,0%	51,4%	47,6%	49,2%
Fachhochschulreife		Anzahl	55	76	23	152	306
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	18,0%	24,8%	7,5%	49,7%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	6,4%	6,7%	4,0%	5,2%	5,6%
Abitur		Anzahl	49	50	29	138	266
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	18,4%	18,8%	10,9%	51,9%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	5,7%	4,4%	5,0%	4,7%	4,8%
Gesamt		Anzahl	855	1130	578	2931	5494
		% von Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	15,6%	20,6%	10,5%	53,3%	100,0%
		% von erste Verwendung-im Dienstleistungs-/Unterstützungsbereich	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,062	,046
Nominalmaß	Cramer-V	,036	,046
	Kontingenzkoeffizient	,062	,046
Anzahl der gültigen Fälle		5494	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Zunächst traf für 15,6 Prozent aller Befragten die Charakterisierung ihrer ersten militärischen Verwendung mit „im Dienstleistungs- und Unterstützungsbereich“ voll und ganz zu.

Blendet man bei der Betrachtung über die einzelnen Bildungsgruppen die sehr kleine Gruppe ohne Schulabschluss aus, so ergibt sich vom Niveau der Gruppe mit Volks- und Hauptschulabschluss ausgehend (14,8 Prozent), ein geringer stetiger Anstieg.

Bei der Gruppe mit Mittlerer Reife beträgt der Anteil 15,6 Prozent, der Anstieg findet seine Fortsetzung bei der Gruppe mit Fachhochschulreife (18 Prozent) und endet schließlich bei den Abiturienten (18,4 Prozent).

Dieser geringfügige Anstieg kann trotz seiner Stetigkeit kaum die Hypothese stützen, dass zwischen dem Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten militärischen Verwendung im Dienstleistungs- und Unterstützungsbereich ein irgendwie gearteter Zusammenhang besteht. Bei strenger Auslegung sollten auch ein Kontingenzkoeffizient von ,062 und eine näherungsweise Signifikanz von ,046 nicht in diese Richtung interpretiert werden.

Den Abschluss dieser Betrachtung von Schulabschluss und erster Verwendung bildet die Kreuztabelle aus Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und erster militärischer Verwendung als „Kämpfer“.

Tabelle 39: Schulabschluss und erste Verwendung als „Kämpfer“

			erste Verwendung-als Kämpfer				Gesamt
			trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	
Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	keinen Abschluß	Anzahl	4	1	7	6	18
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	22,2%	5,6%	38,9%	33,3%	100,0%
	Volks-/Hauptschulabschluß	% von erste Verwendung-als Kämpfer	,6%	,2%	,8%	,2%	,3%
		Anzahl	341	281	380	1254	2256
	Mittlere Reife	% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	15,1%	12,5%	16,8%	55,6%	100,0%
		% von erste Verwendung-als Kämpfer	50,6%	49,0%	43,0%	36,7%	40,6%
Fachhochschulreife	Anzahl	270	234	419	1790	2713	
	% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	10,0%	8,6%	15,4%	66,0%	100,0%	
Abitur	% von erste Verwendung-als Kämpfer	40,1%	40,8%	47,4%	52,3%	48,9%	
	Anzahl	29	27	44	200	300	
Gesamt	% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	9,7%	9,0%	14,7%	66,7%	100,0%	
	% von erste Verwendung-als Kämpfer	4,3%	4,7%	5,0%	5,8%	5,4%	
	Abitur	Anzahl	30	30	34	171	265
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	11,3%	11,3%	12,8%	64,5%	100,0%
		% von erste Verwendung-als Kämpfer	4,5%	5,2%	3,8%	5,0%	4,8%
		Anzahl	674	573	884	3421	5552
		% von Schulabschluß bei Eintritt in die Bw	12,1%	10,3%	15,9%	61,6%	100,0%
		% von erste Verwendung-als Kämpfer	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,123	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,071	,000
	Kontingenzkoeffizient	,122	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5552	

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Eine erste Verwendung als „Kämpfer“ traf auf 12,1 Prozent der Befragten voll und ganz zu.

Da die sehr kleine Gruppe ohne Schulabschluss auch in diesem Fall ohne Berücksichtigung bleibt, können wir uns ganz auf die restlichen vier Bildungsgruppen konzentrieren. In der Gruppe mit Volks- und Hauptschulabschluss war der Anteil der „Kämpfer“ mit 15,1 Prozent besonders groß. Den geringsten Anteil wies diesmal jedoch nicht die Gruppe mit Abitur auf (11,3 Prozent), sondern die mit Fachhochschulreife (9,7 Prozent). Zwischen diesen beiden Gruppen platzierte sich noch die Gruppe mit Mittlerer Reife (10 Prozent).

Insgesamt hebt sich die Gruppe mit Volks- und Hauptschulabschluss deutlich von den anderen drei Gruppen ab. Ein Zusammenhang zwischen Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr und der ersten militärischen Verwendung als „Kämpfer“ lässt demnach den Schluss zu, dass eine Erstverwendung als „Kämpfer“ für Soldaten mit Volks- und Hauptschulabschluss deutlich wahrscheinlicher ist als für solche mit Mittlerer Reife, Fachhochschulreife oder Abitur.

Nicht zuletzt spricht dafür ein Kontingenzkoeffizient von ,122 bei einer näherungsweise Signifikanz von ,000.

3.5 Zusammenhang zwischen Zivilberuf und letzter militärischer Verwendung

Um eine denkbare Verbindung zwischen dem unmittelbar vor Eintritt in die Bundeswehr ausgeübten Beruf und der letzten militärischen Verwendung nachweisen zu können, stellte die Projektgruppe „Unteroffizier und ziviler Beruf“ den ehemaligen Unteroffizieren folgende Frage: „Wie würden Sie Ihre damalige militärische Verwendung in der Bundeswehrzeit charakterisieren?“ Die Antwortkategorien lauteten:

- Sie war berufsnah, bezogen auf meinen erlernten Beruf.
- Sie war einem zivilen Berufsbild ähnlich, ohne Bezug zu meinem erlernten Beruf.
- Sie war weder an meinem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich.
- Weiß nicht, kann ich nicht beantworten.

Jeder vierte Befragte gab an, dass seine letzte militärische Verwendung berufsnah, bezogen auf den erlernten Beruf, war. Für 42 Prozent war die letzte militärische Verwendung einem zivilen Berufsbild ähnlich. In der Summe trug damit für gut zwei Drittel (67,7 Prozent) der ehemaligen Unteroffiziere die letzte militärische Verwendung zivilberuflichen Charakter.

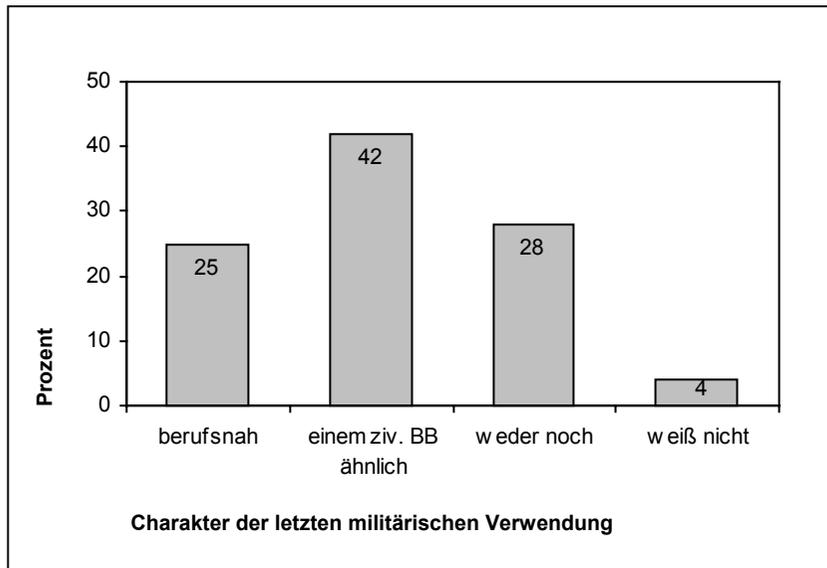
Tabelle 40: Letzte militärische Verwendung und Zivilberuf

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	1498	25,0	25,3	25,3
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	2508	41,9	42,4	67,7
	weder noch	1671	27,9	28,3	96,0
	weiß nicht	238	4,0	4,0	100,0
	Gesamt	5915	98,7	100,0	
Fehlend	System	76	1,3		
Gesamt		5991	100,0		

28 Prozent der Befragten waren retrospektiv der Meinung, dass ihre letzte militärische Verwendung weder an ihrem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich war. Bei diesem Verwendungstyp handelte es sich fraglos um jenen (bereits beschriebenen) originär militärischen.

Die große Mehrheit von über zwei Drittel der Befragten ging dagegen davon aus, dass ihre letzte Verwendung bei der Bundeswehr entweder mit ihrem Zivilberuf übereinstimmte oder zumindest einem zivilen Berufsbild ähnlich war. 4 Prozent der Befragten konnten ihre letzte militärische Verwendung nicht klar zuordnen und wählten daher die Antwortkategorie „weiß nicht, kann ich nicht beantworten“.

Grafik 4: Letzte militärische Verwendung und Zivilberuf



Betrachtet man nun die ausgeschiedenen Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren ($n = 1\,368$), so ergibt sich ein Bild, das mit dem der Grundgesamtheit ($n = 5\,991$) annähernd vergleichbar ist.

26 Prozent der Befragten bezeichneten ihre letzte militärische Verwendung als berufsnah, bezogen auf ihren erlernten Beruf. Knapp 38 Prozent stellten für ihre letzte militärische Verwendung eine Affinität zu einem zivilen Berufsbild fest. Damit trug in dieser Dienstzeitgruppe die letzte militärische Verwendung für 64 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere zivilberuflichen Charakter.

Für ein knappes Drittel (31,3 Prozent) der befragten Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren war im Rückblick ihre letzte militärische Verwendung weder an ihrem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich. Damit war die originär militärische, letzte Verwendung in dieser Dienstzeitgruppe ein wenig häufiger

anzutreffen als in der Grundgesamtheit. Die Abweichung von 3 Prozentpunkten zur Grundgesamtheit sollte jedoch nicht überinterpretiert werden.

4 Prozent der Befragten bedienten sich der Antwortkategorie „weiß nicht, kann ich nicht beantworten“.

Tabelle 41: Letzte militärische Verwendung und Zivilberuf bei SaZ 2 bis 4

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	354	25,9	26,5	26,5
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	504	36,8	37,8	64,3
	weder noch	417	30,5	31,3	95,6
	weiß nicht	59	4,3	4,4	100,0
	Gesamt	1334	97,5	100,0	
Fehlend	System	34	2,5		
Gesamt		1368	100,0		

Die Gruppe der Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 5 bis 8 Jahren (n = 1 977) weist bei einem Vergleich mit der Grundgesamtheit beachtliche Differenzen auf. Hier liegt zum Beispiel der Anteil derjenigen, die ihre letzte militärische Verwendung als berufsnah, bezogen auf ihren erlernten Beruf, einschätzten bei knapp 31 Prozent. Damit liegt dieser Anteil in der „mittleren“ Dienstzeitgruppe 5,5 Prozentpunkte höher als in der Grundgesamtheit.

Auch in diesem Zusammenhang sei noch einmal auf unser Expertengespräch mit einem Vertreter des Deutschen Bundeswehr Verbandes e. V. verwiesen, der feststellte, dass in dieser Dienstzeitgruppe die zivilberufliche Affinität am stärksten ausgeprägt sei. Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen seine Einschätzung recht eindrucksvoll.

Der Anteil der Befragten, für die ihre letzte militärische Verwendung zwar einem zivilen Berufsbild ähnlich aber ohne Bezug zu ihrem erlernten Beruf war, betrug gut 39 Prozent. Der Anteil der letzten militärischen Verwendungen mit zivilberuflichem Charakter lag insgesamt bei 70 Prozent und damit um 2,5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Grundgesamtheit.

Tabelle 42: Letzte militärische Verwendung und Zivilberuf bei SaZ 5 bis 8

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	604	30,6	30,8	30,8
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	770	38,9	39,3	70,1
	weder noch	510	25,8	26,0	96,2
	weiß nicht	75	3,8	3,8	100,0
	Gesamt	1959	99,1	100,0	
Fehlend	System	18	,9		
Gesamt		1977	100,0		

Für 26 Prozent der Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 5 bis 8 Jahren war die letzte militärische Verwendung weder an ihrem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich. Dieser Wert liegt gut 2 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert für die Grundgesamtheit. Der Anteil derjenigen, die keine Antwort wussten, lag bei knapp 4 Prozent.

Klare Unterschiede zur Grundgesamtheit der ausgeschiedenen Unteroffiziere finden sich jedoch auch in der Gruppe mit einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren.

Nur 20 Prozent der Befragten bezeichneten ihre letzte militärische Verwendung als berufsnah, bezogen auf ihren erlernten Beruf. Hier werden Unterschiede zur Grundgesamtheit (25 Prozent) und insbesondere zu den anderen beiden Dienstzeitgruppen überdeutlich (26 bzw. 31 Prozent). Dafür lag mit 47 Prozent der Anteil derjenigen, die für

ihre letzte militärische Verwendung eine Ähnlichkeit zu einem zivilen Berufsbild ohne Bezug zum eigenen erlernten Beruf feststellten, um 5 Prozentpunkte höher als in der Gesamtheit.

Insgesamt hatte in dieser Dienstzeitgruppe die letzte militärische Verwendung jedoch für knapp 68 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere zivilberuflichen Charakter, ein Wert der nur unmerklich von dem der Grundgesamtheit abweicht.

Tabelle 43: Letzte militärische Verwendung und Zivilberuf bei SaZ 9 bis 20

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	berufsnah	528	20,3	20,5	20,5
	einem zivilen Berufsbild ähnlich	1215	46,7	47,1	67,6
	weder noch	731	28,1	28,4	96,0
	weiß nicht	104	4,0	4,0	100,0
	Gesamt	2578	99,2	100,0	
Fehlend	System	22	,8		
Gesamt		2600	100,0		

Der gemessen an der Grundgesamtheit durchschnittliche Anteil an letzten militärischen Verwendungen mit zivilberuflichem Charakter bedingt einen ebenso durchschnittlichen Anteil an originär militärischen, letzten Verwendungen (28 Prozent).

Noch zu erwähnen wären jene 4 Prozent der Befragten, die diese Frage nicht beantworten konnten oder wollten.

Auf die vorausgegangene Betrachtung des Charakters der letzten militärischen Verwendung nach Dienstzeitgruppen soll jetzt ein Vergleich zwischen dem Charakter der ersten und der letzten militärischen Verwendung folgen.

Zur Charakterisierung der ersten sowie der letzten militärischen Verwendung standen dieselben Antwortkategorien zur Verfügung. Leider

differieren die gültigen Fallzahlen zwischen den beiden Variablen geringfügig (erste militärische Verwendung: 5 951; letzte militärische Verwendung: 5 915). Ein Vergleich der entsprechenden Prozentwerte erscheint jedoch zulässig. Der Vergleich zwischen erster und letzter militärischer Verwendung sollte zunächst schrittweise, d. h. Antwortkategorie für Antwortkategorie, erfolgen.

Tabelle 44: Vergleich zwischen erster und letzter militärischer Verwendung

		Charakter der ersten mil. Verwendung	Charakter der letzten mil. Verwendung
berufsnah	Anzahl	1680	1498
	%	28,2%	25,3%
einem zivilen Berufsbild ähnlich	Anzahl	1832	2508
	%	30,8%	42,4%
weder noch	Anzahl	2065	1671
	%	34,7%	28,3%
weiß nicht	Anzahl	374	238
	%	6,3%	4,0%

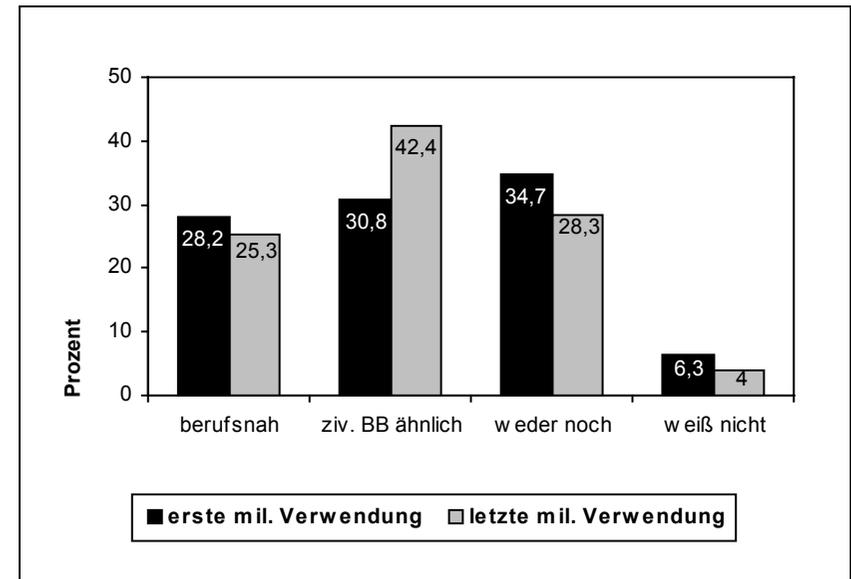
Betrachtet man zuerst den Aspekt der Berufsnähe („Die ... Verwendung war berufsnah, bezogen auf meinen erlernten Beruf.“), so zeichnen sich zwischen erster und letzter Verwendung relativ geringfügige Differenzen ab.

Liegt der entsprechende Anteil in der ersten militärischen Verwendung bei 28 Prozent, so geht er in der letzten militärischen Verwendung auf 25 Prozent zurück. Diese geringfügig nachlassende Berufsnähe kann eigentlich nicht überraschen, vielmehr ist es bemerkenswert, dass jeder vierte Befragte seine letzte militärische Verwendung als berufsnah – bezogen auf seinen erlernten Beruf – charakterisierte.

Gleichwohl gab es auch drastische Veränderungen zwischen erster und letzter militärischer Verwendung, die sich insbesondere in der unterschiedlichen Nutzung der zweiten Antwortmöglichkeit („Die ... Verwendung war einem zivilen Berufsbild ähnlich, ohne Bezug zu

meinem erlernten Beruf.“) manifestierten. Während die erste militärische Verwendung für knapp 31 Prozent der Befragten einem zivilen Berufsbild ähnlich war, betrug der entsprechende Anteil für die letzte militärische Verwendung beachtliche 42 Prozent. Diese große Differenz von 11 Prozentpunkten ist überraschend und kann möglicherweise dadurch erklärt werden, dass die Befragten sich vor Ende ihrer Dienstzeit um Verwendungen bemüht haben, die ihre zivilberuflichen Chancen erhöhen.

Grafik 5: Vergleich zwischen erster und letzter militärischer Verwendung



Gleichzeitig reduzierte sich der Anteil derjenigen, deren Verwendung weder an ihrem Ausbildungsberuf orientiert, noch einem zivilen Beruf ähnlich war, von der ersten zur letzten militärischen Verwendung von knapp 35 auf gut 28 Prozent. Die letzte Verwendung war damit weit weniger als die erste originär militärisch. Vielmehr trug sie in stärkerem Maße zivilberuflichen Charakter.

Letztlich reduzierte sich auch der Anteil derjenigen, die ihre Verwendung keiner Antwortkategorie zuordnen konnten, von der ersten zur letzten Verwendung von 6 auf 4 Prozent.

3.6 Das Scheitern der Übernahme zum Berufssoldaten

Von allen befragten Unteroffizieren gaben 52,8 Prozent an, sie hätten sich für den Status eines Berufssoldaten interessiert. Besonders hoch war die diesbezügliche Motivation bei den SaZ 9 bis 20, antworteten doch von ihnen 66,8 Prozent, sie hätten Berufssoldat werden wollen. Die entsprechenden Prozentwerte lagen bei den SaZ 5 bis 8 mit 43,3 und den SaZ 2 bis 4 mit 39,6 weitaus niedriger.

Das Interesse am Berufssoldaten schlug sich allerdings bei den meisten Unteroffizieren nicht in konkretes Handeln, d. h. in das Stellen eines entsprechenden Antrags nieder.

Tabelle 45: Stellen eines Antrags auf Übernahme als Berufssoldat

Häufigkeit der Antragstellung	Häufigkeit (Prozent)		
	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
kein Antrag	1 283 (93,8)	1 745 (88,2)	1 146 (44,1)
1 Antrag	58 (4,2)	164 (8,3)	670 (25,8)
2 Anträge	16 (1,2)	53 (2,7)	481 (18,5)
3 Anträge	8 (0,6)	12 (0,6)	247 (9,5)
4 Anträge	3 (0,2)	1 (0,0)	37 (1,4)
5 und mehr Anträge	–	2 (0,1)	19 (0,7)
n	1 368	1 977	2 600

Wie ersichtlich, liegt die Zahl derjenigen, die einen oder mehrere Anträge zur Übernahme als Berufssoldat gestellt haben, bei den SaZ 2 bis 4 und den SaZ 5 bis 8 deutlich unter den Interessenbekundungen in den beiden Gruppen. Bei den Langzeitverpflichteten lässt sich demgegenüber feststellen, dass die Prozentzahl derjenigen, die einen Antrag gestellt haben, nur geringfügig kleiner war als der entsprechende Prozentwert bei denjenigen, die Interesse bekundeten.

Insgesamt lassen Interessen und Antragstellung somit die Vermutung zu, dass eine ernsthafte Beschäftigung mit dem Gedanken, Berufssoldat zu werden, erst ab einer Verpflichtungszeit über acht Jahre einsetzt. Dann scheint der Berufssoldat allerdings als Ziel eine so dominante Rolle zu spielen, dass die Dienstzeiten jenseits der acht Jahre in den Augen der Betroffenen fast als Durchgangsstation zum Berufssoldaten angesehen werden können. Für viele langzeitverpflichtete Unteroffiziere war der Gedanke an eine lebenslange Tätigkeit als Soldat offenbar so bestimmend, dass immerhin über 30 Prozent zwei und mehr Anträge stellten.

Als Grund für das Nicht-Stellen eines Antrags bzw. dessen Rücknahme gaben die betroffenen SaZ 2 bis 4 in erster Linie an, das allgemeine Klima in der Bundeswehr habe sich verschlechtert. Hierzu bekannten sich 39,3 Prozent der ehemaligen Soldaten, die entweder keinen Antrag gestellt oder ihn zurückgezogen hatten. Als Hindernisgrund folgte an zweiter Stelle die Angst, an einen unattraktiven Standort versetzt zu werden (35,6 Prozent). 27,9 Prozent gaben an, sie hätten den Antrag nicht gestellt oder aber zurückgezogen, weil sie von vornherein nur für eine begrenzte Zeit bei der Bundeswehr bleiben wollten und 25,6 Prozent nannten dafür familiäre Gründe. Für 23,3 Prozent waren gute zivilberufliche Karrierechancen zumindest ein Grund, sich nicht zu bewerben, 22,4 Prozent waren mit der

Arbeitssituation in der Bundeswehr unzufrieden, 17,9 Prozent mit der in der Bundeswehr ausgeübten Tätigkeit und 20,3 Prozent fürchteten eine Versetzung in die neuen Bundesländer. Das veränderte Aufgabenspektrum der Bundeswehr (7,1 Prozent) und finanzielle Gründe (4,2 Prozent) spielten als Motiv für die fehlende oder zurückgezogene Antragstellung kaum eine Rolle.

Auf die Frage nach dem Grund für die Rücknahme oder das Nicht-Stellen eines Antrags konnten die befragten ehemaligen Unteroffiziere mehrere Antworten geben. Hiervon machten fast alle Gebrauch. Insofern können die o. a. Prozentwerte, die sich pro Antwort auf die Anzahl der Soldaten beziehen, die keinen Antrag gestellt oder ihn zurückgezogen haben, in der Addition keine 100 Prozent ergeben.

Diejenigen SaZ 2 bis 4, die einen Antrag oder sogar mehrere gestellt hatten und damit aber scheiterten, nannten alle als Grund hierfür, sie hätten in ihrer Verwendungsreihe keine Chance gehabt. 80 Prozent bemerkten zusätzlich, ihre Vorgesetzten hätten die Übernahme behindert und 37,6 Prozent sie seien bereits zu alt gewesen. Zu wenig Übernahmen in ihrem Jahrgang führten 32,9 Prozent als Begründung an und schlechte Beurteilungen 27 Prozent. Von den SaZ 2 bis 4, die einen Antrag gestellt haben, zog ihn jeder Dritte freiwillig wieder zurück.

Bei den SaZ 5 bis 8 waren die Gründe für das Nicht-Stellen eines Antrags auf Übernahme als Berufssoldat oder dessen Rücknahme ähnlich wie bei den SaZ 2 bis 4. Nach der Häufigkeit der Nennungen ergab sich die in Tabelle 46 dargestellte Rangfolge.

Tabelle 46: Rangfolge und Häufigkeit (Prozent) der Gründe für das Nicht-Stellen bzw. die Rücknahme eines Antrags zur Übernahme als Berufssoldat bei SaZ 5 bis 8

Rangplatz	Grund	Häufigkeit (Prozent)
1	allgemeine Klimaverschlechterung in der Bundeswehr	861 (47,1)
2	Versetzung an unattraktiven Standort	744 (40,7)
3	Versetzung in die neuen Bundesländer	524 (28,7)
4	familiäre Gründe	477 (26,1)
5	von vornherein nur begrenzte Zeit geplant	476 (26,0)
6	gute zivilberufliche Karrierechancen	451 (24,7)
7	Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation in der Bundeswehr	444 (24,3)
8	Unzufriedenheit mit der Tätigkeit in der Bundeswehr	274 (15,9)
9	verändertes Aufgabenspektrum der Bundeswehr	129 (7,1)
10	finanzielle Gründe	102 (5,6)

Vergleichbar mit den SaZ 2 bis 4 waren auch bei SaZ 5 bis 8 die (vermeintliche) allgemeine Klimaverschlechterung in der Bundeswehr und die Angst vor einer Versetzung an einen unattraktiven Standort die wichtigsten Gründe für die Rücknahme bzw. das Nicht-Stellen eines Antrags zur Übernahme als Berufssoldat. Die Angst vor Versetzung in die neuen Bundesländer und familiäre Gründe kamen gewichtiger als bei den SaZ 2 bis 4 noch verstärkend hinzu. Demgegenüber traten im Gegensatz zu den SaZ 2 bis 4 der Vorsatz, nur begrenzte Zeit bei der Bundeswehr zu bleiben und gute zivilberufliche Karrierechancen als Motive etwas zurück. Von einiger Bedeutung war auch

noch die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation bei der Bundeswehr. Unzufriedenheit mit der Tätigkeit und insbesondere das veränderte Aufgabenspektrum und finanzielle Gründe spielten vergleichbar zu den SaZ 2 bis 4 nur für wenige Befragte eine Rolle.

Die ehemaligen SaZ 5 bis 8, die einen Antrag zur Übernahme gestellt haben, aber nicht zum Zuge kamen, gaben ähnlich wie die SaZ 2 bis 4, wenn gleich lange nicht so einstimmig, als Hauptgrund an, sie hätten in ihrer Verwendungsreihe keine Chance gehabt. 70 Prozent der Befragten gaben eine diesbezügliche Antwort. An zweiter Stelle folgte die Behauptung, in ihrem Jahrgang habe es nur wenig Übernahmen gegeben (51,7 Prozent) und an dritter Stelle rangierte die Feststellung, man sei zur Übernahme bereits zu alt gewesen (36,2 Prozent). Unmut über die Haltung der Vorgesetzten zeigte sich bei den SaZ 5 bis 8 weitaus weniger als bei den SaZ 2 bis 4. Lediglich jeder Dritte (34,1 Prozent) warf ihnen vor, sie hätten eine Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten behindert und nur jeder Zehnte (11,6 Prozent) sprach davon, schlechte Beurteilungen durch einen Vorgesetzten seien ein Grund für die Ablehnung eines Antrags gewesen. Von den 232 SaZ 5 bis 8, die einen Antrag auf Übernahme gestellt haben, zogen 35,3 Prozent ihr Gesuch wieder zurück.

Die subjektiv so empfundene allgemeine Klimaverschlechterung in der Bundeswehr war auch für die SaZ 9 bis 20 der Hauptgrund für das Nicht-Stellen oder die Zurücknahme eines Antrags auf Übernahme als Berufssoldat. Im Einzelnen gaben sie die in Tabelle 47 aufgeführten Antworten.

Tabelle 47: Rangfolge und Häufigkeit (Prozent) der Gründe für das Nicht-Stellen bzw. die Rücknahme eines Antrags zur Übernahme als Berufssoldat bei SaZ 9 bis 20

Rangplatz	Grund	Häufigkeit (Prozent)
1	allgemeine Klimaverschlechterung in der Bundeswehr	843 (60,9)
2	Versetzung an unattraktiven Standort	671 (48,5)
3	familiäre Gründe	585 (44,6)
4	Versetzung in die neuen Bundesländer	543 (39,3)
5	gute zivilberufliche Karrierechancen	496 (35,9)
6	Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation in der Bundeswehr	424 (30,7)
7	von vornherein nur begrenzte Zeit geplant	354 (25,6)
8	Unzufriedenheit mit der Tätigkeit in der Bundeswehr	244 (17,6)
9	verändertes Aufgabenspektrum der Bundeswehr	195 (14,1)
10	finanzielle Gründe	112 (8,1)

Ähnlich wie bei den SaZ 5 bis 8 lagen bei den SaZ 9 bis 20 die Hauptgründe für das Nicht-Stellen bzw. die Rücknahme eines Antrags in der angenommenen allgemeinen Klimaverschlechterung und in der Angst vor einer Versetzung an einen unattraktiven Standort. Dem folgten stärker als bei den kurzzeitiger Verpflichteten familiäre Gründe. Eine geringere Rolle spielte dagegen die Behauptung, man habe von vornherein nur eine begrenzte Zeit bei der Bundeswehr eingeplant. Ähnlich wie in den beiden anderen Verpflichtungszeitgruppen waren bei den SaZ 9 bis 20 das veränderte Aufgabenspektrum und

finanzielle Gründe für das Nicht-Stellen bzw. die Rücknahme eines Antrags von untergeordneter Bedeutung.

Bei den SaZ 9 bis 20, deren Antrag auf Übernahme als Berufssoldat abgelehnt wurde, lag der Hauptgrund nach Meinung der Befragten darin, dass es in ihrem Jahrgang zu wenig Übernahmen gegeben habe. 44,9 Prozent der Befragten äußerten sich entsprechend. An zweiter Stelle folgte der Grund, man habe in seiner Verwendungsreihe keine Chance gehabt (32,6 Prozent). An dritter schließlich rangierte die Aussage, man sei zu alt gewesen (27,7 Prozent). Nur wenige SaZ 9 bis 20 machten ihre Vorgesetzten verantwortlich, meinten doch lediglich 18 Prozent, sie hätten eine Übernahme behindert. Noch weniger glaubten, eine schlechte Beurteilung habe zur Ablehnung des Antrags geführt (11,4 Prozent).

Von den Antragstellern auf Übernahme als Berufssoldat zogen 16,3 Prozent ihr Gesuch wieder zurück. Dieser Prozentsatz liegt weit unter den entsprechenden Werten bei den SaZ 2 bis 4 und den SaZ 5 bis 8 und kann als ein weiteres Indiz für die Wichtigkeit gewertet werden, die die SaZ 9 bis 20 dem Berufssoldaten als Berufsziel zugemessen haben.

3.7 Die zivilberufliche Orientierung der Unteroffiziere

Ob und wann man sich Gedanken über eine mögliche zivilberufliche Ausbildung machte, war sehr stark von der eingegangenen Verpflichtungszeit abhängig. Während von den SaZ 2 bis 4 immerhin fast ein Viertel (24,6 Prozent) angab, es hätte sich bereits vor oder bei Eintritt in die Bundeswehr Gedanken über die zivilberufliche Fort- und Weiterbildung gemacht, sank diese Zahl bei den SaZ 5 bis 8 auf 19 Prozent und bei den SaZ 9 bis 20 sogar auf 13,5 Prozent.

Über das zivile Berufsziel im Klaren wurden sich entsprechend erst während der Dienstzeit 80,1 Prozent der SaZ 2 bis 4, 86,5 Prozent der SaZ 5 bis 8 und 92,8 Prozent der SaZ 9 bis 20. Von den SaZ 2 bis 4, die sich vor oder bei Eintritt in die Bundeswehr noch keine Gedanken für ihre zivilberufliche Aus- und Weiterbildung gemacht haben, gaben nur die wenigsten an, dies sei bald nach der Verpflichtung bei der Bundeswehr passiert. Bezogen auf alle befragten SaZ 2 bis 4 ergab sich das in Tabelle 48 dargestellte Bild.

Tabelle 48: Zeitpunkt der ersten Gedanken über die zivilberufliche Ausbildung bei SaZ 2 bis 4

Häufigkeit (Prozent) der Antworten					
vor oder bei Eintritt in die Bw	im ersten Dienstjahr	im zweiten Dienstjahr	im dritten Dienstjahr	im vierten Dienstjahr	nicht auswertbar
337 (24,6)	76 (5,6)	239 (17,5)	467 (34,1)	213 (15,6)	36 (2,6)

Wie ersichtlich zerfällt die Gruppe der SaZ 2 bis 4 deutlich in zwei Teile: Etwa ein Viertel der kurzzeitig dienenden Soldaten trat in die Bundeswehr ein und hat sich bereits zu diesem Zeitpunkt oder davor Gedanken über die Berufsausübung nach der Dienstzeit gemacht. Nahezu doppelt so viele Soldaten ließen aber das Dienstzeitende auf sich zukommen und stellten erst entweder im Jahr des Ausscheidens oder im Jahr davor erste Überlegungen an. Entsprechend diesem Ergebnis waren sich die meisten Soldaten mit einer Verpflichtungszeit von vier und weniger Jahren erst im Jahr des Dienstzeitendes über ihr ziviles Berufsziel im Klaren. Eine entsprechende Antwort gaben 35,1 Prozent. Weitere 27,3 Prozent meinten, ihr ziviles Berufsziel habe ein Jahr vor Verlassen der Bundeswehr bereits festgestanden.

Lediglich ein knappes Viertel (22,8 Prozent) gab an, die zivilen Berufsvorstellungen seien bereits zu Beginn der Verpflichtungszeit oder spätestens ein Jahr danach klar gewesen.

Einen Kurs zur schulischen oder beruflichen Weiterbildung haben 61 Prozent aller befragten SaZ 2 bis 4 während ihrer Dienstzeit besucht. Er fand in der Regel im dritten oder vierten Dienstjahr statt. 31,1 Prozent der Befragten, die einen solchen Kurs besucht hatten, nannten als Zeitpunkt das dritte und 25,7 Prozent das vierte Jahr ihrer Verpflichtungszeit.

Bei den SaZ 5 bis 8, die nicht bereits mit gewissen Vorstellungen über eine spätere zivilberufliche Ausbildung in der Bundeswehr eingetreten waren, setzte die Beschäftigung mit dem Beruf nach der Bundeswehrzeit vorwiegend im dritten, vierten und fünften Dienstjahr ein.

Tabelle 49: Zeitpunkt der ersten Gedanken über die zivilberufliche Ausbildung bei SaZ 5 bis 8

Häufigkeit (Prozent) der Antworten				
vor oder bei Eintritt in die Bw	im ersten Dienstjahr	im zweiten Dienstjahr	im dritten Dienstjahr	im vierten Dienstjahr
376 (19,0)	97 (4,9)	178 (9,0)	273 (13,8)	359 (18,2)

Häufigkeit (Prozent) der Antworten			
im fünften Dienstjahr	im sechsten Dienstjahr	im siebenten und achten Dienstjahr	nicht auswertbar
325 (16,4)	255 (12,9)	77 (3,8)	37 (1,9)

Knapp die Hälfte der befragten SaZ 5 bis 8 gab an, sich die ersten Gedanken etwa in der Mitte der Dienstzeit, d. h. im dritten, vierten oder fünften Dienstjahr gemacht zu haben. Diejenigen, die sich mit ihrer Zeit „danach“ bereits im ersten und zweiten Dienstjahr oder kurz vor dem Ausscheiden beschäftigt haben, bildeten demgegenüber eine Minderheit.

SaZ 5 bis 8, die bereits vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr oder in den ersten drei Dienstjahren über feste Vorstellungen von ihrem Beruf nach der Bundeswehrzeit verfügten, waren relativ selten. Lediglich 13,4 Prozent der Befragten waren sich bereits vor oder bei Eintritt in die Streitkräfte über ihren zukünftigen Beruf sicher. Bei weiteren 13 Prozent erfolgte dies in den ersten drei Dienstjahren. Bei der Mehrheit (61,2 Prozent) verfestigten sich die Vorstellungen vom zukünftigen zivilen Beruf zwischen dem vierten und sechsten Dienstjahr.

Vier von fünf SaZ 5 bis 8 (82,8 Prozent) haben während ihrer Dienstzeit einen Kurs zur schulischen oder beruflichen Weiterbildung besucht. Knapp die Hälfte dieser Kurse (49,5 Prozent) entfielen auf das vierte, fünfte und sechste Dienstjahr. Letzteres bildete dabei eindeutig den Schwerpunkt. In den ersten drei Dienstjahren wurden 32 Prozent der Kurse absolviert, im letzten und vorletzten Dienstjahr nur noch 16,4 Prozent.

Den Zeitpunkt der ersten Gedanken über die zivilberufliche Ausbildung bei den SaZ 12 bis 20 zeigt Tabelle 50.

Tabelle 50: Zeitpunkt der ersten Gedanken über die zivilberufliche Ausbildung bei SaZ 12 bis 20

Häufigkeit (Prozent) der Antworten			
vor oder bei Eintritt in die Bw	im ersten und zweiten Dienstjahr	im dritten und vierten Dienstjahr	im fünften und sechsten Dienstjahr
350 (13,5)	172 (6,6)	309 (11,9)	442 (17,0)

Häufigkeit (Prozent) der Antworten			
im siebenten und achten Dienstjahr	im neunten und zehnten Dienstjahr	im elften und zwölften Dienstjahr	nicht auswertbar
804 (30,9)	371 (14,3)	135 (5,1)	17 (0,6)

Nur jeder fünfte langdienende Unteroffizier auf Zeit macht sich bereits vor bzw. bei Eintritt in die Bundeswehr oder in den ersten beiden Dienstjahren Gedanken über seine zivilberufliche Zukunft. Sie setzten bei einer Mehrheit erst ab dem fünften Dienstjahr und insbesondere im siebenten und achten Jahr der Zugehörigkeit zur Bundeswehr ein. Dies war der Zeitraum, zu dem es im Allgemeinen feststand, dass eine Übernahme als Berufssoldat nicht möglich war und es daher notwendig wurde, sich über die Zeit „danach“ Gedanken zu machen. Bis zum vierten Dienstjahr hatten sich 32 Prozent der SaZ 12 bis 20 bereits mit ihrer beruflichen Zukunft im Zivilleben beschäftigt. Diese Zahl stimmt weitgehend mit der Anzahl derjenigen überein, die erklärt haben, dass sie nicht Berufssoldat werden wollten (33,2 Prozent). Sie hatten ihre Zeit bei der Bundeswehr offensichtlich bewusst als einen Zwischenschritt zu einer späteren zivilberuflichen Tätigkeit eingeplant. Etwa zwei Drittel der längerdienenden Zeitsoldaten waren dagegen „verhinderte“ Berufssoldaten, die mit ihrer Planung für das

Zivilleben erst dann begonnen hatten, als ihr eigentlicher Berufswunsch „Soldat“ gescheitert war.

Entsprechend dem Zeitpunkt der Überlegungen hatten nahezu zwei Drittel aller SaZ 12 bis 20 einschließlich bis zum siebenten Dienstjahr noch keine festen Vorstellungen von ihrem zukünftigen zivilen Beruf. Lediglich für 15 Prozent hatten sich die Überlegungen zu einem Zivilberuf bereits bei Eintritt in die Bundeswehr oder in den ersten drei Jahren danach bereits zu einem Berufsbild verdichtet.

Ähnlich wie in den beiden anderen Dienstzeitgruppen hat die überwiegende Mehrheit (87,8 Prozent) der SaZ 12 bis 20 während der Dienstzeit einen Kurs zur beruflichen Fort- oder Weiterbildung besucht. Dies erfolgte erstmals bei den meisten (57,8 Prozent) zwischen dem sechsten und zehnten Dienstjahr. In den ersten drei Jahren als Zeitsoldat besuchten lediglich 17,1 Prozent der Längerdienenden eine solche Maßnahme zum ersten Mal. Bei 9,2 Prozent lag der Erstbesuch erst nach dem zehnten Dienstjahr.

Bei der Berufsfindung war in erster Linie der Berufsförderungsdienst behilflich. Er steht mit Abstand an der Spitze einer Liste, die die Personen/Institutionen aufführt, die bei der zivilberuflichen Orientierung um Rat gefragt wurden.

Tabelle 51: Ratgebende Personen/Institutionen bei der zivilberuflichen Orientierung

Rang	ratgebende Person/Institution	Anzahl der Nennungen	Prozent
1	Berufsförderungsdienst	4 182	69,8
2	Ehefrau/Partnerin	3 398	56,7
3	Kameraden	2 260	37,7
4	Freunde	2 058	34,4
5	Eltern	1 810	30,2
6	Aus- und Weiterbildungseinrichtungen	1 239	20,7
7	militärische Vorgesetzte	1 216	20,3
8	Bekannte	1 108	18,5
9	Arbeitsamt	837	14,0
10	Unternehmen/Betriebe	635	10,6
11	Verwandte	610	10,2
12	niemand	424	7,1
13	sonstige	423	7,1

Neben dem Berufsförderungsdienst, dessen Rat von über zwei Drittel aller Befragten genutzt wurde, waren herausragende Gesprächspartner bei der Berufsfindung noch die eigene Ehefrau/Partnerin und in vermindertem Umfang Kameraden und Freunde sowie die Eltern. Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie militärische Vorgesetzte wurden immerhin noch von jedem fünften Unteroffizier in die zivilberufliche Orientierung mit einbezogen. Demgegenüber spielten das Arbeitsamt, Unternehmen und Betriebe sowie Verwandte als Partner zur Erteilung von Ratschlägen kaum eine Rolle.

Dass die zivilberufliche Orientierung keine „einsame“ Entscheidung der Betroffenen darstellte, ergibt sich aus dem Ergebnis, dass lediglich 7 Prozent der Befragten behaupteten, sie hätten niemanden zu Rate gezogen.

3.8 Teilnahme an ZAW-Maßnahmen oder an der Fortbildungsstufe A

Die Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW) im Rahmen der militärfachlichen Ausbildung folgt einer Konzeption, die am 4. Oktober 1993 vom Generalinspekteur der Bundeswehr erlassen wurde und löst Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der Fortbildungsstufe A ab. ZAW-Maßnahmen und Fortbildungsstufe A bereiten bzw. bereiteten vorrangig auf militärische Verwendungen vor, können bzw. konnten aber gleichzeitig auch zu zivilberuflichen Abschlüssen führen.

Die Teilnahme an den genannten Maßnahmen war bzw. ist grundsätzlich nicht in das Ermessen der Soldaten gestellt, sie erfolgt vielmehr auf dienstliche Veranlassung hin. Bestimmte Abschlüsse, die im Rahmen der fachlichen Fortbildung erreicht werden, mindern allerdings den Anspruch auf Berufsförderung.

Von den befragten Unteroffizieren hatten 36,7 Prozent an einer ZAW-Maßnahme oder an der Fortbildungsstufe A teilgenommen, 49,5 Prozent verneinten die entsprechende Frage und 14,8 Prozent wussten es nicht mehr genau bzw. gaben keine Antwort.

ZAW-Maßnahmen oder eine Teilnahme an der Fortbildungsstufe A kamen in erster Linie Soldaten mit einer Verpflichtungszeit von neun und mehr Jahren zugute. Von den 2 186 Befragten, die nach eigenen Angaben an Maßnahmen der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung oder der Fortbildungsstufe A teilgenommen hatten, entfielen 63,1 Prozent auf die Gruppe der SaZ 9 bis 20, 27,7 Prozent auf SaZ 5 bis 8 und 9,2 Prozent auf SaZ 2 bis 4.

Wann und ob überhaupt die ehemaligen Unteroffiziere auf ZAW-Maßnahmen bzw. die Fortbildungsstufe A aufmerksam gemacht wurden, zeigt Tabelle 52.

Tabelle 52: Frage: Wurden Sie auf das Angebot einer Teilnahme an einer ZAW-Maßnahme bzw. an der Fortbildungsstufe A aufmerksam gemacht?

Antwort	Häufigkeit	Prozent
ja, bei der Bewerbung	367	6,1
ja, während des Wehrdienstes	2 121	35,4
nein	2 333	38,9
weiß nicht genau	977	16,3
keine Antwort	193	3,2
Gesamt	5 991	100,0

Weit über die Hälfte der ehemaligen Unteroffiziere gab an, sie sei auf eine Teilnahme an ZAW-Maßnahmen oder an der Fortbildungsstufe A nicht aufmerksam gemacht worden bzw. könnte sich daran nicht mehr genau erinnern. Lediglich bei einer sehr kleinen Minderheit erfolgte ein Hinweis auf die Maßnahmen bereits bei der Bewerbung, bei immerhin einem Drittel dann während der Wehrdienstzeit. Beide Zahlen zusammengenommen lassen die Schlussfolgerung zu, dass bei den befragten Soldaten die Chance, durch ZAW-Maßnahmen für einen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine Weiterverpflichtung zu werben, nur sehr unzureichend genutzt wurde.

ZAW-Maßnahmen oder die Ausbildung in der Fortbildungsstufe A wurden, wenn sie einmal begonnen hatten, von den Vorgesetzten in der Truppe überwiegend unterstützt. Allerdings war die Unterstützung abhängig sowohl von der Länge der Verpflichtungszeit der Teilnehmer an den Maßnahmen als auch von der Dienststellung der Vorgesetzten.

Tabelle 53: Häufigkeit (Prozent) der Unterstützung von ZAW-Maßnahmen bzw. von Maßnahmen der Fortbildungsstufe A durch Vorgesetzte

Vorgesetzter	Dienstzeitgruppe	stark unterstützt	unterstützt	eher unterstützt	eher behindert	behindert	stark behindert	n	Signifikanz*
direkter militärischer Vorgesetzter	SaZ 2 bis 4	60 (30,3)	89 (44,9)	31 (15,7)	9 (4,5)	5 (2,5)	4 (2,0)	198	0,04
	SaZ 5 bis 8	149 (25,3)	284 (48,1)	126 (21,4)	19 (3,2)	8 (1,4)	4 (0,7)	590	
	SaZ 9 bis 20	311 (23,3)	642 (48,2)	445 (21,0)	70 (5,3)	14 (0,7)	7 (0,5)	1 332	
Kompaniefeldwebel	SaZ 2 bis 4	41 (20,6)	101 (50,8)	36 (18,1)	15 (7,5)	4 (2,0)	2 (1,0)	199	0,00
	SaZ 5 bis 8	173 (29,4)	245 (41,6)	125 (21,2)	30 (5,1)	12 (2,0)	4 (0,7)	589	
	SaZ 9 bis 20	429 (32,0)	611 (45,6)	244 (18,2)	45 (3,4)	8 (0,4)	3 (0,2)	1 340	
Kompaniechef	SaZ 2 bis 4	40 (20,1)	81 (40,7)	46 (23,1)	19 (9,5)	8 (4,0)	5 (2,5)	199	0,02
	SaZ 5 bis 8	131 (22,4)	247 (42,2)	150 (25,6)	40 (6,8)	10 (1,7)	7 (1,2)	585	
	SaZ 9 bis 20	298 (22,3)	618 (46,3)	319 (23,9)	72 (5,4)	19 (1,4)	10 (0,7)	1 336	
andere Vorgesetzte	SaZ 2 bis 4	23 (11,7)	92 (46,9)	61 (31,1)	15 (7,7)	3 (1,5)	2 (1,0)	196	0,71
	SaZ 5 bis 8	67 (11,9)	248 (44,0)	210 (37,3)	28 (5,0)	6 (1,1)	4 (0,7)	563	
	SaZ 9 bis 20	135 (10,8)	563 (45,0)	475 (38,0)	55 (4,4)	13 (1,0)	10 (0,8)	1 251	

* Signifikanzberechnung mit Chi-Quadrat nach Pearson

Tabelle 53 zeigt einerseits deutlich, dass alle Teilnehmer an ZAW-Maßnahmen bzw. der Fortbildungsstufe A sich mit überwältigender Mehrheit von den Vorgesetzten der verschiedenen Ebenen in der Durchführung ihrer militärfachlichen Ausbildung unterstützt gefühlt haben. Andererseits ist aber auch unverkennbar, dass SaZ 2 bis 4 sich von ihren direkten Vorgesetzten, den Kompaniefeldwebeln und Kompaniechefs, in stärkerem Maße behindert gefühlt haben als ihre Kameraden mit längeren Verpflichtungszeiten. Dies trübt das insgesamt sehr positive Bild allerdings nur wenig, da auch bei den Kurzdienern nur etwa jeder Zehnte von Behinderungen in irgendeiner Form sprach. Es kann aber zumindest als ein Hinweis darauf angesehen werden, dass Vorgesetzte bei SaZ 2 bis 4 nicht immer von der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit der militärfachlichen Fortbildung überzeugt waren.

Dessen ungeachtet fand eine erfolgreiche Teilnahme an der Fortbildungsstufe A oder an einer ZAW-Maßnahme, folgt man den Aussagen der Betroffenen, ohne Rücksicht auf die Verpflichtungszeit Anerkennung bei der Mehrzahl der Vorgesetzten. Im Kameradenkreis dagegen spielte die Dauer der Zugehörigkeit zur Bundeswehr für die Anerkennung durchaus eine Rolle.

Tabelle 54: Anerkennung der erfolgreichen Teilnahme an der Fortbildungsstufe A bzw. an ZAW-Maßnahmen im Kameradenkreis und bei Vorgesetzten

Häufigkeit (Prozent) der Antworten							
	Dienstzeit- gruppe	ja, sicher	eher ja	eher nein	überhaupt nicht	n	Signifi- kanz*
im Kamera- denkreis	SaZ 2 bis 4	59 (29,9)	86 (43,7)	33 (16,8)	19 (10,4)	197	0,01
	SaZ 5 bis 8	176 (29,6)	242 (40,7)	142 (23,9)	35 (5,9)	595	
	SaZ 9 bis 20	351 (25,8)	524 (38,5)	359 (26,4)	128 (9,4)	1 362	
bei Vorge- setzten	SaZ 2 bis 4	57 (29,1)	84 (42,9)	33 (16,8)	22 (11,2)	196	0,08
	SaZ 5 bis 8	176 (29,7)	249 (42,0)	134 (22,6)	34 (5,7)	593	
	SaZ 9 bis 20	374 (27,6)	550 (40,5)	320 (23,6)	113 (8,3)	1 357	

* Signifikanzberechnung mit Chi-Quadrat nach Pearson

Sowohl bei den Kameraden als auch bei den Vorgesetzten fand die erfolgreiche Teilnahme an Maßnahmen der militärfachlichen Aus- und Weiterbildung überwiegend Anerkennung. Vorgesetzte machten hierbei keine Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen. Anders sah es im Kameradenkreis aus. Dort fand mit steigender Dienstzeit eine erfolgreiche Teilnahme an ZAW-Maßnahmen oder der Fortbildungsstufe A eine immer geringer werdende Anerkennung. Dieses Ergebnis könnte einerseits seine Erklärung darin finden, dass die erfolgreiche Teilnahme an Maßnahmen der militärfachlichen Fortbildung bei SaZ 2 bis 4 etwas Besonderes darstellt, viel Energie und Durchsetzungsvermögen fordert und daher bewundert wird. Andererseits ist die Teilnahme an solchen Maßnahmen bei SaZ 5 bis 8 nichts außergewöhnliches und bei SaZ 9 bis 20 fast die Regel. Damit verliert ein Erfolg seine besondere Bedeutung. Er wird nahezu zur Selbstverständlichkeit, die nur geringe Beachtung erregt.

Obwohl sowohl die Fortbildungsstufe A als auch die ZAW-Maßnahmen in erster Linie der Verbesserung der fachlichen Kompetenz im dienstlichen Bereich dienen sollen, schließen sie Nutzungsmöglichkeiten und Vorteile für eine zivilberufliche Verwendung keineswegs aus. Für einen Zeitsoldaten dürfte die Attraktivität der Maßnahmen sogar entscheidend davon abhängen, ob man mit dem Gelernten im Zivilberuf auch etwas anfangen kann.

Nach dem Nutzen der Fortbildungsstufe A bzw. der ZAW-Maßnahmen im zivilen Beruf gefragt, antworteten die Teilnehmer an der Ausbildung wie folgt:

Tabelle 55: Nutzen der Fortbildungsstufe A bzw. von ZAW-Maßnahmen für den zivilen Beruf

Häufigkeit (Prozent) der Antworten						
Dienstzeit- gruppe	ja, sicher	eher ja	eher nein	überhaupt nicht	n	Signifikanz*
SaZ 2 bis 4	87 (44,4)	63 (32,1)	33 (16,8)	13 (6,6)	196	0,00
SaZ 5 bis 8	307 (51,1)	167 (27,8)	105 (17,5)	22 (3,7)	601	
SaZ 9 bis 20	525 (38,3)	381 (27,8)	320 (23,3)	145 (10,6)	1 371	

* Signifikanzberechnung mit Chi-Quadrat nach Pearson

Zwar betonten die Angehörigen aller Dienstgradgruppen mit jeweils sehr deutlichen Mehrheiten die Nützlichkeit der Maßnahmen zur militärfachlichen Fort- und Weiterbildung auch für den zivilen Beruf, es fällt aber auf, dass über ein Drittel der SaZ 9 bis 20 einen solchen Nutzen nicht sahen. Dieser sehr deutliche Unterschied zu den Unteroffizieren, die spätestens nach acht Jahren aus der Bundeswehr ausgeschieden sind, könnte damit zusammenhängen, dass Kurzdienst bestimmte ZAW-Maßnahmen, die etwas mit ihrem bereits vorhandenen oder angestrebten Zivilberuf zu tun hatten, bewusst angestrebt haben oder aber Verwendungen vermieden haben, in denen bevorzugte ZAW-Maßnahmen nicht angeboten werden. Die SaZ 9 bis 20 dagegen, die mit großer Mehrheit eigentlich Berufssoldat werden wollten, gaben sich u. U. mit eher „militärnahen“ und zivil wenig verwendbaren Maßnahmen zufrieden. ZAW-Maßnahmen und solche der Fortbildungsstufe A gehörten für viele SaZ 9 bis 20 nicht in ihre zivilberufliche Lebensplanung, weil sie nicht selten erst einsetzte, als die Maßnahmen bereits abgeschlossen oder weitgehend fortgeschritten waren.

3.9 Besuch einer Bundeswehrfachschule

Von den 5 981 befragten Unteroffizieren nahmen zur Frage nach dem Besuch einer Bundeswehrfachschule 5 904 Stellung, von denen 1 502 (25,4 Prozent) die Bundeswehrfachschule besucht hatten.

Der Besuch der Bundeswehrfachschulen verteilte sich auf die einzelnen Dienstzeitgruppen wie folgt:

Tabelle 56: Häufigkeit (Prozent) des Besuchs einer Bundeswehrfachschule nach Dienstzeitgruppen

Besuch	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
Ja	32 (2,4)	384 (19,6)	1 086 (42,0)
Nein	1 328 (97,6)	1 577 (80,4)	1 497 (58,0)
Gesamt	1 360 (100,0)	1 961 (100,0)	2 583 (100,0)

Zu den Besuchern der Bundeswehrfachschulen gehören in erster Linie längerdienende Zeitsoldaten, da im Erhebungszeitraum Soldaten erst ab einer Verpflichtungszeit von acht Jahren einen Rechtsanspruch auf eine diesbezügliche Förderung hatten. Der signifikant häufigere Besuch von SaZ 9 bis 20 im Vergleich zu SaZ 5 bis 8 ist darüber hinaus wohl daraus zu erklären, dass ab einer Verpflichtungszeit von acht Jahren nach § 4 SVG ein Förderungsanspruch von 15 Monaten, ab zwölf Jahren aber ein solcher von 24 Monaten zusteht. Die mittlere Verweildauer an den Schulen betrug daher bei den SaZ 5 bis 8 auch lediglich 13,3 Monate, bei den SaZ 9 bis 20 dagegen 16,3 Monate. Auch dieser Unterschied ist signifikant.

Welche Kurse im Einzelnen von den SaZ 5 bis 8 und den SaZ 9 bis 20 besucht wurden und ob das jeweilige Lehrgangsziel erreicht wurde, zeigt Tabelle 57.

Tabelle 57: Besuchte Bundeswehrfachschulcourse und Lehrgangserfolg bei SaZ 5 bis 8 und SaZ 9 bis 20

Kurs	SaZ 5 bis 8		SaZ 9 bis 20	
	erfolgreich (Prozent)	nicht erfolgreich (Prozent)	erfolgreich (Prozent)	nicht erfolgreich (Prozent)
Auffrischungslehrgänge	164 (89,1)	20 (10,9)	564 (93,4)	40 (6,6)
Realschullehrgänge	50 (69,4)	22 (30,6)	160 (79,6)	41 (20,4)
Fachschulreifelehrgänge	69 (78,4)	19 (21,6)	263 (86,2)	42 (13,8)
Fachhochschulreifelehrgänge	98 (77,8)	28 (22,2)	434 (86,5)	68 (13,5)
allgemeine Hochschulreife	6 (60,0)	9 (40,0)	10 (45,5)	12 (54,5)
berufsqualifizierende Fachschullehrgänge	97 (95,1)	5 (4,9)	191 (88,0)	26 (12,0)

Der bei weitem am meisten besuchte Kurstyp an den Bundeswehrfachschulen waren die Auffrischungslehrgänge gefolgt von den Fachhochschulreifelehrgängen. Relativ wenig nutzten die befragten Unteroffiziere die Möglichkeit, die allgemeine Hochschulreife zu erwerben.

In der Beurteilung des Anforderungsniveaus an den Bundeswehrfachschulen gingen die Urteile weit auseinander. Bei den SaZ 5 bis 8 waren 55,5 Prozent der Befragten der Meinung, das Niveau sei hoch oder sehr hoch gewesen, 38 Prozent sprachen von „mittel“ und 6,6 Prozent von „niedrig“ oder „sehr niedrig“. Ähnlich äußerten sich die SaZ 9 bis 20. 60,3 Prozent von ihnen gingen von einem hohen, 34,1 Prozent von einem mittleren und 5,6 Prozent von einem niedrigen Anspruchsniveau aus. Ein hohes Anspruchsniveau wurde besonders dem Realschullehrgang, aber auch den Kursen zur Erlangung der Fachschul-, Fachhochschul- und Hochschulreife bescheinigt. Jeweils etwa zwei Drittel der Befragten gaben entsprechende Antworten. Bei den Auffrischungslehrgängen und den berufsqualifizierenden Fachhochschullehrgängen äußerten sich nur etwas mehr als die Hälfte der Lehrgangsteilnehmer in dieser Richtung.

Mit der Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen selbst waren die Befragten ohne Unterschied zwischen den Dienstzeitgruppen überwiegend zufrieden. 52,3 Prozent gaben der Ausbildung insgesamt sogar die Note sehr gut oder gut, 37,6 Prozent sprachen von befriedigend und 9 Prozent von ausreichend. Lediglich 1,1 Prozent vergaben die Noten mangelhaft oder ungenügend.

Bezogen auf Einzelaspekte der Ausbildung urteilten die Besucher der Bundeswehrfachschulen wie folgt:

Tabelle 58: Beurteilung von Einzelaspekten der Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen

Aspekt	Anzahl (Prozent) der Antworten mit		
	sehr gut/gut	befriedigend/ ausreichend	mangelhaft/ ungenügend
Ausstattung der Schule	451 (30,6)	901 (61,2)	120 (8,1)
Qualifikation der Lehrkräfte	1 006 (68,4)	433 (29,4)	32 (2,1)
Gestaltung des Unterrichts	696 (47,3)	720 (48,9)	56 (3,8)

Der hohe Zufriedenheitsgrad mit der Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen war nicht zuletzt den dort tätigen Lehrern zu verdanken. Deren Qualifikation wurde von über zwei Dritteln der ehemaligen Lehrgangsteilnehmer als sehr gut oder gut bezeichnet. Kritische Stimmen gab es so gut wie keine. Auch die Gestaltung des Unterrichts und die Ausstattung der Schulen wurde überwiegend akzeptiert. Im Vergleich zur Qualifikation der Lehrer fiel deren Beurteilung allerdings deutlich ab und bewegte sich überwiegend im Bereich „befriedigend/ausreichend“.

Folgt man dem Urteil der Lehrgangsteilnehmer so gab es lediglich bei der Ausstattung der Schulen vereinzelte Mängel. Die insgesamt positive Einschätzung der Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen ist zweifelsohne eine Charakterisierung, auf die die Schulen stolz sein können. In den Augen der Lehrgangsteilnehmer wird das Urteil aber auch noch dadurch aufgewertet, dass „Ausbildung“ in der Rückschau als das wichtigste Merkmal der Bundeswehrfachschulen gilt.

Gebeten, einige Aspekte der Schulen nach ihrer Wichtigkeit hin zu beurteilen, ergaben sich in den beiden Dienstzeitgruppen mit einer

nennenswerten Zahl von Bundeswehrfachschulbesuchen folgende mittlere Bewertungen:

Tabelle 59: Wichtigkeit bestimmter Aspekte der Bundeswehrfachschulen

Aspekt	SaZ 4 bis 8		SaZ 9 bis 20	
	m*	n**	m	n
Ausbildung	1,77	397	1,64	1 072
Kontakt zu anderen Kameraden	2,58	397	2,51	1 073
Lehrer	2,56	387	2,47	1 073
Heimatnähe	2,88	390	2,82	1 074
Überbrückung bis zum Beginn der Fachausbildung	3,30	384	3,35	1 069
Überbrückung bis zum Beginn der Berufstätigkeit	3,45	384	3,42	1 062
Informationen über mögliche Berufsziele	2,98	388	2,87	1 069

* Mittelwert aus einer sechsstufigen Skala wobei 1 = sehr wichtig, 6 = völlig unwichtig

** Anzahl der Antworten

In der Rückschau wurde die Zeit an der Bundeswehrfachschule in erster Linie wegen der dort stattgefundenen Ausbildung als wichtig angesehen. Ihre Bewertung stellte alle anderen Aspekte in den Schatten und ließ fast vergessen, dass auch die Kontakte zu den Kameraden, die Lehrer, die Heimatnähe der Schule und die Informationen, die man über mögliche Berufsziele erhalten hatte, durchaus noch als wichtig angesehen wurden. Eher unwichtig waren in der Rückschau dagegen die Bundeswehrfachschulen als eine Überbrückung bis zum Beginn der Fachausbildung oder bis zum Beginn der Berufstätigkeit.

3.10 Der Berufsförderungsdienst und seine Bewertung

Die Eröffnungsfrage zum Themenkomplex Berufsförderungsdienst (BFD) lautete:

„Wissen Sie noch ungefähr, wann Sie zum ersten Mal vom BFD und seinem Angebot erfuhren?“

Die Befragten konnten entweder die Antwortkategorie „schon vor meinem Eintritt in die Bundeswehr“ wählen oder die Antwortvariante „im Jahr 19...“ vervollständigen. 20,4 Prozent der Befragten gaben an, schon vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr vom BFD und seinem Angebot erfahren zu haben.

Tabelle 60: Anzahl der Befragten, die bereits vor Eintritt in die Bundeswehr vom BFD erfahren hatten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	4767	79,6	79,6	79,6
	ja	1224	20,4	20,4	100,0
	Gesamt	5991	100,0	100,0	

4 767 Befragte (79,6 Prozent) machten von dieser Antwortkategorie keinen Gebrauch. Für diese 4 767 Befragten wurde bei der Auswertung eine neue Variable kreiert. Dabei wurde folgende Differenz gebildet:

$$\text{Jahr, in dem man zum ersten Mal vom BFD erfuhren} - \text{Jahr der Verpflichtung als Soldat auf Zeit} = \text{Differenz}$$

337 Fälle mussten als „Missings“ behandelt werden, weil mindestens eine Zeitangabe fehlte oder eine „unlogische“ Differenz (kleiner 0 bzw. größer/gleich 20) entstand. Es verbleiben jedoch 4 430 Fälle, die eine hinreichende Aussagekraft besitzen.

Die anfallenden Differenzen von 0 bis 19 Jahren werden letztlich in sechs neuen Kategorien zusammengefasst:

- im Jahr der Verpflichtung
- ein Jahr nach der Verpflichtung
- zwei Jahre nach der Verpflichtung
- drei Jahre nach der Verpflichtung
- vier Jahre nach der Verpflichtung
- mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung.

Betrachtet man die entsprechenden Häufigkeiten, so stellt man fest, dass immerhin 24,3 Prozent (Spalte: Gültige Prozente) der Befragten noch im Jahr der Verpflichtung vom BFD und seinem Angebot erfahren haben. 22,2 Prozent erfuhren ein Jahr und weitere 17,9 Prozent zwei Jahre nach der Verpflichtung vom BFD und seinem Angebot. Insgesamt hatten somit knapp zwei Drittel der Zeitsoldaten, die vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr noch keine Kenntnis vom BFD und seinem Angebot hatten, bereits in den ersten zwei Dienstjahren vom Berufsförderungsdienst erfahren.

Tabelle 61: Zeitpunkt, zu dem man zum ersten Mal vom BFD erfahren hat

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	im Jahr der Verpflichtung	1075	22,6	24,3	24,3
	ein Jahr nach der Verpflichtung	982	20,6	22,2	46,4
	zwei Jahre nach der Verpflichtung	795	16,7	17,9	64,4
	drei Jahre nach der Verpflichtung	548	11,5	12,4	76,7
	vier Jahre nach der Verpflichtung	391	8,2	8,8	85,6
	mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung	639	13,4	14,4	100,0
	Gesamt	4430	92,9	100,0	
Fehlend	System	337	7,1		
Gesamt		4767	100,0		

Allerdings blieb der BFD für zahlreiche Zeitsoldaten auch geraume Zeit eine unbekannte Größe. Dafür spricht, dass 12,4 Prozent drei Jahre und 8,8 Prozent erst vier Jahre nach der Verpflichtung vom Berufsförderungsdienst und seinem Angebot erfahren haben. Als besonders kritisch sind jedoch jene 14,4 Prozent zu bewerten, die erst mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung und damit häufig erst kurz vor dem Dienstzeitende vom BFD Kenntnis erlangten.

Interessante Details liefert eine differenzierte Betrachtung der Problematik nach Dienstzeiten bei der Bundeswehr. Dabei werden die bereits bekannten Dienstzeitkategorien „2 bis 4 Jahre“, „5 bis 8 Jahre“ und „mehr als 8 Jahre“ verwendet. Von den ehemaligen Zeitsoldaten mit einer Dienstzeit von zwei bis vier Jahren gaben 24,4 Prozent an, bereits vor Eintritt in die Bundeswehr vom BFD und seinem Angebot erfahren zu haben. Einen ähnlichen Wert wies die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ mit 23,3 Prozent auf. Signifikant geringer war dagegen der Wert für die Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“. Hier gaben lediglich 16 Prozent der Befragten an, schon vor dem Eintritt in die Bundeswehr vom BFD und seinem Angebot erfahren zu haben.

Tabelle 62: Anzahl der Befragten, die bereits vor Eintritt in die Bundeswehr vom BFD erfahren hatten in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
vom BFD erfahren - vor Eintritt in die Bw	nein	Anzahl	1034	1516	2183	4733
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	75,6%	76,7%	84,0%	79,6%
	ja	Anzahl	334	461	417	1212
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	24,4%	23,3%	16,0%	20,4%
Gesamt		Anzahl	1368	1977	2600	5945
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß Pearson-R	-,089	,013	-6,877	,000 ^b
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß Korrelation nach Spearman	-,092	,013	-7,096	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle	5945			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Die relativ schwache Korrelation nach Spearman ist bei einem Wert von -,092 aufgrund der hohen Zahl gültiger Fälle ($n = 5\,945$) signifikant (näherungsweise Signifikanz: ,000). Der signifikant geringere Wert für die Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ wirft jedoch einige Fragen auf. Da die endgültige Dienstzeit bei der Bundeswehr vor dem Eintritt in die selbige nicht feststeht, ist der geringere Informationsgrad über den BFD für die Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ zunächst schwer erklärbar. Gleichwohl sprechen die Zahlen ihre eigene Sprache. Ein Deutungsansatz könnte darin bestehen, dass die real langdienenden Zeitsoldaten tatsächlich von Anfang an das Ziel einer langfristigen Bindung an die Bundeswehr verfolgten und daher vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr der Thematik Berufsförderung weniger Aufmerksamkeit schenkten. Es würde für diese Hypothese sprechen, wenn bei der Betrachtung des zeitlichen Abstandes zwischen der Verpflichtung und „zum ersten Mal vom BFD und seinem Angebot erfahren“ entsprechende signifikante Gruppenunterschiede deutlich würden. Und tatsächlich wird diese Hypothese mehr als eindrucksvoll bestätigt.

29,1 Prozent der Zeitsoldaten mit einer Dienstzeit von zwei bis vier Jahren gaben an, im Jahr der Verpflichtung zum ersten Mal vom BFD und seinem Angebot erfahren zu haben. Während der Wert für die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ mit 27,1 Prozent noch durchaus vergleichbar erscheint, fiel der entsprechende Wert für die langdienenden Zeitsoldaten (mehr als 8 Jahre) deutlich ab (20,4 Prozent).

Tabelle 63: Zeitpunkt, zu dem man zum ersten Mal vom BFD erfahren hat in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Zum ersten Mal vom BFD und seinem Angebot erfahren	im Jahr der Verpflichtung	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	281 29,1%	386 27,1%	416 20,4%	1083 24,5%
	ein Jahr nach der Verpflichtung	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	257 26,7%	311 21,9%	409 20,1%	977 22,1%
	zwei Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	200 20,7%	245 17,2%	346 17,0%	791 17,9%
	drei Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	155 16,1%	168 11,8%	222 10,9%	545 12,3%
	vier Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	65 6,7%	136 9,6%	190 9,3%	391 8,8%
	mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	6 ,6%	176 12,4%	454 22,3%	636 14,4%
	Gesamt	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	964 100,0%	1422 100,0%	2037 100,0%	4423 100,0%

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz ^c	
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	,203	,013	13,766	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	,182	,014	12,277	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		4423			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Leicht modifiziert setzt sich dieses Muster in den nächsten drei Zeilen der Kreuztabelle fort („ein Jahr nach der Verpflichtung“ etc.). Dabei treten jedoch größere Differenzen zwischen kurzdienenden Zeitsoldaten („2 bis 4 Jahre“) und den Soldaten mit mittlerer Dienstzeit („5 bis 8 Jahre“) auf, während die Differenzen zwischen mittlerer und längerer Dienstzeit geringer werden. Gleichwohl bleibt das vorab skizzierte Gefälle prinzipiell erhalten (z. B. „ein Jahr nach der Verpflichtung vom BFD erfahren“: 26,7 Prozent > 21,9 Prozent > 20,1 Prozent). Diese Relation ändert sich erst in der Zeile „vier Jahre nach der Verpflichtung vom BFD und seinem Angebot erfahren“. Am deutlichsten stellt sich der Umschwung jedoch in der Zeile „mehr als 4 Jahre nach

der Verpflichtung vom BFD und seinem Angebot erfahren“ dar. Bei einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren trifft dies nur für 0,6 Prozent der Befragten zu. Eine solche Konstellation ist nur möglich, wenn das Jahr der Verpflichtung (z. B. 1985) nicht identisch ist mit dem Jahr des Eintritts in die Bundeswehr (z. B. 1986) und der Zeitsoldat nach vier Jahren aus der Bundeswehr ausscheidet (z. B. 1990). Bemerkenswert bleibt jedoch die Differenz zwischen den Gruppen mit mittlerer (12,4 Prozent) und längerer Dienstzeit (22,3 Prozent), die immerhin 10 Prozentpunkte ausmacht.

Wenn nahezu jeder vierte Zeitsoldat mit einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren erst mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung vom BFD und seinem Angebot erfährt, sollte diese Problematik ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden. Zudem bedeutet dieses „Hörensagen“ vom BFD noch lange keine Kontaktaufnahme mit demselben, von zivilberuflicher Orientierung ganz zu schweigen.

Interessanterweise fällt die Korrelation nach Spearman für diese Kreuztabelle mit ,182 sogar deutlich stärker aus als für die vorhergehende. Die Differenz zwischen dem Jahr der Verpflichtung und dem Jahr, in dem man zum ersten Mal vom BFD und seinem Angebot erfuhr, trennt die Dienstzeitgruppen demnach schärfer als das Kriterium: „schon vor dem Eintritt in die Bundeswehr vom BFD und seinem Angebot erfahren“. Die Spezifika der Dienstzeitgruppen kommen in dieser Frage stärker zum Tragen.

Im nächsten Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, wann die ehemaligen Zeitsoldaten den ersten Kontakt zu einem Berater des BFD hatten. Bei dieser Fragestellung wurden die Interviewten vor die Wahl gestellt, entweder die Zeile „im Jahr 19...“ zu vervollständigen oder die Antwortkategorie „hatte keinen Kontakt zu einem BFD-Berater“ anzukreuzen. Tatsächlich gaben 2,8 Prozent der Befragten an, gar keinen Kontakt zu einem BFD-Berater gehabt zu haben.

Tabelle 64: Kontakt zu einem BFD-Berater

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig hatte keinen Kontakt zu einem BFD-Berater	170	2,8	2,8	2,8
hatte Kontakt zu einem BFD-Berater	5821	97,2	97,2	100,0
Gesamt	5991	100,0	100,0	

Für die restlichen 97,2 Prozent der Befragten, die diese Antwortkategorie nicht bemüht haben, kann davon ausgegangen werden, dass sie Kontakt zu einem BFD-Berater hatten. Für diese 5 821 Befragten wurde eine neue Variable konstruiert. Dabei wurde folgende Differenz gebildet:

Jahr, in dem man den ersten Kontakt zu einem Berater des BFD hatte – Jahr der Verpflichtung als Soldat auf Zeit = Differenz

344 Fälle mussten als „Missings“ behandelt werden, weil mindestens eine Zeitangabe fehlte oder eine „unlogische“ Differenz (kleiner 0 bzw. größer/gleich 20) auftrat. Es verbleiben jedoch beachtliche 5 477 Fälle zur weiteren Bearbeitung. Die anfallenden Differenzen von 0 bis 19 Jahren wurden (wie bei der vorangegangenen Fragestellung) in sechs neuen Kategorien zusammengefasst:

- im Jahr der Verpflichtung
- ein Jahr nach der Verpflichtung
- zwei Jahre nach der Verpflichtung
- drei Jahre nach der Verpflichtung
- vier Jahre nach der Verpflichtung
- mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung.

Betrachtet man die einzelnen Häufigkeiten, so wird ersichtlich, dass nur 11,6 Prozent der Zeitsoldaten im Jahr der Verpflichtung den ersten Kontakt zu einem Berater des BFD hatten. Diese erste Zahl wird durch die folgenden zwei Werte „1 Jahr“ bzw. „2 Jahre nach der Verpflichtung“, 15,4 Prozent bzw. 18,1 Prozent, ein wenig gerade gerückt. Kumuliert man diese drei Zahlen, so stellt man fest, dass 45,1 Prozent der Befragten und damit fast die Hälfte der Zeitsoldaten in den ersten beiden Dienstjahren einen Kontakt zu einem BFD-Berater hatten (die 170 Zeitsoldaten ohne jeglichen Kontakt zu einem BFD-Berater bleiben bei dieser Betrachtung unberücksichtigt).

Tabelle 65: Zeitpunkt der ersten Kontakte zu einem BFD-Berater

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	im Jahr der Verpflichtung	638	11,0	11,6	11,6
	ein Jahr nach der Verpflichtung	842	14,5	15,4	27,0
	zwei Jahre nach der Verpflichtung	990	17,0	18,1	45,1
	drei Jahre nach der Verpflichtung	944	16,2	17,2	62,3
	vier Jahre nach der Verpflichtung	681	11,7	12,4	74,8
	mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung	1382	23,7	25,2	100,0
	Gesamt	5477	94,1	100,0	
Fehlend	System	344	5,9		
Gesamt		5821	100,0		

Weitere 17,2 Prozent der befragten Unteroffiziere hatten den ersten Kontakt mit einem BFD-Berater ca. drei Jahre nach der Verpflichtung. Ein deutlich geringerer Anteil der Befragten, exakt 12,4 Prozent, hatte den ersten Kontakt zu einem Berater des BFD vier Jahre nach der Verpflichtung. Schlussendlich sei noch darauf verwiesen, dass 25,2 Prozent der Zeitsoldaten ihren ersten Kontakt zu einem BFD-Berater erst mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung hatten. Diese Größe ist durchaus kritisch zu betrachten, nicht zuletzt deshalb, weil bei einer Betrachtung über die Grundgesamtheit auch jene Zeitsoldaten mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren enthalten sind.

Eine differenzierte Betrachtung des Antwortverhaltens zur Fragestellung „In welchem Jahr hatten Sie den ersten Kontakt zu einem Berater des BFD?“ nach Dienstzeitgruppen macht die diesbezüglich bestehenden Unterschiede zwischen den Gruppen sichtbar.

Zunächst kann festgestellt werden, dass immerhin 7,2 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten überhaupt keinen Kontakt zu einem BFD-Berater hatten. In der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ fällt der entsprechende Wert mit 2,4 Prozent jedoch deutlich geringer aus und in der Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ hatten weniger als 1 Prozent keinen Kontakt zu einem BFD-Berater.

Tabelle 66: Kontakte zu einem BFD-Berater in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Kontakt zu einem BFD-Berater	hatte keinen Kontakt zu einem BFD-Berater	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	99 7,2%	48 2,4%	23 .9%	170 2,9%
	hatte Kontakt zu einem BFD-Berater	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1269 92,8%	1929 97,6%	2577 99,1%	5775 97,1%
Gesamt		Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1368 100,0%	1977 100,0%	2600 100,0%	5945 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	,142	,013	11,063	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	,137	,012	10,697	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5945			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Während bei den Zeitsoldaten mit mittlerer und längerer Dienstzeit der ausbleibende Kontakt zu einem BFD-Berater tatsächlich die Ausnahme darstellt, ist dies bei den kurzdienenden Zeitsoldaten nicht ganz so unüblich. Die Korrelation nach Spearman bestätigt zudem, dass ein signifikanter Zusammenhang (Wert: ,137; näherungsweise Signifikanz: ,000) zwischen dem Kontakt zu einem BFD-Berater und der Dienstzeit bei der Bundeswehr besteht.

In einem zweiten Schritt wird jetzt eine Kreuztabelle aus den Variablen „Erster Kontakt zu einem BFD-Berater“ (mit den Messniveaus von „im Jahr der Verpflichtung“ bis „mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung“) und „Dienstzeit bei der Bundeswehr“ erstellt. Diese Kreuztabelle erscheint sehr aussagekräftig, bildet sie doch 5 437 Fälle ab, bei einer Grundgesamtheit von 5 991 Fällen.

Bei einer absteigenden, zeilenweisen Betrachtung fällt zunächst auf, dass in der Zeile „Erster Kontakt zu einem BFD-Berater im Jahr der Verpflichtung“ nur relativ geringe Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen bestehen (15,1 Prozent, 11,7 Prozent, 10 Prozent). Dieselbe Tendenz zeichnet sich auch in der zweiten Zeile „Ein Jahr nach der Verpflichtung“ ab (19,1 Prozent, 16,7 Prozent, 12,4 Prozent). Eine sehr frühe Kontaktaufnahme zu einem BFD-Berater (bis ein Jahr nach der Verpflichtung) stellt in keiner der drei Dienstzeitgruppen den Regelfall dar, wenngleich er bei den kurzdienenden Zeitsoldaten häufiger auftrat (34,2 Prozent) als z. B. bei den langdienenden (22,4 Prozent).

Tabelle 67: Zeitpunkt der ersten Kontakte zu einem BFD-Berater in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Erster Kontakt zu einem BFD-Berater	im Jahr der Verpflichtung	Anzahl	182	214	240	636
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	15,1%	11,7%	10,0%	11,7%
	ein Jahr nach der Verpflichtung	Anzahl	230	306	298	834
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	19,1%	16,7%	12,4%	15,3%
	zwei Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	310	314	357	981
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	25,8%	17,2%	14,8%	18,0%
	drei Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	352	293	294	939
	% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	29,3%	16,0%	12,2%	17,3%	
	vier Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	116	287	273	676
	% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	9,6%	15,7%	11,3%	12,4%	
	mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	13	413	945	1371
	% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1,1%	22,6%	39,3%	25,2%	
Gesamt		Anzahl	1203	1827	2407	5437
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß Pearson-R	,262	,012	20,039	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß Korrelation nach Spearman	,262	,012	20,013	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle	5437			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Gravierende Unterschiede liefern dagegen die Zeilen „zwei Jahre bzw. drei Jahre nach der Verpflichtung“. Hier liegen die Differenzen zwischen den kurz- und langdienenden Zeitsoldaten bei 11 bzw. 17 Prozentpunkten. Während bei den kurzdienenden Zeitsoldaten zwei bis drei Jahre nach der Verpflichtung mehr als die Hälfte den ersten Kontakt zu einem BFD-Berater hatten, ist in den anderen beiden Dienstzeitgruppen kein Unterschied zum Zeitpunkt „ein Jahr nach der Verpflichtung“ erkennbar.

In der Summe hatten bis einschließlich drei Jahre nach der Verpflichtung knapp 90 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten einen Kontakt zu einem BFD-Berater, bei der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ lag der Vergleichswert bei gut 60 Prozent, in der Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ bei knapp 50 Prozent.

Man könnte jetzt argumentieren, der vergleichsweise hohe Wert für die kurzdienenden Zeitsoldaten läge in der Kürze der Dienstzeit begründet. Bei einer solchen Betrachtung ginge jedoch der Aspekt verloren, dass drei Jahre nach der Verpflichtung knapp 40 Prozent der Soldaten mit mittlerer Dienstzeit bzw. gut 50 Prozent der langdienenden Zeitsoldaten keinen Kontakt zu einem BFD-Berater hatten. Dieser Umstand sollte nachdenklich stimmen, wobei hier sicher beide Seiten (Zeitsoldaten wie BFD-Berater) Verantwortung tragen.

In der Zeile „4 Jahre nach der Verpflichtung“ halten sich die Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen in relativ engen Grenzen

(9,6 Prozent, 15,7 Prozent, 11,3 Prozent), um dann in der nächsten Zeile sehr deutlich zu Tage zu treten. Während der Spezialfall aus „Erster Kontakt zu einem BFD-Berater mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung“ und Dienstzeit bei der Bundeswehr „2 bis 4 Jahre“ ohne Berücksichtigung bleiben soll, lohnt es, sich hier auf die Differenz zwischen den zwei verbleibenden Dienstzeitgruppen zu konzentrieren. Liegt der Vergleichswert in der „mittleren“ Dienstzeitgruppe bei 22,6 Prozent und damit nur geringfügig höher als in den sonstigen Zeitintervallen, so konzentrieren sich bei den langdienenden Zeitsoldaten knapp 40 Prozent in der Kategorie „Erster Kontakt zu einem BFD-Berater mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung“.

Man kann diese Zahl drehen und wenden wie man will, diese späte Kontaktaufnahme zu einem BFD-Berater erschwert für knapp 40 Prozent der langdienenden Zeitsoldaten die spätere zivilberufliche Integration. Ohne noch zu beschreibenden Ergebnissen vorzugreifen, ist es genau diese Klientel, die ohne eigene zivilberufliche Vorstellungen kurz vor Dienstzeitende vor den BFD-Beratern steht und von ihnen eine berufliche Richtungsentscheidung verlangt. Der Unmut über „unfähige“ BFD-Berater und Frustration über die eigene ungewisse berufliche Zukunft ist programmiert.

Die Korrelation nach Spearman weist auf einen relativ starken Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der Kontaktaufnahme zu einem BFD-Berater und der Dienstzeit bei der Bundeswehr hin (Wert: ,262; näherungsweise Signifikanz ,000). Die Stärke des Zusammenhangs verblüfft, weil einerseits die Länge der Dienstzeit nicht allein vom Willen des Zeitsoldaten abhängig ist und andererseits der BFD den Kontakt zu allen Zeitsoldaten von Beginn an suchen soll und damit sein Angebot allen Zeitsoldaten eines Standortes zeitgleich zur Verfügung stellt.

Gleichzeitig ist es durchaus denkbar, dass in jeder Dienstzeitgruppe eine gar nicht so kleine Gruppe existiert, die den Kontakt zum BFD-Berater „erst zwei Stunden vor der Angst“ sucht. Um diese These zu belegen, müsste die Variable „Erster Kontakt zu einem BFD-Berater“ jedoch dahingehend verändert werden, dass sie die Zeitabstände zwischen dem Kontakt zu einem BFD-Berater und dem jeweiligen Dienstzeitende wiedergibt. Ein Vergleich zwischen den Dienstzeitgruppen wäre damit jedoch nicht weniger problematisch.

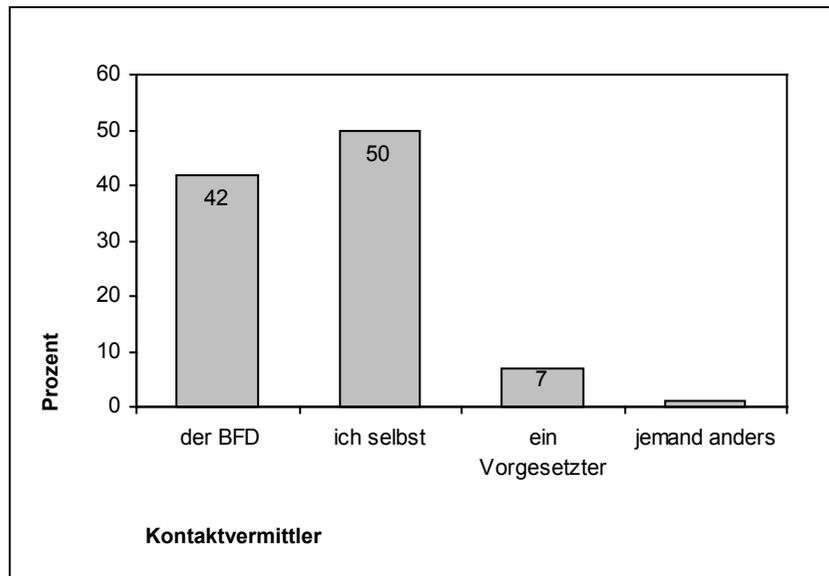
Eine weitere durchaus interessante Fragestellung, die sich inhaltlich nahtlos anschließt, lautet: „Wer hat den ersten Kontakt mit dem BFD herbeigeführt?“. Auf diese Frage gaben 5 810 Befragte, also 97 Prozent aller Befragten, eine gültige Antwort. Die folgenden Prozentwerte beziehen sich jetzt auf jene 5 810 Befragten.

Tabelle 68: Kontaktvermittler zum BFD

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	der BFD	2433	40,6	41,9	41,9
	ich selbst	2906	48,5	50,0	91,9
	ein Vorgesetzter	406	6,8	7,0	98,9
	jemand anders	65	1,1	1,1	100,0
	Gesamt	5810	97,0	100,0	
Fehlend	System	181	3,0		
Gesamt		5991	100,0		

41,9 Prozent der Zeitsoldaten gaben an, dass der BFD selbst (mit einem Schreiben, einem Anruf etc.) den ersten Kontakt des Soldaten mit dem BFD herbeigeführt hat. 50 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere haben diesen Kontakt zum BFD nach eigenem Bekunden selbst herbeigeführt. Nicht zu vernachlässigen sind jedoch auch jene 7 Prozent, bei denen ein Vorgesetzter den Kontakt zum BFD initiiert hat. Lediglich bei 1,1 Prozent der Befragten erfüllte diese Aufgabe „jemand anderes“.

Grafik 6: Kontaktvermittler zum BFD



Diese Resultate decken sich hochgradig mit den Eindrücken, die wir bei den qualitativen Befragungen gewonnen haben. Bereits bei diesen Interviews, die nicht auf die Quantifizierbarkeit der Ergebnisse, sondern auf die Bestimmung der wichtigen und korrekten Fragestellungen sowie der richtigen Antwortkategorien zielten, stellte sich im Ansatz heraus, dass die BFD-Berater und die Zeitsoldaten selbst die entscheidenden Akteure darstellten.

Die Initialzündung ging nur sehr selten von den militärischen Vorgesetzten aus. Hier könnten aus unserer Sicht noch Anstrengungen mit dem Ziel unternommen werden, dass auch von Seiten der militärischen Vorgesetzten auf eine relativ frühzeitige zivilberufliche Orientierung der Zeitsoldaten mehr Wert gelegt wird. Damit ist explizit keine Bevormundung gemeint, aber auch für die militärischen Vorgesetzten muss klar sein, dass jede gelungene zivilberufliche Integration auf die Akzeptanz der Bundeswehr zurückwirkt.

Es lohnt sich auch, einen kurzen Blick auf die nachfolgende Kreuzta-
 belle zu werfen, bei der die Problematik differenziert nach Dienstzeit-
 gruppen betrachtet wird. Dabei stellt sich schnell heraus, dass die
 Herbeiführung des ersten Kontaktes mit dem BFD unabhängig von
 der jeweiligen Dienstzeitgruppe ist.

Tabelle 69: Kontaktvermittler zum BFD in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Wer hat den ersten Kontakt mit dem BFD herbeigeführt	der BFD	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	578 45,7%	750 38,8%	1089 42,4%	2417 41,9%
	ich selbst	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	549 43,4%	1043 54,0%	1290 50,3%	2882 50,0%
	ein Vorgesetzter	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	123 9,7%	119 6,2%	160 6,2%	402 7,0%
	jemand anders	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	16 1,3%	21 1,1%	28 1,1%	65 1,1%
Gesamt		Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1266 100,0%	1933 100,0%	2567 100,0%	5766 100,0%

Bei einer zeilenweisen Betrachtung erscheinen die Unterschiede
 zwischen den Dienstzeitgruppen geringfügig (z. B. BFD: 45,7 Pro-
 zent, 38,8 Prozent, 42,4 Prozent). Dieser Trend setzt sich in den ande-
 ren Zeilen fort. Daher wird an dieser Stelle auf eine Darstellung der
 Korrelation nach Spearman verzichtet, der unterstellte Zusammenhang
 ist von einer Signifikanz sehr weit entfernt.

Im Fragebogen zur Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“ schloss
 sich folgende Fragestellung an:

„Sie erinnern sich sicher noch an die Gespräche mit dem BFD-Berater
 als es um Ihre zivilberufliche Zukunft ging, wie war das damals?
 Kreuzen Sie bitte die Aussage an, die am ehesten auf Sie zutraf.

- Ich wusste genau, welchen Beruf ich später ausüben wollte und
 wie die notwendige Ausbildung aussah.

- Ich wusste genau, welchen Beruf ich später ausüben wollte, war mir aber über den Verlauf der Ausbildung nicht sicher.
- Ich wusste noch nicht genau, welchen Beruf ich später ausüben wollte, wusste aber ungefähr, in welcher Branche ich tätig werden wollte.
- Ich bin sehr offen in das Gespräch mit dem BFD-Berater gegangen und wusste noch nicht genau, welchen Beruf ich später ausüben wollte und in welcher Branche ich arbeiten wollte.“

5 790 der 5 991 Befragten, das entspricht 96,9 Prozent, konnten sich für eine der Antwortkategorien entscheiden. Die nachfolgenden Prozentwerte beziehen sich immer auf die 5 790 gültigen Fälle.

Tabelle 70: Vorstellungen von der beruflichen Zukunft im Gespräch mit dem BFD-Berater

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
wußte Beruf und Ausbildung	1377	23,0	23,8	23,8
wußte Beruf aber nicht Ausbildung	1109	18,5	19,2	42,9
wußte nicht Beruf aber Branche	1806	30,1	31,2	74,1
wußte weder Beruf noch Branche	1498	25,0	25,9	100,0
Gesamt	5790	96,6	100,0	
Fehlend	201	3,4		
System				
Gesamt	5991	100,0		

Nahezu jeder vierte Zeitsoldat (23,8 Prozent) wusste genau, welchen Beruf er später ausüben wollte und wie die notwendige Ausbildung aussah. 19,2 Prozent der Befragten wussten immerhin, welchen Beruf sie später ausüben wollten, waren sich aber über den Verlauf der Ausbildung nicht sicher. Bei knapp 43 Prozent der Befragten kann also zumindest von relativ präzisen beruflichen Vorstellungen gesprochen werden.

Für jene 31,2 Prozent der Zeitsoldaten, die noch nicht genau wussten, welchen Beruf sie später ausüben wollten, aber ungefähr wussten, in welcher Branche sie tätig werden wollten, kann zumindest eine diffuse zivilberufliche Orientierung konstatiert werden. Diese Gruppe mit einem noch diffusen Berufsbild stellt allerdings die größte Gruppe dar. Die echten „Sorgenkinder“ folgen jedoch noch.

25,9 Prozent der Befragten sind in die Gespräche mit den BFD-Beratern gegangen, ohne den Beruf oder auch nur die Branche zu kennen, in der sie später arbeiten wollten. Die Größe dieser Gruppe, immerhin jeder vierte Zeitsoldat, gibt tatsächlich zur Sorge Anlass. Hier wird der Berufsförderungsdienst schnell zum Buhmann, wenn er keine einfachen Patentrezepte geben kann, oder die überzogenen Vorstellungen der Zeitsoldaten an die zivilberuflichen Realitäten angepasst werden müssen.

In die Gespräche mit den BFD-Beratern sind die Angehörigen der drei Dienstzeitgruppen mit zum Teil recht unterschiedlichen Voraussetzungen und Vorstellungen gegangen. Während in der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ 26,8 Prozent der Befragten genau wussten, welchen Beruf sie später ausüben wollten und wie die notwendige Ausbildung aussah, lag der Vergleichswert in der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ bei 24,2 Prozent und in der Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ sogar nur bei 21,8 Prozent.

Diese Differenzen sollten zwar nicht überbewertet werden, aber dass gerade die Gruppe der kurzdienenden Zeitsoldaten den höchsten Anteil an Soldaten mit sehr präzisen Vorstellungen zu Beruf und Ausbildung aufweist, kann wohl nur durch die zeitliche Nähe zur Entscheidung erklärt werden.

Tabelle 71: Vorstellungen von der beruflichen Zukunft im Gespräch mit dem BFD-Berater in den Dienstzeitgruppen

		Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt	
		2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre		
Gespräche mit dem BFD-Berater-zivilberuflich Zukunft	wußte Beruf und Ausbildung	Anzahl 335	466	561	1362	
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	26,8%	24,2%	21,8%	23,7%
	wußte Beruf aber nicht Ausbildung	Anzahl 250	409	444	1103	
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	20,0%	21,3%	17,3%	19,2%
	wußte nicht Beruf aber Branche	Anzahl 388	617	788	1793	
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	31,0%	32,1%	30,6%	31,2%
	wußte weder Beruf noch Branche	Anzahl 279	430	780	1489	
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	22,3%	22,4%	30,3%	25,9%
Gesamt		Anzahl 1252	1922	2573	5747	
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,097	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5747	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Bei zeilenweisem Vorgehen geraten jetzt jene Teilgruppen ins Blickfeld, die genau wussten, welchen Beruf sie später ausüben wollten, sich aber über den Verlauf der Ausbildung nicht sicher waren. Die entsprechenden Anteile differierten zwischen den Gruppen allerdings nur geringfügig (Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“: 20 Prozent, Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“: 21,3 Prozent, Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“: 17,3 Prozent) und ein Zusammenhang zwischen der Wahl der zweiten Antwortvariante und der längeren Dienstzeit bei der Bundeswehr ist nicht ersichtlich.

Das gleiche trifft auch auf die nächste Antwortkategorie zu, die von jenen gewählt wurde, die noch nicht genau wussten, welchen Beruf sie später ausüben wollten, aber ungefähr wussten, in welcher Branche sie später tätig werden wollten (Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“: 31 Prozent, Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“: 32,1 Prozent, Dienstzeitgruppe

„mehr als 8 Jahre“: 30,6 Prozent). Dieser Klientel rechneten sich demnach in allen Dienstzeitgruppen die meisten Zeitsoldaten zu.

Kommen wir nun zu den „Sorgenkindern“, die noch nicht genau wussten, welchen Beruf sie später ausüben und in welcher Branche sie arbeiten wollten. Hier zeichnen sich jedoch gravierende Unterschiede zwischen den Zeitsoldaten mit kurzer und mittlerer Dienstzeit auf der einen und den langdienenden Zeitsoldaten auf der anderen Seite ab. Während der entsprechende Anteil bei den Zeitsoldaten mit kurzer und mittlerer Dienstzeit nahezu identisch ist (22,3 Prozent bzw. 22,4 Prozent), liegt er bei langdienenden Zeitsoldaten ca. 8 Prozentpunkte darüber (30,3 Prozent). Damit zeichnet sich bereits zu einem relativ frühen Zeitpunkt – wie ihn das erste Gespräch mit dem BFD-Berater ohne Zweifel darstellt – ein nicht unerhebliches Problempotenzial in dieser Dienstzeitgruppe ab. Es ist durchaus möglich, dass die BFD-Berater in gemeinsamer Anstrengung mit den Zeitsoldaten eine zivilberufliche Perspektive entwerfen können. Jedoch 30 Prozent der langdienenden Zeitsoldaten eine zivilberufliche Orientierung zu geben und dabei stets deren Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale im Blick zu haben, scheint u. E. nicht immer leistbar. An dieser Stelle wird der Berufsförderungsdienst ohne Zweifel überfordert. Die nachholende zivilberufliche Orientierung wird zudem dadurch erschwert, dass gerade jene langdienenden Zeitsoldaten das materiell höchste Anspruchsniveau der Zeitsoldaten aufweisen und bei ihrer zivilberuflichen Integration – wie alle anderen Zeitsoldaten auch – keine materiellen Einbußen hinnehmen wollen.

Die festgestellten Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen finden auch im Kontingenzkoeffizienten ihren Niederschlag (Wert: ,097; näherungsweise Signifikanz ,000).

Nachdem nun eingehend beleuchtet wurde, mit welchen Vorstellungen über die berufliche Zukunft die Zeitsoldaten in das Gespräch mit

dem BFD-Berater gingen, soll jetzt hinterfragt werden, welche Erwartungen die Zeitsoldaten an das Gespräch mit dem BFD-Berater hatten. Dafür wurden den Zeitsoldaten die folgenden fünf Items zur Bewertung vorgegeben:

- a) Er sollte mir bei der Auswahl eines Berufsziels behilflich sein.
- b) Er sollte mir bei der Planung meiner Ausbildung behilflich sein.
- c) Er sollte mir bei der Auswahl der Ausbildungsstätten behilflich sein.
- d) Er sollte mir bei der Erledigung des bürokratischen Papierkrams behilflich sein.
- e) Ich hatte keine besonderen Erwartungen an das Gespräch mit dem BFD-Berater.

Die Befragten konnten dann ihre persönlichen Erwartungshaltungen anhand einer 4er-Skala formulieren (1: trifft voll und ganz zu, 2: trifft eher zu, 3: trifft eher nicht zu, 4: trifft überhaupt nicht zu).

Widmen wir uns zuerst dem Item: „Er sollte mir bei der Auswahl eines Berufsziels behilflich sein.“ Für 18,9 Prozent der Befragten traf dies „voll und ganz“ und für 27,2 Prozent der Befragten „eher“ zu. Summiert man diese beiden Werte, so kommt man zu dem Ergebnis, dass 46,1 Prozent der Befragten, und damit nahezu jeder zweite Zeitsoldat von seinem BFD-Berater erwartete, dass dieser ihm bei der Auswahl eines Berufsziels behilflich sei. Damit hat knapp die Hälfte der Zeitsoldaten einen nicht unerheblichen Teil an Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft an die BFD-Berater delegiert, denn die Auswahl eines Berufsziels zählt wohl ohne Zweifel zu den „Essentials“ der zivilberuflichen Integration, wenn sie nicht sogar die eigentliche Schlüsselfrage darstellt.

Kommen wir nun zum zweiten Item: „Er sollte mir bei der Planung meiner Ausbildung behilflich sein.“ Erwartungsgemäß trifft dies für immerhin 40 Prozent der Befragten „voll und ganz“ zu. Für weitere 40 Prozent der Befragten traf diese Erwartungshaltung „eher“ zu. Zusammengenommen 80 Prozent der Befragten gingen demnach in das persönliche Gespräch mit dem BFD-Berater mit der Erwartungshaltung, dass er ihnen bei der Planung ihrer Ausbildung behilflich sei. Diese Anforderung dürfte den BFD-Beratern im Normalfall keine größeren Schwierigkeiten bereiten, denn die Hilfe bei der Ausbildungsplanung stellt eine der Kernkompetenzen des Berufsförderungsdienstes dar.

Tabelle 72: Erwartungen an den BFD-Berater

	trifft voll und ganz zu		trifft eher zu		trifft eher nicht zu		trifft überhaupt nicht zu	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Erwartungen an BFD-Berater-Auswahl eines Berufsziels	1054	18,9%	1519	27,2%	1499	26,8%	1518	27,2%
Erwartungen an BFD-Berater-behilflich bei Planung der Ausbildung	2269	40,0%	2268	40,0%	607	10,7%	532	9,4%
Erwartungen an BFD-Berater-behilflich bei Auswahl der Ausbildungsstätten	1012	18,1%	1751	31,3%	1505	26,9%	1319	23,6%
Erwartungen an BFD-Berater-behilflich bei bürokratischem Papierkram	1437	25,4%	2078	36,8%	1210	21,4%	925	16,4%
Erwartungen an BFD-Berater-keine besonderen Erwartungen	348	6,3%	738	13,4%	1536	27,8%	2902	52,5%

Das dritte Item lautete: „Er (der BFD-Berater, d. A.) sollte mir bei der Auswahl der Ausbildungsstätten behilflich sein.“ Für immerhin 18,1 Prozent der Befragten traf dies „voll und ganz“ und für weitere 31,3 Prozent „eher“ zu. Zählt man auch an dieser Stelle die beiden Werte zusammen, so ergibt sich, dass knapp 50 Prozent der Befragten (exakt 49,4 Prozent) eine Unterstützung erwarteten. Die Ansprüche an die Beratungstätigkeit gestalteten sich somit recht vielschichtig und umfassend.

Aber auch mit diesem Punkt wird wieder eine Kernkompetenz des BFD angesprochen. Detaillierte Kenntnis der potenziellen Ausbildungsstätten und eine darauf basierende, professionelle Auswahl „der“ Ausbildungsstätte kann von den BFD-Beratern erwartet werden und diese Erwartungen gehen in der Realität durchaus nicht ins Leere.

Mit dem nächsten Item wird ein für viele Zeitsoldaten leidiges Problem angesprochen: „Er (der BFD-Berater, d. A.) sollte mir bei der Erledigung des bürokratischen Papierkrams behilflich sein.“ Für 25,4 Prozent der Befragten trifft dies „voll und ganz“ und für beachtliche 36,8 Prozent „eher“ zu. Insgesamt 62,2 Prozent der Befragten erwarteten also für sich, bezüglich des bürokratischen Papierkrams, Hilfe vom BFD-Berater. Damit rangiert dieses Item nach der „Hilfe bei der Planung der Ausbildung“ an zweiter Stelle, noch vor der „Auswahl der Ausbildungsstätten“ und der „Auswahl eines Berufsziels“. Scheinbar fühlten sich knapp zwei Drittel der ehemaligen Zeitsoldaten vom bürokratischen Papierkram schlicht überfordert.

In einem letzten Item wollten wir insbesondere jene Zeitsoldaten zu Wort kommen lassen, die „keine besonderen Erwartungen an das Gespräch mit dem BFD-Berater“ hatten. Dies traf für 6,3 Prozent der Befragten „voll und ganz“ und 13,4 Prozent „eher“ zu. Damit stellten insgesamt knapp 20 Prozent der ehemaligen Zeitsoldaten keine besonderen Erwartungen an ihr Gespräch mit dem BFD-Berater. Diese relativ hohe Zahl ist insoweit unverständlich, als es in diesen Gesprächen um nichts anderes gehen sollte, als um die zivilberufliche Perspektive der Zeitsoldaten selbst.

Die nächste Fragestellung richtete sich auf die Zufriedenheit der Zeitsoldaten mit einzelnen Aspekten der Arbeit des BFD. In diese Fragestellung fließt selbstverständlich auch die Durchsetzung eigener Vorstellungen und Interessen der Zeitsoldaten gegenüber dem BFD

ein. Die Durchsetzung eigener Interessen schlägt sich dann in einer relativ hohen Zufriedenheit mit dem BFD nieder.

Folgende sechs Aspekte standen im Zentrum des Forschungsinteresses:

- die Auswahl des Berufsziels
- die Planung des Ausbildungsverlaufs
- die Durchsetzung des eigenen Ausbildungswunsches
- die Finanzierung der Ausbildung
- die Unterstützung bei der Auswahl der Ausbildungseinrichtungen
- die Hilfe beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen.

Zur Bewertung der einzelnen Aspekte standen den Befragten sechs Antwortkategorien zur Verfügung (1: sehr zufrieden, 2: zufrieden, 3: eher zufrieden, 4: eher unzufrieden, 5: unzufrieden, 6: sehr unzufrieden).

Tabelle 73: Zufriedenheit mit Aspekten der Beratung durch den BFD

	sehr zufrieden		zufrieden		eher zufrieden		eher unzufrieden		unzufrieden		sehr unzufrieden	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zufriedenheit mit BFD-Auswahl des Berufsziels	166	4,5%	741	19,9%	955	25,6%	817	21,9%	510	13,7%	541	14,5%
Zufriedenheit mit BFD-Planung des Ausbildungsverlaufs	377	8,1%	1153	24,7%	1078	23,1%	921	19,7%	576	12,3%	571	12,2%
Zufriedenheit mit BFD-Durchsetzung des eigenen Ausbildungswunsches	432	10,9%	964	24,4%	832	21,0%	706	17,8%	438	11,1%	585	14,8%
Zufriedenheit mit BFD-Finanzierung der Ausbildung	1410	28,6%	1728	35,1%	803	16,3%	421	8,5%	222	4,5%	343	7,0%
Zufriedenheit mit BFD-Unterstützung bei Auswahl der Ausbildungseinrichtung	281	8,0%	789	22,5%	803	22,9%	615	17,5%	440	12,5%	578	16,5%
Zufriedenheit mit BFD-Hilfe bei Anträgen und Formularen	608	13,4%	1277	28,2%	960	21,2%	662	14,6%	444	9,8%	580	12,8%

Betrachtet man zunächst die Zufriedenheit mit dem BFD bezüglich der Auswahl des Berufsziels, so zeichnet sich ein sehr differenziertes Bild ab. Sieht man einmal von der selten genutzten Antwortkategorie „sehr zufrieden“ ab (4,5 Prozent), so liegen in allen anderen Antwortkategorien die vergleichbaren Werte deutlich über 10 Prozent. Sie schwanken dabei zwischen 13,7 Prozent („unzufrieden“) und 25,6 Prozent („eher zufrieden“). Ein Schwerpunkt im Antwortverhalten lässt sich nicht erkennen. Fasst man die „zufriedenen“ Antwortkategorien zusammen, so ergibt sich als Summe ein Wert von 50 Prozent.

Zur Zufriedenheit mit dem BFD bezüglich der Auswahl des Berufsziels lassen sich abschließend zwei Aussagen treffen:

1. Die „Zufriedenen“ und die „Unzufriedenen“ halten sich exakt die Waage.
2. Das sehr heterogene Antwortverhalten deutet darauf hin, dass sich in der Realität Zufriedenheit und Unzufriedenheit beständig abwechseln und in allen Schattierungen vorkommen. Bei der Auswahl des Berufsziels kann der BFD den Interessen der Befragten nur zur Hälfte entsprechen.

Ein ähnlich differenziertes Bild zeichnet sich auch bei der Zufriedenheit mit der Planung des Ausbildungsverlaufs ab. Auch hier stellen die „sehr Zufriedenen“ die kleinste Gruppe (8,1 Prozent). Ansonsten liegen die Werte in den anderen fünf Gruppen wieder über 10 Prozent und schwanken zwischen 12,2 Prozent („sehr unzufrieden“) und 24,7 Prozent („zufrieden“). Bei einer Gesamtbetrachtung über alle „Zufriedenen“ wird jedoch in dieser Frage ein Wert von 55,9 Prozent erreicht. Scheinbar haben sich in der Frage der Planung des Ausbildungsverlaufs die Gewichte ein wenig in Richtung Zufriedenheit mit dem BFD verschoben. Gleichwohl wird auch in dieser Frage das

gesamte Antwortspektrum genutzt und das Antwortverhalten kann zu Recht als sehr heterogen bewertet werden. Auch in dieser Frage kann keine Grundtendenz ausgemacht werden. Es hat den Anschein, dass auch bei der Planung des Ausbildungsverlaufs vieles von dem einzelnen BFD-Berater und selbstredend auch von dem zu beratenden Zeitsoldaten abhängt.

Auch in der Frage der Zufriedenheit mit dem BFD bezüglich der Durchsetzung des eigenen Ausbildungswunsches, setzt sich das aus den vorangegangenen Fragestellungen bekannte heterogene Antwortverhalten fort. In dieser Frage liegt sogar in allen sechs Antwortgruppen der entsprechende Wert über 10 Prozent. Ein derart differenziertes Antwortverhalten, das gesamte Antwortspektrum nahezu gleichwertig nutzend, kommt bei sozialwissenschaftlichen Befragungen nur selten vor.

Bei der Durchsetzung des Ausbildungswunsches schwanken die Zufriedenheitswerte mit dem BFD zwischen 10,9 Prozent („sehr zufrieden“) und 24,4 Prozent („zufrieden“). Ein echter Bewertungsschwerpunkt ist allerdings auch hier nicht auszumachen. Fasst man wieder die drei Gruppen der „Zufriedenen“ zusammen, so ergibt sich ein Gesamtwert von 56,3 Prozent. Auch in dieser Frage scheint sich die Waage leicht in Richtung Zufriedenheit mit dem BFD zu neigen.

Verfolgt man aufmerksam dieses mühsame Bearbeiten von einzelnen Häufigkeiten, so könnte der Schluss naheliegen, doch einfach den Mittelwert zur Bewertung des Antwortverhaltens heranzuziehen. Dabei würde man jedoch den Umstand vernachlässigen, dass es sich bei den betreffenden Werten um ordinale und nicht um metrische Daten handelt.

Kommen wir nun zum vierten zu bewertenden Aspekt, zur Finanzierung der Ausbildung. Hier stellt sich das Bild jedoch gänzlich anders als bei den drei vorangegangenen Aspekten dar. Bei dieser Fragestellung liegen nur in drei von sechs Antwortkategorien die Werte über 10 Prozent; es sind dies die Kategorien „sehr zufrieden“ (28,6 Prozent), „zufrieden“ (35,1 Prozent) und „eher zufrieden“ (16,3 Prozent).

Bei einer Zusammenfassung der Werte für diese drei Antwortkategorien ergibt sich ein Gesamtwert von 80 Prozent, das heißt 80 Prozent der befragten Zeitsoldaten sind mit dem BFD bezüglich der Finanzierung der Ausbildung zumindest „eher zufrieden“. Zugleich lässt sich in diesem Fall auch ein Antwortschwerpunkt ausmachen, denn 35,1 Prozent der Befragten (und damit mehr als ein Drittel) sind mit der Finanzierung der Ausbildung „zufrieden“. Die Finanzierung der Ausbildung stellt demnach in der Mehrzahl der Fälle kein Problem dar und dies nicht zuletzt, weil die materiellen Rahmenbedingungen in den Augen der Befragten offensichtlich zufriedenstellend sind. Zugleich verbirgt sich hinter der Zufriedenheit mit dem BFD auch eine stille Form der Anerkennung für die kompetente Beratung im Bereich Ausbildungsfinanzierung. Den BFD-Beratern gelingt es scheinbar recht gut, eine oder mehrere angestrebte Ausbildung(en) finanziell solide zu untermauern.

Aber bereits beim nächsten Untersuchungsaspekt kehrt das bekannte Antwortschema zurück. Die „Unterstützung bei der Auswahl der Ausbildungseinrichtung“ wird von den befragten Zeitsoldaten wieder sehr differenziert betrachtet. In fünf von sechs Antwortkategorien liegen die Vergleichswerte wieder über 10 Prozent, eine Ausnahme bildet die Antwortkategorie „sehr zufrieden“ (8 Prozent). Ansonsten schwanken die Werte zwischen 12,5 Prozent („unzufrieden“) und 22,9 Prozent („eher zufrieden“). Ein Antwortschwerpunkt ist dabei nicht zu erkennen. Summiert man die drei „zufriedenen“ Werte, so

ergibt sich ein Gesamtwert von 53,4 Prozent. Die Waage neigt sich in der Frage der Unterstützung bei der Auswahl der Ausbildungseinrichtung minimal in Richtung Zufriedenheit. Allerdings kann auch in dieser Frage keine generelle Tendenz für die Zufriedenheit mit dem BFD ausgemacht werden.

Der sechste und damit letzte Messwert für die Zufriedenheit mit dem BFD wurde im Bereich „Hilfe bei Anträgen und Formularen“ bestimmt. Das Antwortverhalten zeichnet sich bei dieser Fragestellung durch ein hohes Maß an Heterogenität aus. In fünf von sechs Antwortkategorien liegen die Vergleichswerte über 10 Prozent, lediglich in der Antwortkategorie „unzufrieden“ wird dieser Wert leicht unterschritten (9,8 Prozent). Mit 28,2 Prozent für die Antwortkategorie „zufrieden“ schält sich allerdings zumindest in Ansätzen ein Antwortschwerpunkt heraus. Die Summe der drei positiven Werte weist mit 62,8 Prozent relativ deutlich in Richtung Zufriedenheit mit dem BFD, wenn es um „Hilfe bei Anträgen und Formularen“ geht.

Zu Beginn des sehr umfangreichen Themenbereiches „Kurse und Seminare des BFD“ wollten wir von den ehemaligen Zeitsoldaten zunächst wissen, ob sie Kurse oder Seminare des BFD besucht haben. Das Ergebnis über alle Zeitsoldaten war ernüchternd. Es lag mit 3 471 Teilnehmern an BFD-Kursen bzw. Seminaren, dies entspricht einem Anteil von 59,1 Prozent, deutlich unter dem, was man aufgrund des vielfältigen Angebotes hätte erwarten können. 40,9 Prozent der Befragten haben weder einen Kurs noch ein Seminar des BFD besucht. Dieser vergleichsweise hohe Wert gibt zu einigen Fragen Anlass. Bevor wir uns jedoch speziellen Fragestellungen widmen, sollten wir uns zuerst das „Ja-Nein-Verhältnis“ in den einzelnen Dienstzeitgruppen anschauen.

In der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ liegt der Anteil derjenigen, die einen Kurs oder ein Seminar des BFD besucht haben, mit 47,7 Prozent sogar unter der 50-Prozent-Marke. In der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ stellt sich die Situation ein wenig freundlicher dar, hier liegt der Anteil der BFD-Kurs/Seminarteilnehmer bei 58,2 Prozent und damit nur knapp unter dem Durchschnittswert über alle Zeitsoldaten (59,1 Prozent).

Tabelle 74: Besuch von Kursen und Seminaren des BFD in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Kurse/Seminare des BFD besucht	ja	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	644 47,7%	1139 58,2%	1688 65,7%	3471 59,1%
	nein	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	706 52,3%	818 41,8%	883 34,3%	2467 40,9%
Gesamt		Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1350 100,0%	1957 100,0%	2571 100,0%	5878 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,141	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5878	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Den höchsten Anteil an BFD-Kurs- bzw. Seminarteilnehmern verzeichnete mit 65,7 Prozent die Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“. Zwei von drei Zeitsoldaten dieser Dienstzeitgruppe haben demnach Kurse oder Seminare des BFD besucht. Hier zeichnet sich ein relativ deutlicher Zusammenhang zwischen dem Besuch von Kursen/Seminaren des BFD und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ab (Kontingenzkoeffizient: ,141; näherungsweise Signifikanz: ,000).

In einem nächsten Schritt der Analyse soll der Frage nachgegangen werden, wann die ehemaligen Zeitsoldaten ihren ersten Kurs des BFD besucht haben. In der vorangegangenen Fragestellung hatten

3 471 Zeitsoldaten erklärt, einen Kurs oder ein Seminar des BFD besucht zu haben. Von diesen 3 471 Befragten ließ sich für exakt 3 341 Befragte eine logische Differenz aus dem Jahr, in dem der erste BFD-Kurs besucht wurde, und dem Jahr der Verpflichtung für die Bundeswehr bilden. Für diese 3 341 Befragten liegen beide Jahreszahlen vor, und es entstanden bei der Subtraktion keine negativen Werte bzw. keine Differenzen größer 19 Jahre. Die bei der Differenzbildung entstehenden Werte von 0 bis 19 Jahren wurden in sechs Kategorien zusammengefasst:

- im Jahr der Verpflichtung
- ein Jahr nach der Verpflichtung
- zwei Jahre nach der Verpflichtung
- drei Jahre nach der Verpflichtung
- vier Jahre nach der Verpflichtung
- mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung.

Bei den nachfolgenden Prozentwerten für die einzelnen Antwortkategorien handelt es sich ausschließlich um gültige Prozente oder bei Zusammenfassungen von gültigen um kumulierte Prozente.

Tabelle 75: Zeitpunkt des ersten Besuches eines Kurses/Seminars des BFD

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	im Jahr der Verpflichtung	87	1,5	2,6	2,6
	ein Jahr nach der Verpflichtung	270	4,5	8,1	10,7
	zwei Jahre nach der Verpflichtung	509	8,5	15,2	25,9
	drei Jahre nach der Verpflichtung	649	10,8	19,4	45,3
	vier Jahre nach der Verpflichtung	487	8,1	14,6	59,9
	mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung	1339	22,4	40,1	100,0
	Gesamt	3341	55,8	100,0	
Fehlend	System	2650	44,2		
Gesamt		5991	100,0		

Im Jahr der Verpflichtung besuchte nur ein verschwindend geringer Anteil von 2,6 Prozent der Befragten ihren ersten Kurs des BFD. Ein Jahr nach der Verpflichtung verdreifachte sich zwar dieser Wert, aber mit 8,1 Prozent blieb er noch vergleichsweise bescheiden.

Zieht man an dieser Stelle eine kurze Zwischenbilanz, so stellt man fest, dass bis einschließlich ein Jahr nach der Verpflichtung insgesamt 10,7 Prozent der befragten Zeitsoldaten ihren ersten Kurs des BFD besucht hatten. Dieser Wert ist nicht ausgesprochen hoch, im Jahr der Verpflichtung und im darauf folgenden Jahr scheint der BFD noch keine große Wirkung zu entfalten.

Dieses Bild verändert sich in den folgenden drei Jahren jedoch sukzessive, ohne dass eine Konzentration auf ein bestimmtes Jahr nach der Verpflichtung festzustellen ist. Zwei Jahre nach der Verpflichtung besuchen 15,2 Prozent der Zeitsoldaten ihren ersten Kurs des BFD. Drei Jahre nach der Verpflichtung steigt der entsprechende Wert dann auf 19,4 Prozent, um vier Jahre nach der Verpflichtung auf 14,6 Prozent zurückzugehen.

Kumuliert man alle bisherigen Werte, so stellt man fest, dass knapp 60 Prozent der Befragten ihren ersten Kurs des BFD bis einschließlich vier Jahre nach der Verpflichtung absolvierten. Nach einem recht flauen Start gelingt es dem BFD, immerhin 60 Prozent der Zeitsoldaten zu einem frühen bzw. mittleren Zeitpunkt für einen Kurs oder ein Seminar des BFD zu interessieren. Gerade auf diesen Zeitraum bis einschließlich vier Jahre nach der Verpflichtung sollte der BFD besonderes Augenmerk legen und versuchen, den entsprechenden Anteil von 60 Prozent der Zeitsoldaten systematisch zu erhöhen. Das relativ frühe Bekanntwerden mit der Thematik der Berufsförderung kann dem zielgerichteten und eigenständigen Suchen nach zivilberuflichen Entwicklungsmöglichkeiten und dem Ausschöpfen derselben durch

die Zeitsoldaten nur förderlich sein. Leider besuchen gut 40 Prozent der Zeitsoldaten ihren ersten Kurs des BFD erst mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung. Damit erweisen sich die Zeitsoldaten tatsächlich einen „Bärendienst“. Das verspätete Informieren über die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten geht sehr oft einher mit einer Neigung, das unangenehme Thema zivilberuflicher Integration vor sich her zu schieben. Man fühlt sich in der Bundeswehr wohl und möchte mehrere Jahre vor Dienstzeitende noch keine Gedanken an die Zeit danach verschwenden. Mit dieser Einstellung werden sich frühzeitig bietende Qualifizierungschancen ohne Not vertan, denen man später noch lange nachtrauert.

Detaillierten Aufschluss über den Zeitpunkt des ersten Besuches eines BFD-Kurses nach Dienstzeitgruppen soll uns die nachfolgende Kreuztabelle geben. Dabei ist zu erwarten, dass sich zwischen den drei bekannten Dienstzeitgruppen erhebliche Unterschiede aufzeigen werden.

Tabelle 76: Zeitpunkt des ersten Besuches eines Kurses/Seminars des BFD in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Ersten Kurs des BFD besucht	im Jahr der Verpflichtung	Anzahl	12	35	39	86
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1,9%	3,2%	2,4%	2,6%
	ein Jahr nach der Verpflichtung	Anzahl	63	109	97	269
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	10,1%	9,9%	6,1%	8,1%
	zwei Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	152	173	181	506
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	24,3%	15,8%	11,4%	15,3%
	drei Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	270	211	163	644
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	43,1%	19,2%	10,2%	19,4%
	vier Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	122	191	170	483
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	19,5%	17,4%	10,7%	14,6%
	mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung	Anzahl	7	378	944	1329
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1,1%	34,5%	59,2%	40,1%
Gesamt		Anzahl	626	1097	1594	3317
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß Pearson-R	,325	,015	19,766	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß Korrelation nach Spearman	,364	,015	22,512	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle	3317			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Betrachten wir zunächst die Ergebnisse für die Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“. Im Jahr der Verpflichtung besuchen lediglich 1,9 Prozent ihren ersten BFD-Kurs und ein Jahr nach der Verpflichtung beträgt der Anteil 10,1 Prozent. Damit unterscheiden sich beide Werte kaum von denen der Grundgesamtheit (2,6 Prozent bzw. 8,1 Prozent). Zwei Jahre nach der Verpflichtung schaut dies schon ein wenig anders aus, denn während bei den kurzdienenden Zeitsoldaten zu diesem Zeitpunkt 24,3 Prozent ihren ersten BFD-Kurs besuchen, liegt der Vergleichswert für die Grundgesamtheit mit 15,3 Prozent rund 9 Prozentpunkte darunter. Ein noch stärkeres Gefälle tut sich drei Jahre nach der Verpflichtung auf. Während bei den kurzdienenden Zeitsoldaten 43,1 Prozent ihre vorletzte Chance nutzen, um einen Kurs des BFD zu besuchen, entfaltet die Gesamtheit aller Zeitsoldaten weit weniger Initiative (19,4 Prozent). Der Abstand fällt mit mehr als 23 Prozentpunkten sehr deutlich aus. Vier Jahre nach der Verpflichtung nutzen dann knapp 20 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten ihre letzte Chance zu einem Besuch eines BFD-Kurses. Der Zenit ist zu diesem Zeitpunkt jedoch schon weit überschritten.

Komplettiert wird das Ergebnis für die Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ durch jene sieben Sonderfälle (dies entspricht einem Anteil von 1,1 Prozent), die ihren ersten BFD-Kurs erst mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung besuchten.

Wenden wir uns jetzt den Ergebnissen für die mittlere Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ zu. Nicht gänzlich unerwartet sind sie nahezu deckungsgleich mit den Werten für die Grundgesamtheit. 3,2 Prozent der Zeitsoldaten mit mittlerer Dienstzeit besuchten den ersten BFD-Kurs im Jahr der Verpflichtung und 9,9 Prozent ein Jahr nach der Verpflichtung. Auf die zunächst zaghafte Nutzung der Kursangebote des BFD folgt dann – wie bei der Grundgesamtheit – ein sukzessiver Anstieg, der sich zwei bzw. drei Jahre nach der Verpflichtung in wachsenden Anteilen von 15,8 bzw. 19,2 Prozent niederschlägt. Vier Jahre nach der Verpflichtung geht dann der Vergleichswert leicht auf 17,4 Prozent zurück. Bis einschließlich vier Jahre nach der Verpflichtung haben knapp zwei Drittel der Unteroffiziere mit einer Dienstzeit von 5 bis 8 Jahren ihren ersten BFD-Kurs besucht. 34,5 Prozent der Soldaten mit mittlerer Dienstzeit verschoben diesen ersten Kursbesuch auf einen Zeitpunkt „mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung“.

Von Seiten des BFD sollten weitergehende Anstrengungen unternommen werden, diesen Anteil zu reduzieren, insgesamt kann das Ergebnis für die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ jedoch als befriedigend eingeschätzt werden.

Kommen wir nun zu den langdienenden Zeitsoldaten, bei denen vermutet werden kann, dass sie ihren ersten Besuch eines BFD-Kurses am längsten aufschieben. Die Ergebnisse bestätigen diese Vermutung. Im Jahr der Verpflichtung besuchten 2,4 Prozent der langdienenden Zeitsoldaten ihren ersten BFD-Kurs (Grundgesamtheit: 2,6 Prozent). Die vier nachfolgenden Werte liegen jedoch zum Teil recht deutlich unter den Werten für die Grundgesamtheit. Ein Jahr nach der Verpflichtung wird dieser Unterschied mit 2 Prozentpunkten noch nicht sehr deutlich. Aber zwei Jahre nach der Verpflichtung beträgt die Differenz bereits vier Prozentpunkte, drei Jahre nach der Verpflich-

tung sogar 9 Prozentpunkte und vier Jahre nach der Verpflichtung wieder 4 Prozentpunkte. Bis einschließlich vier Jahre nach der Verpflichtung haben erst gut 40 Prozent der langdienenden Zeitsoldaten ihren ersten BFD-Kurs besucht. 59,2 Prozent übten sich dagegen in unangebrachter Zurückhaltung. Es ist zwar richtig, dass zum Zeitpunkt vier Jahre nach der Verpflichtung für die langdienenden Zeitsoldaten noch mindestens fünf Jahre bis zum Dienstzeitende verbleiben. Gleichwohl vergibt man sich auf diese Weise mögliche Entwicklungschancen, indem man für die zivilberufliche Integration notwendige Informationen gar nicht oder viel zu spät erhält und entsprechende Vorkenntnisse nicht erwirbt.

Nicht zuletzt weisen die Ergebnisse der Kreuztabellen darauf hin, dass zwischen dem Zeitpunkt des ersten Besuches eines BFD-Kurses und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ein sehr deutlicher Zusammenhang besteht. Dabei gilt: Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto später erfolgt der erste Besuch eines BFD-Kurses. Die Korrelation nach Spearman weist auf einen starken Zusammenhang hin (Wert: ,364; näherungsweise Signifikanz: ,000).

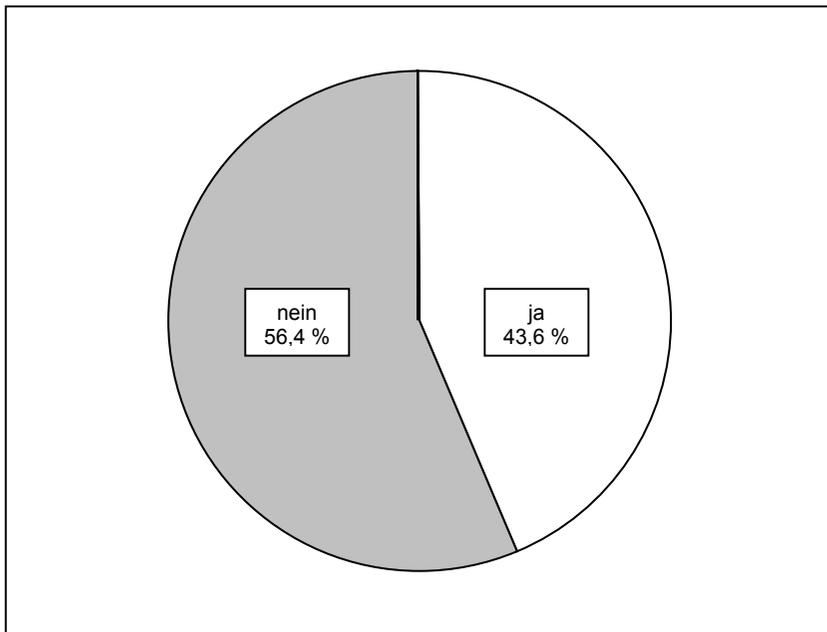
Eine weitere Frage zum Themenkomplex Berufsförderungsdienst war darauf gerichtet, in Erfahrung zu bringen, ob die Zeitsoldaten BFD-Kurse/Seminare in ihrer Freizeit besucht haben. Hinter dieser Frage steht das Erkenntnisinteresse herauszufinden, wie viel ihrer (wahrscheinlich knappen) Freizeit die Zeitsoldaten bereit waren, für einen BFD-Kurs zu opfern.

Tabelle 77: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren in der Freizeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	3380	56,4	56,4	56,4
	ja	2611	43,6	43,6	100,0
	Gesamt	5991	100,0	100,0	

56,4 Prozent der Befragten gaben an, keinen BFD-Kurs/Seminar in ihrer Freizeit besucht zu haben. Dieser knappen Mehrheit standen 43,6 Prozent der Befragten gegenüber, die in ihrer Freizeit BFD-Kurse/Seminare besucht haben. Obwohl diejenigen ehemaligen Zeitsoldaten in der Minderheit waren, die in ihrer Freizeit einen BFD-Kurs oder ein BFD-Seminar besucht haben, ist ihr Anteil mit 43,6 Prozent doch respektabel.

Grafik 7: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren in der Freizeit



Es scheint nicht so zu sein, wie oft kolportiert, dass bei den Zeitsoldaten die Meinung vorherrscht: „Ein BFD-Kurs macht eh keinen Sinn, dafür opfere ich doch nicht meine Freizeit.“ Das Engagement von 43,6 Prozent der Zeitsoldaten in ihrer Freizeit weist im Gegenteil darauf hin, dass man diese BFD-Veranstaltungen durchaus ernst nimmt.

Auch in dieser Frage lohnt ein differenzierter Blick auf die einzelnen Dienstzeitgruppen:

Tabelle 78: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren in der Freizeit in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
BFD-Kurse/Seminare in der Freizeit besucht	nein	Anzahl	958	1127	1265	3350
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	70,0%	57,0%	48,7%	56,3%
	ja	Anzahl	410	850	1335	2565
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	30,0%	43,0%	51,3%	43,7%
Gesamt		Anzahl	1368	1977	2600	5945
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,165	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5945	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

In der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ liegt der Anteil derjenigen, die einen BFD-Kurs/Seminar besucht haben, bei lediglich 30 Prozent. In der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ liegt der entsprechende Anteil schon bei 43 Prozent und in der Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ sogar bei 51,3 Prozent. Es existiert hier ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Variablen „BFD-Kurs/Seminar in der Freizeit besucht“ und der Variablen „Dienstzeit bei der Bundeswehr“, den man wie folgt beschreiben könnte: „Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto wahrscheinlicher ist der Besuch eines BFD-Kurses/Seminars in der Freizeit.“ Als Beleg dafür kann der Kontingenzkoeffizient von ,165 bei einer näherungsweise Signifikanz von ,000 gelten.

Aber auch der Besuch von BFD-Kursen/Seminaren während der Dienstzeit war für die Mitarbeiter an der Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“ von Interesse.

Tabelle 79: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren während der Dienstzeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
Gültig	nein	4407	73,6	73,6	73,6
	ja	1584	26,4	26,4	100,0
	Gesamt	5991	100,0	100,0	

Ein erster Blick auf das Gesamtergebnis über alle Zeitsoldaten verdeutlicht sofort, dass der Besuch eines BFD-Kurses in der Dienstzeit weit weniger üblich war als ein Besuch in der Freizeit. Mit nur 26,4 Prozent wird der Vergleichswert für einen Besuch von BFD-Kursen/Seminaren in der Freizeit (43,6 Prozent) deutlich unterschritten. Will man diese Differenz vermindern, so müsste von Seiten der Organisation Bundeswehr der Hebel angesetzt werden. BFD-Kurse/Seminare müssen dann auch ihren Platz in den Ausbildungsplänen von Unteroffizieren und Feldwebeln erhalten. In sie gehört nicht nur das allgemein militärische und das militärfachliche Know-how, sondern hier sollte auch das Verständnis für die Notwendigkeit geweckt werden, sich während und nach der Dienstzeit bei der Bundeswehr eine zivilberufliche Perspektive zu erarbeiten.

In den einzelnen Dienstzeitgruppen nimmt die Häufigkeit des Besuches eines BFD-Kurses/Seminars während der Dienstzeit mit der Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr zu.

Tabelle 80: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren während der Dienstzeit in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
BFD-Kurse/Seminare während der Dienstzeit besucht	nein	Anzahl	1082	1492	1800	4374
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	79,1%	75,5%	69,2%	73,6%
	ja	Anzahl	286	485	800	1571
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	20,9%	24,5%	30,8%	26,4%
Gesamt		Anzahl	1368	1977	2600	5945
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,092	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5945	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Liegt dieser Wert in der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ nur bei 20,9 Prozent, so steigt der Anteil über 24,5 Prozent (Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“) auf bis zu 30,8 Prozent (Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“). Der bereits beschriebene Zusammenhang ist allerdings nicht sehr deutlich ausgeprägt. Dafür spricht der Kontingenzkoeffizient von lediglich ,092 bei einer näherungsweisen Signifikanz von allerdings ,000.

Neben dem Besuch eines BFD-Kurses/Seminars in der Freizeit und/oder während der Dienstzeit besteht jedoch auch noch die Möglichkeit, einen BFD-Kurs oder ein BFD-Seminar nach Ablauf der aktiven Dienstzeit zu besuchen.

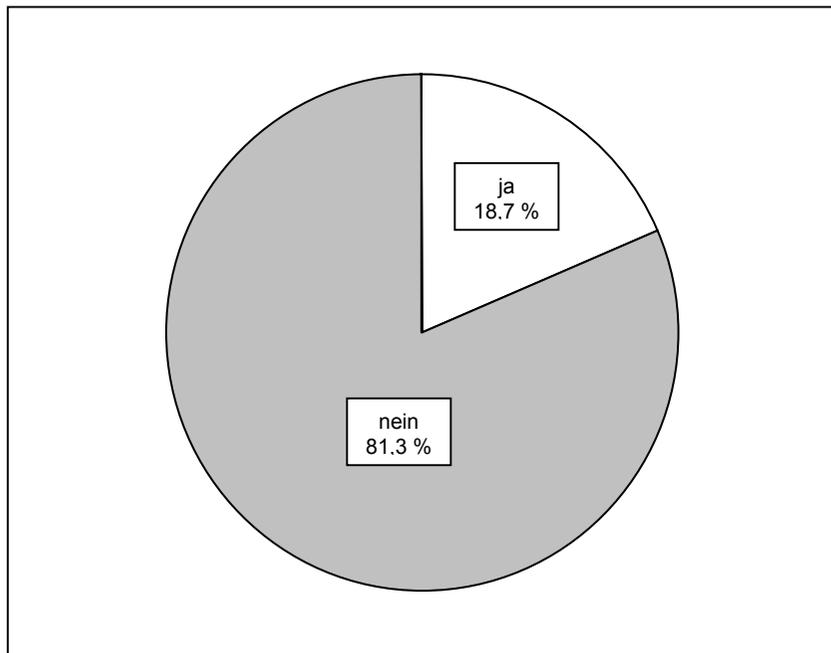
Tabelle 81: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren nach Ablauf der aktiven Dienstzeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	4869	81,3	81,3	81,3
	ja	1122	18,7	18,7	100,0
Gesamt		5991	100,0	100,0	

Von dieser Möglichkeit haben immerhin 18,7 Prozent der Befragten Gebrauch gemacht. Wenn also nahezu jeder fünfte Zeitsoldat nach Ablauf der aktiven Dienstzeit einen BFD-Kurs besucht, scheint es auch nach Dienstzeit bei der Bundeswehr noch einen erheblichen zivilberuflichen Orientierungsbedarf bei den ehemaligen Zeitsoldaten zu geben. Und dies in einer Phase, in der die zivilberufliche Inte-

gration (inklusive Fachausbildung) schon in vollem Gange sein sollte. Es bleibt fraglich, ob ein derart später Besuch eines BFD-Kurses/Seminars noch die erhoffte Wirkung erzielen kann.

Grafik 8: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren nach Ablauf der aktiven Dienstzeit



Bei einer differenzierten Betrachtung des Besuchs von BFD-Kursen/Seminaren nach Ablauf der aktiven Dienstzeit nach Dienstzeitgruppen lassen sich durchaus Unterschiede zwischen diesen feststellen. Bei den kurzdienenden Zeitsoldaten besuchten gerade einmal 12,4 Prozent einen BFD-Kurs nach Ablauf ihrer Bundeswehrzeit. Wesentlich aktiver nach Ablauf der Dienstzeit waren hier die Zeitsoldaten mit mittlerer Dienstzeit, bei ihnen lag der Vergleichswert gut 9 Prozentpunkte höher, bei exakt 21,8 Prozent. Einen ähnlichen, aber etwas

geringeren Wert verzeichnete die Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ mit 19,7 Prozent.

Tabelle 82: Besuch von BFD-Kursen/Seminaren nach Ablauf der aktiven Dienstzeit in den Dienstzeitgruppen

		Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
		2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
BFD-Kurse/Seminare nach Ablauf der aktiven Dienstzeit besucht	nein	Anzahl 1198	1547	2089	4834
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr 87,6%	78,2%	80,3%	81,3%
	ja	Anzahl 170	430	511	1111
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr 12,4%	21,8%	19,7%	18,7%
Gesamt		Anzahl 1368	1977	2600	5945
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr 100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl. Nominalmaß	Kontingenzkoeffizient	,090	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5945	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

In dieser Frage zeichnet sich kein linearer Zusammenhang zwischen dem Besuch eines BFD-Kurses nach Ablauf der aktiven Dienstzeit und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ab. Vielmehr besteht hier ein spürbares Gefälle zwischen den kurzdienenden Zeitsoldaten einerseits und den Zeitsoldaten mit mittlerer und längerer Dienstzeit andererseits. Oder anders ausgedrückt, die kurzdienenden Zeitsoldaten unterscheiden sich von ihren längerdienenden Kollegen dadurch, dass sie BFD-Kurse/Seminare nach Ablauf der aktiven Dienstzeit signifikant seltener in Anspruch nehmen. Der Kontingenzkoeffizient fällt (wie erwartet) mit einem Wert von ,090 relativ schwach aus, die große Fallzahl (n = 5 945) führt aber zu einer näherungsweisen Signifikanz von ,000.

Nachdem wir bisher analysiert haben, ob und gegebenenfalls wann die Zeitsoldaten Kurse oder Seminare des BFD besucht haben, wollen wir jetzt der Frage nachgehen, warum die Zeitsoldaten Kurse oder Seminare des BFD besucht haben. Den Befragten wurde die Frage mit folgenden sechs Begründungen vorgegeben:

„Haben Sie diese Kurse/Seminare besucht, weil sie ...

- a) zu Ihrem erlernten Beruf passten
- b) zu Ihrer Verwendung passten
- c) einen Bezug zu einem Hobby von Ihnen hatten
- d) zu einem Berufswunsch von Ihnen passten
- e) Ihnen von Bekannten/Kameraden/Freunden/Familienangehörigen empfohlen wurden
- f) Ihnen von einem/einer BFD-Berater/in empfohlen wurden.“

Die befragten Zeitsoldaten konnten zwischen den beiden Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft nicht zu“ wählen. Bevor die entsprechenden Ergebnisse vorgestellt werden sollen, sei noch darauf hingewiesen, dass die Anzahl der gültigen Fälle zwischen den einzelnen Variablen leicht differiert. Sie schwankt zwischen 3 285 (Kurse/Seminare besucht, weil sie einen Bezug zum Hobby hatten) und 3 478 (Kurse/Seminare besucht, weil sie zum Berufswunsch passten) gültigen Fällen. Daraus ergeben sich jedoch für die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den einzelnen Variablen keine gravierenden Konsequenzen.

Tabelle 83: Gründe für den Besuch von BFD-Kursen/Seminaren

	trifft zu		trifft nicht zu	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Kurse/Seminare besucht, weil sie zum erlernten Beruf paßten	1594	46,8%	1813	53,2%
Kurse/Seminare besucht, weil sie zur Verwendung paßten	1412	42,1%	1943	57,9%
Kurse/Seminare besucht, weil sie einen Bezug zum Hobby hatten	920	28,0%	2365	72,0%
Kurse/Seminare besucht, weil sie zum Berufswunsch paßten	2950	84,8%	528	15,2%
Kurse/Seminare besucht, weil sie von Bekannten etc. empfohlen wurden	703	21,3%	2597	78,7%
Kurse/Seminare besucht, weil sie vom BFD-Berater empfohlen wurden	1067	31,8%	2290	68,2%

Eine der sechs Begründungen für den Besuch der Kurse/Seminare hebt sich von den anderen sehr deutlich ab: „Kurse/Seminare besucht, weil sie zum Berufswunsch passten“. Für 84,8 Prozent der Befragten traf diese Begründung zu. Erst mit weitem Abstand folgen zwei weitere Begründungen, die man durchaus in einer kleinen Gruppe zusammenfassen könnte. Es sind dies:

- „Kurse/Seminare besucht, weil sie zum erlernten Beruf passten“ („trifft zu“: 46,8 Prozent)
- „Kurse/Seminare besucht, weil sie zu der Verwendung passten“ (trifft zu: 42,1 Prozent).

Eine geringere Rolle spielten in diesem Zusammenhang die Empfehlungen des BFD-Beraters (31,8 Prozent), der Bezug zum Hobby (28 Prozent) und die Empfehlungen von Bekannten (21,3 Prozent).

Letztendlich ist es nicht erstaunlich, dass man Kurse und Seminare vorrangig deshalb besuchte, weil sie zum Berufswunsch passten, aber

die Größe des Abstandes von knapp 40 Prozentpunkten zur nächsten Begründung erstaunt doch ein wenig. Dass in zweiter und dritter Linie Kurse/Seminare besucht wurden, weil sie zum erlernten Beruf bzw. zur Verwendung passten, unterstreicht aber noch einmal die Dominanz zivilberuflicher und arbeitsbezogener Begründungen.

Im unmittelbaren Anschluss daran, haben wir den ehemaligen Zeitsoldaten folgende Frage gestellt: „Haben Sie während der Bundeswehrzeit Kurse/Seminare besucht, die der BFD gar nicht oder nur zum Teil gefördert hat (also Kurse, bei denen Sie zuzahlen mussten)?“

Wenden wir uns zunächst dem Besuch von Kursen/Seminaren zu, die vom BFD nicht gefördert wurden. Dabei kann zuerst festgestellt werden, dass 12,7 Prozent aller befragten Zeitsoldaten mindestens einen Kurs oder ein Seminar besucht haben, der/das nicht vom BFD gefördert wurde. Nachdem dieser Prozentsatz auf dem erwarteten niedrigen Niveau lag, empfiehlt es sich, gleich einen Blick auf die einzelnen Dienstzeitgruppen zu richten. In der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ befand sich der Wert mit 8,6 Prozent deutlich unter dem Vergleichswert für alle Zeitsoldaten.

Tabelle 84: Besuch von Kursen/Seminaren, die nicht vom BFD gefördert wurden in den Dienstzeitgruppen

		Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
		2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Kurse/Seminare besucht, die nicht vom BFD gefördert wurde	ja	Anzahl 108	231	361	700
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr 8,6%	12,5%	15,0%	12,7%
	nein	Anzahl 1148	1611	2045	4804
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr 91,4%	87,5%	85,0%	87,3%
Gesamt	Anzahl	1256	1842	2406	5504
	% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,074	,013	-5,491	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,073	,013	-5,399	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5504			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Ein wenig anders stellte sich die Situation für die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ dar, hier lag der Wert mit 12,5 Prozent auf quasi dem selben Niveau wie der Vergleichswert für alle Zeitsoldaten (12,7 Prozent). Den höchsten Anteil an Zeitsoldaten, die Kurse/Seminare des BFD besucht haben, die nicht vom BFD gefördert wurden, verzeichnet die Dienstzeitgruppe „mehr als 8 Jahre“. Hier befand sich der entsprechende Anteil bei 15 Prozent und damit gut zwei Prozentpunkte über dem Vergleichswert für alle ehemaligen Zeitsoldaten.

Anhand der vorliegenden Daten liegt der Schluss nahe, dass zwischen dem Besuch von Kursen/Seminaren, die nicht vom BFD gefördert wurden, und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ein relativ schwacher Zusammenhang besteht. Dieser Schluss wird durch die Korrelation nach Spearman bestätigt, der Wert liegt bei -,073 und die näherungsweise Signifikanz (aufgrund der hohen Fallzahl) bei ,000. Das heißt: Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto wahrscheinlicher der Besuch von Kursen/Seminaren, die nicht vom BFD gefördert wurden.

Betrachten wir nun die Ergebnisse für den Besuch von Kursen/Seminaren, die teilweise vom BFD gefördert wurden. Hier lag der Wert über alle Zeitsoldaten bei 18,9 Prozent, d. h. nahezu jeder fünfte Zeitsoldat hat einen Kurs oder ein Seminar besucht, der/das teilweise vom BFD gefördert wurde. In der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“

war der Vergleichswert mit 13,1 Prozent allerdings um mehr als 5 Prozentpunkte sehr deutlich niedriger.

In mittlerer Position fand sich die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ mit einem Ergebnis von 18,5 Prozent wieder, das nur 0,4 Prozentpunkte vom Wert über alle Zeitsoldaten abwich. Der Besuch von Kursen/Seminaren, die teilweise vom BFD gefördert wurden, erfolgte am häufigsten durch Zeitsoldaten mit einer Dienstzeit von mehr als 8 Jahren. Hier lag der entsprechende Anteil bei 22,1 Prozent und damit um mehr als 3 Prozentpunkte über dem Vergleichswert für alle Zeitsoldaten.

Tabelle 85: Besuch von Kursen/Seminaren, die teilweise vom BFD gefördert wurden in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Kurse/Seminare besucht, die teilweise vom BFD gefördert wurden	ja	Anzahl	163	337	530	1030
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	13,1%	18,5%	22,1%	18,9%
	nein	Anzahl	1084	1481	1867	4432
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	86,9%	81,5%	77,9%	81,1%
Gesamt		Anzahl	1247	1818	2397	5462
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,089	,013	-6,606	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,088	,013	-6,502	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5462			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Die Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen waren einerseits durchaus greifbar, andererseits jedoch nicht sehr stark ausgeprägt. Dafür spricht auch die Korrelation nach Spearman, der entsprechende Wert beträgt -,088 bei einer näherungsweisen Signifikanz von ,000 (bedingt durch die hohe Zahl an gültigen Fällen).

Der relativ schwach ausgeprägte, aber signifikante Zusammenhang lässt sich am ehesten wie folgt beschreiben: Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto wahrscheinlicher der Besuch von Kursen/Seminaren, die teilweise vom BFD gefördert wurden. Hier bleibt noch genügend Stoff für nachfolgende Untersuchungen, die in dieser Fragestellung weiter ins Detail gehen und Ursachenforschung betreiben könnten.

Die nächste Frage beschäftigt sich mit der zeitlichen Inanspruchnahme der Berufsförderung durch die Zeitsoldaten. Dabei bildet die ihnen damals zustehende Berufsförderungszeit den zeitlichen Bezugsrahmen. Den befragten Zeitsoldaten standen dabei folgende Antwortvarianten zur Verfügung:

- vollständig/nahezu vollständig ausgeschöpft
- größtenteils ausgeschöpft
- etwa zur Hälfte ausgeschöpft
- geringfügig in Anspruch genommen
- gar nicht in Anspruch genommen.

Betrachten wir zunächst das Gesamtergebnis über alle Zeitsoldaten. Die Antworten von 5 882 Zeitsoldaten bilden die Basis für die jetzt folgenden Prozentwerte: 37,4 Prozent der Befragten gaben an, ihren Berufsförderungsanspruch zeitlich vollständig/nahezu vollständig ausgeschöpft zu haben, ein bemerkenswert hoher Wert. Weitere 25,4 Prozent haben ihn zumindest größtenteils ausgeschöpft. Rechnet man diese beiden Werte zusammen, so ergibt sich, dass knapp 63 Prozent der befragten Zeitsoldaten ihren Berufsförderungsanspruch zeitlich zumindest größtenteils ausgeschöpft haben. Dies ist zweifelsohne ein deutlicher Ausdruck dafür, welchen Stellenwert die oft geschmähte Berufsförderung für die Zeitsoldaten besitzt. 11,5 Prozent der Zeitsoldaten schöpften ihren Berufsförderungsanspruch zeitlich etwa zur

Hälfte aus und 14,8 Prozent nahmen ihn nur geringfügig in Anspruch. 11 Prozent der Zeitsoldaten nutzten ihren Berufsförderungsanspruch überhaupt nicht.

Tabelle 86: Zeitliche Inanspruchnahme der Berufsförderung in den Dienstzeitgruppen

		Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
		2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Berufsförderung zeitlich in Anspruch genommen	vollständig ausgeschöpft	Anzahl 247 % von Dienstzeit bei der Bundeswehr 18,4%	866 44,1%	1084 42,1%	2197 37,4%
	größtenteils ausgeschöpft	Anzahl 230 % von Dienstzeit bei der Bundeswehr 17,1%	517 26,3%	747 29,0%	1494 25,4%
	etwa zur Hälfte ausgeschöpft	Anzahl 128 % von Dienstzeit bei der Bundeswehr 9,5%	221 11,3%	326 12,7%	675 11,5%
	geringfügig in Anspruch genommen	Anzahl 311 % von Dienstzeit bei der Bundeswehr 23,2%	221 11,3%	337 13,1%	869 14,8%
	gar nicht in Anspruch genommen	Anzahl 427 % von Dienstzeit bei der Bundeswehr 31,8%	139 7,1%	81 3,1%	647 11,0%
Gesamt		Anzahl 1343 % von Dienstzeit bei der Bundeswehr 100,0%	1964 100,0%	2575 100,0%	5882 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,322	,013	-26,062	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,270	,013	-21,511	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5882			

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

Ein recht differenziertes Bild der zeitlichen Inanspruchnahme der Berufsförderung entsteht bei einem Blick auf die Dienstzeitgruppen. In diesem Zusammenhang empfiehlt sich eine zeilenweise Betrachtung der Kreuztabelle.

Von den kurzdienenden Zeitsoldaten („2 bis 4 Jahre“) schöpften nur 18,4 Prozent ihre Berufsförderungsansprüche zeitlich vollständig oder nahezu vollständig aus. In den Dienstzeitgruppen „5 bis 8 Jahre“ bzw. „mehr als 8 Jahre“ lagen die entsprechenden Anteile jedoch bei 180

44,1 Prozent bzw. 42,1 Prozent. Das sich an dieser Stelle auftuende Gefälle von 26 bzw. 24 Prozentpunkten ist gravierend.

In der Antwortkategorie „größtenteils ausgeschöpft“ findet sich dieses Gefälle in abgeschwächter Form wieder. Schöpften bei den kurzdienenden Zeitsoldaten 17,1 Prozent ihre Berufsförderungsansprüche zeitlich größtenteils aus, lagen die Vergleichswerte bei den Zeitsoldaten mit mittlerer und längerer Dienstzeit bei 26,3 bzw. 29 Prozent.

In der Antwortkategorie „etwa zur Hälfte ausgeschöpft“ waren die Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen relativ gering (9,5 Prozent, 11,3 Prozent, 12,7 Prozent). Betrachtet man die Antwortkategorie „geringfügig in Anspruch genommen“, drehte sich die vorab beschriebene Tendenz um. Lag der entsprechende Anteil bei den kurzdienenden Zeitsoldaten bei 23,2 Prozent, so verzeichneten die anderen beiden Gruppen deutlich geringere Werte (11,3 Prozent bzw. 13,1 Prozent).

Bei einer Betrachtung der Antwortkategorie „gar nicht in Anspruch genommen“ wird dann ein großes Manko der Berufsförderung sichtbar. 31,8 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten nahmen die Berufsförderung zeitlich gar nicht in Anspruch. Die Vergleichswerte in den anderen beiden Dienstzeitgruppen lagen hingegen bei 7,1 bzw. 3,1 Prozent. Die zeitliche Nichtinanspruchnahme der Berufsförderung durch fast ein Drittel der kurzdienenden Zeitsoldaten muss als Defizit benannt und eine Verbesserung der Situation herbeigeführt werden.

Generell stellt sich in dieser Frage ein Zusammenhang dar, der wie folgt beschrieben werden kann: „Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto stärker die zeitliche Inanspruchnahme der Berufsförderung.“ Die Korrelation nach Spearman weist auf einen starken Zusammenhang hin (Wert: $-0,270$, näherungsweise Signifikanz: $,000$).

Nachdem wir uns bisher ausführlich mit der zeitlichen Inanspruchnahme der Berufsförderung befasst haben, soll es jetzt um die finanzielle Inanspruchnahme der Berufsförderung durch die Zeitsoldaten gehen. Die befragten Unteroffiziere hatten bei ihrer Antwort die Auswahl zwischen folgenden Antwortkategorien:

- vollständig/nahezu vollständig ausgeschöpft
- größtenteils ausgeschöpft
- etwa zur Hälfte ausgeschöpft
- geringfügig in Anspruch genommen
- gar nicht in Anspruch genommen.

Das Gesamtergebnis über alle Zeitsoldaten kann sich dabei auf 5 864 gültige Fälle stützen. 30,2 Prozent aller befragten Zeitsoldaten gaben an, ihren Berufsförderungsanspruch finanziell vollständig bzw. nahezu vollständig ausgeschöpft zu haben. Mit 29,4 Prozent fiel der Anteil derjenigen Befragten, die ihren Berufsförderungsanspruch größtenteils ausgeschöpft haben, kaum kleiner aus. Fasst man diese beiden Gruppen zusammen, so ergab sich, dass knapp 60 Prozent der ehemaligen Zeitsoldaten ihren Berufsförderungsanspruch finanziell zumindest größtenteils ausgeschöpft haben.

Der finanzielle Rahmen der Berufsförderung scheint im Grunde genommen ausreichend zu sein, denn sonst läge der Anteil derjenigen Zeitsoldaten, die ihren Anspruch finanziell vollständig ausgeschöpft haben, deutlich höher. Gleichwohl scheint der finanzielle Rahmen auch nicht überdimensioniert zu sein, sonst würden ihn nicht 60 Prozent der Unteroffiziere zumindest größtenteils ausschöpfen.

Tabelle 87: Finanzielle Inanspruchnahme des BFD in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Berufsförderung finanziell in Anspruch genommen	vollständig ausgeschöpft	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	286 21,2%	758 38,9%	726 28,3%	1770 30,2%
	größtenteils ausgeschöpft	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	236 17,5%	579 29,7%	908 35,4%	1723 29,4%
	etwa zur Hälfte ausgeschöpft	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	134 9,9%	241 12,4%	409 15,9%	784 13,4%
	geringfügig in Anspruch genommen	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	294 21,8%	228 11,7%	428 16,7%	950 16,2%
	gar nicht in Anspruch genommen	Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	399 29,6%	144 7,4%	94 3,7%	637 10,9%
Gesamt		Anzahl % von Dienstzeit bei der Bundeswehr	1349 100,0%	1950 100,0%	2565 100,0%	5864 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,223	,013	-17,518	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,165	,013	-12,841	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5864			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

13,4 Prozent der befragten Zeitsoldaten schöpften ihren Berufsförderungsanspruch finanziell etwa zur Hälfte aus und 16,2 Prozent nahmen ihn nur geringfügig in Anspruch. Letztendlich verblieben noch 10,9 Prozent der Befragten, die ihren finanziellen Anspruch gar nicht wahrnahmen.

Auch bei dieser Fragestellung lohnt sich ein Blick auf die einzelnen Dienstzeitgruppen. Mit der zeilenweisen Betrachtung beginnen wir bei der Antwortkategorie „vollständig ausgeschöpft“. 21,2 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten („2 bis 4 Jahre“) schöpften ihren Berufsförderungsanspruch in finanzieller Hinsicht vollständig aus. Dieser Anteil lag in der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ mit 38,9 Prozent gut 17 Prozentpunkte höher. Überraschenderweise stieg er in der Dienst-

zeitgruppe „mehr als 8 Jahre“ nicht weiter an, er ging sogar 28,3 Prozent zurück und befand sich damit gut 10 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert für die mittlere Dienstzeitgruppe.

Dieses Ergebnis lässt (mindestens) zwei Interpretationen zu. Zum einen könnte es darauf hinweisen, dass der finanzielle Rahmen für die mittlere Dienstzeitgruppe – gemessen an den Weiterbildungsbedürfnissen – nicht so großzügig gestaltet ist. Zum anderen wirft dieses Ergebnis ein besonderes Licht auf die Aussage des bereits erwähnten Vertreters des Deutschen Bundeswehrverbandes e. V., der im Gespräch mit unserer Arbeitsgruppe auf die besondere Fähigkeit der mittleren Dienstzeitgruppe verwies, ihren Berufsförderungsanspruch (auch finanziell) konsequent zu nutzen.

In der Antwortkategorie „größtenteils ausgeschöpft“ zeigte sich dagegen wieder das altbekannte Bild. 17,5 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten schöpften ihren Berufsförderungsanspruch finanziell größtenteils aus. In der mittleren Dienstzeitgruppe lag der Anteil dagegen mit 29,7 Prozent gut 12 Prozentpunkte darüber und in der Gruppe der langdienenden Zeitsoldaten erreichte er mit 35,4 Prozent seinen Spitzenwert.

Bei einer Betrachtung der Ergebnisse für die Antwortkategorie „etwa zur Hälfte ausgeschöpft“ reduzierten sich die Differenzen erheblich, ohne dass sich die aus der vorangegangenen Antwortkategorie bekannte Tendenz umkehrt (9,9 Prozent, 12,4 Prozent, 15,9 Prozent). Bei der geringfügigen finanziellen Inanspruchnahme der Berufsförderung zeichnete sich dann ein diffuses Bild. Von dieser Antwortkategorie machten 21,8 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten Gebrauch, in der mittleren Dienstzeitgruppe fiel der entsprechende Wert auf 11,7 Prozent, um dann bei den langdienenden Zeitsoldaten wieder auf 16,7 Prozent anzusteigen.

Weit aussagekräftiger scheinen jedoch die Ergebnisse für die Antwortkategorie „gar nicht in Anspruch genommen“. Während 29,6 Prozent der Zeitsoldaten mit einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren ihren finanziellen Anspruch gar nicht wahrgenommen haben, lagen die entsprechenden Anteile bei der mittleren Dienstzeitgruppe bzw. den Langdienenden bei 7,4 Prozent bzw. 3,7 Prozent. Das sind Unterschiede von 22 bzw. sogar 26 Prozentpunkten. Hier zeichnete sich (nicht gänzlich unerwartet) dasselbe Dilemma für die kurzdienenden Zeitsoldaten ab wie bei der zeitlichen Inanspruchnahme der Berufsförderung.

Die Grundaussage dieser Kreuztabelle ließe sich wie folgt beschreiben: „Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto stärker die finanzielle Inanspruchnahme der Berufsförderung.“ Diese Aussage findet ihren statistischen Beleg in der Korrelation nach Spearman, die auf einen relativ deutlichen Zusammenhang hinweist (Wert: $-,165$, näherungsweise Signifikanz: $,000$).

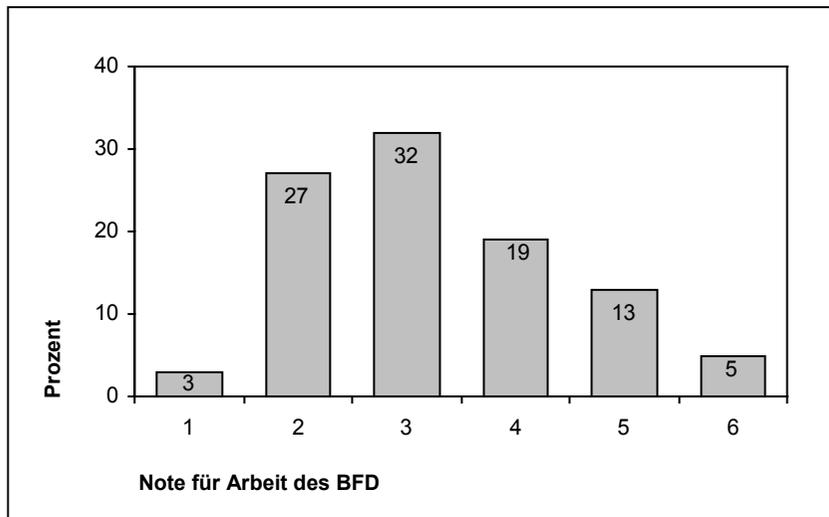
Den Abschluss des Themenkomplexes BFD bildet die Frage zur Benotung der Arbeit des BFD: „Sie können der Arbeit des BFD jetzt eine Note zwischen 1 = sehr gut und 6 = ungenügend geben. Wie würden Sie die Arbeit des BFD beurteilen?“ Für das Gesamtergebnis über alle Zeitsoldaten konnten die 5 846 gültigen Fälle von insgesamt 5 991 Fällen herangezogen werden.

Tabelle 88: Bewertung der Arbeit des BFD

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	194	3,2	3,3	3,3
	2	1567	26,2	26,8	30,1
	3	1866	31,1	31,9	62,0
	4	1133	18,9	19,4	81,4
	5	772	12,9	13,2	94,6
	6	314	5,2	5,4	100,0
	Gesamt	5846	97,6	100,0	
Fehlend	System	145	2,4		
Gesamt		5991	100,0		

3,3 Prozent aller Befragten bewerteten die Arbeit des BFD mit der Note 1. 26,8 Prozent – damit mehr als ein Viertel der befragten Zeitsoldaten – gaben dem BFD die Note 2 und ein knappes Drittel der Befragten (31,9 Prozent) bewerteten die Arbeit des BFD mit der Note 3. 19,4 Prozent gaben der Arbeit des BFD die Note 4 und 13,2 Prozent die Note 5. Die Note 6 („ungenügend“) wurde relativ selten vergeben, der entsprechende Anteil lag bei 5,4 Prozent. Insgesamt spiegeln sich bei dieser Bewertung die differenzierten Eindrücke wider, die unsere Arbeitsgruppe bereits bei den qualitativen, explorativen Interviews gewonnen hatte. Auf die Angabe eines Mittelwertes soll bei dieser Frage verzichtet werden, weil es sich bei den Noten streng genommen um ordinale und nicht um metrische Daten handelt.

Grafik 9: Bewertung der Arbeit des BFD



Ein anschließender Blick richtet sich jetzt auf die Benotung der Arbeit des BFD durch die einzelnen Dienstzeitgruppen. Bei einer zeilenweisen Betrachtung beginnen wir zunächst mit der Note 1. Die Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen erwiesen sich als gering

(2,6 Prozent, 4,7 Prozent, 2,7 Prozent), einzig die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ verteilte hier großzügiger Lob. Das gleiche Bild bot sich bei der Note 2, auch hier fielen die Unterschiede zwischen den Gruppen relativ gering aus (25,2 Prozent, 30,9 Prozent, 24,9 Prozent), lediglich die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ sah die Arbeit des BFD in einem positiveren Licht. Bei der Note 3 verzeichnete die Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ mit 35 Prozent den höchsten Anteil, ohne sich damit deutlich von den anderen Dienstzeitgruppen (31,5 Prozent bzw. 30,6 Prozent) abzuheben. Bei den Noten 4 und 5 hatte dagegen die Gruppe der langdienenden Zeitsoldaten mit 21,6 Prozent (Note 4) und 15,2 Prozent (Note 5) die höchsten Anteile. Hier scheint sich ein größeres Maß an Unzufriedenheit aufgestaut zu haben, das sich in der Betrachtung niederschlägt. Die Differenzen zu den anderen Dienstzeitgruppen sind jedoch nicht gravierend.

Tabelle 89: Bewertung der Arbeit des BFD in den Dienstzeitgruppen

			Dienstzeit bei der Bundeswehr			Gesamt
			2 bis 4 Jahre	5 bis 8 Jahre	mehr als 8 Jahre	
Note für Arbeit des BFD	1	Anzahl	34	91	68	193
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	2,6%	4,7%	2,7%	3,3%
	2	Anzahl	327	600	638	1565
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	25,2%	30,9%	24,9%	27,0%
	3	Anzahl	454	611	784	1849
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	35,0%	31,5%	30,6%	31,9%
	4	Anzahl	230	337	553	1120
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	17,7%	17,4%	21,6%	19,3%
	5	Anzahl	162	211	391	764
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	12,5%	10,9%	15,2%	13,2%
	6	Anzahl	91	91	132	314
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	7,0%	4,7%	5,1%	5,4%
Gesamt		Anzahl	1298	1941	2566	5805
		% von Dienstzeit bei der Bundeswehr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß Pearson-R	,030	,013	2,255	,024 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß Korrelation nach Spearman	,043	,013	3,269	,001 ^c
Anzahl der gültigen Fälle	5805			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Bei der Note 6 wies die Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ mit 7 Prozent den höchsten Anteil auf, der sich aber nur relativ geringfügig von den entsprechenden Anteilen bei den anderen Dienstzeitgruppen (4,7 Prozent und 5,1 Prozent) unterscheidet.

Ein klarer Zusammenhang zwischen der Dienstzeit bei der Bundeswehr und der Benotung der Arbeit des BFD deutet sich nicht an. Die Korrelation nach Spearman weist einen sehr geringen Wert von ,043 aus, der jedoch aufgrund der hohen Zahl gültiger Fälle (n = 5 805) als signifikant ausgewiesen wird (näherungsweise Signifikanz: ,001). Es ist allerdings davon abzuraten, diesen doch sehr niedrigen Wert überzubewerten.

3.11 Die dienstzeitbeendende Fachausbildung

Am Ende ihrer Dienstzeit haben 2 438 (40,7 Prozent) der befragten 5 991 ehemaligen Unteroffiziere eine Fachausbildung besucht. Unter den Absolventen befanden sich 107 (4,4 Prozent) SaZ 2 bis 4, 869 (35,6 Prozent) SaZ 5 bis 8 und 1 462 (60 Prozent) SaZ 9 bis 20. Wegen der sehr geringen Anzahl der SaZ 2 bis 4 wird im Folgenden auf eine gesonderte Betrachtung dieser Gruppe verzichtet.

Auf die Frage, wie sie zu ihrem Ausbildungsplatz gekommen sind, antworteten die ehemaligen SaZ 5 bis 8 und SaZ 9 bis 20 wie folgt:

Tabelle 89: Wie sind Sie zu Ihrem Fachausbildungsplatz gekommen?

Antwort	Häufigkeit (Prozent)*	
	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
durch Stellenanzeige	115 (13,2)	229 (15,7)
durch Vormerkstelle	7 (0,8)	243 (16,6)
durch Arbeitsamt	58 (6,7)	54 (3,7)
durch BFD	260 (29,9)	324 (22,2)
durch Ausbildungsinstitution	74 (8,5)	74 (5,1)
durch IHK/Handwerkskammer	83 (9,5)	69 (4,7)
durch Unternehmen/Betrieb	40 (4,6)	60 (4,1)
durch Bundeswehrvorgesetzte	30 (3,4)	38 (2,6)
durch Familie/Verwandte	65 (7,5)	110 (7,5)
durch Freunde, Kameraden	237 (27,3)	393 (26,8)
über dienstliche Kontakte	14 (1,6)	36 (2,5)
durch Herantreten des Arbeitgebers	26 (3,0)	62 (4,2)
aufgrund eigenen Suchens	362 (41,6)	624 (42,7)
Arbeitgeber ist Verwandter, Freund	41 (4,7)	43 (2,9)
durch sonstiges	121 (13,9)	184 (12,6)

* Prozentuierung auf Zahl der Absolventen in der Dienstzeitgruppe.

Der Weg hin zu einem Fachausbildungsplatz war in beiden Dienstzeitgruppen ähnlich, sieht man einmal davon ab, dass die SaZ 9 bis 20 bedingt dadurch, dass in der Regel ein Eingliederungs- oder Zulassungsschein nur ihnen zusteht, die Vormerkstellen sehr viel häufiger in ihre Suche eingeschaltet haben als die SaZ 5 bis 8. Ansonsten stand in beiden Gruppen das systematische eigene Suchen deutlich an der Spitze der Bemühungen. Der Abstand zu den anderen Vermittlungsinstanzen wird sogar noch größer, wenn man die Stellenanzeige den eigenen Bemühungen hinzurechnet.

Von einiger Bedeutung bei der Suche nach dem Fachausbildungsplatz waren außerdem noch Freunde und Kameraden sowie der Berufsförderungsdienst. Alle anderen aufgeführten Vermittlungspersonen und -instanzen spielten eher nur eine marginale Rolle.

Verglichen mit den Berufen zu Beginn der Bundeswehrzeit fand die Fachausbildung teilweise in völlig anderen beruflichen Bereichen statt. Dieses Ergebnis erbrachte ein Vergleich der Beschreibung des letzten zivilen Arbeitsplatzes vor Beginn der Dienstzeit mit der Beschreibung des Fachausbildungsplatzes.

Tabelle 90: Beschreibung des letzten Berufes vor Eintritt in die Bundeswehr und des Fachausbildungsplatzes

Beschreibung	letzter ziviler Arbeitsplatz	Fachausbildungsplatz
	Anzahl der Antworten „trifft zu“ in Prozent*	Anzahl der Antworten „trifft zu“ in Prozent*
im Büro	17,9	74,8
in der freien Natur	18,6	14,6
in der Verwaltung	9,7	35,4
handwerkliche Tätigkeit	65,4	33,7
körperliche Tätigkeit	68,0	32,4
an technischem Gerät	61,6	58,0
im medizinischen Bereich	2,2	12,8
als Fahrer	13,8	15,2
im Dienstleistungsbereich	34,2	63,5
in der Sicherheitsbranche	0,6	3,8

* Summe der Antworten mit „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ prozentuiert auf Anzahl der Antworten.

Wie ersichtlich ging zwischen dem letzten zivilen Beruf und der Fachausbildung der Trend eindeutig weg von handwerklichen und körperlich arbeitenden Berufen hin zu Tätigkeiten im Büro, in der Verwaltung und im Dienstleistungsbereich. Auch der medizinische Sektor zog in der Fachausbildung, verglichen mit dem früheren Beruf, eine relativ große Zahl von Interessenten an. Ihre Attraktivität bewahren konnten sich Beschäftigungen mit technischem Gerät, als Kraftfahrer und in der freien Natur. Ein Beruf in der Sicherheitsbranche erfuhr zwar gegenüber der Tätigkeit vor der Bundeswehrzeit in der Fachausbildung eine starke Aufwertung, insgesamt blieb eine diesbezügliche Beschäftigung jedoch marginal.

Eine ähnliche Verschiebung wie hinsichtlich der Beschreibung des Berufes brachte auch der Vergleich zwischen dem Wirtschaftszweig, dem man zu Beginn der Dienstzeit beruflich angehörte und dem Wirtschaftszweig, den man mittels Fachausbildung anstrebte.

Tabelle 91: Wirtschaftszweig, dem man vor Beginn der Bundeswehrzeit angehörte und Wirtschaftszweig, den man per Fachausbildung anstrebte

Wirtschaftszweig	letzter ziviler Arbeitsplatz	Fachausbildungsplatz
	Anzahl der Antworten in Prozent*	Anzahl der Antworten in Prozent*
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,8	1,2
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	4,9	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	32,4	12,5
Baugewerbe	20,9	6,8
Handel	17,2	10,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4,0	6,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,8	5,4
Dienstleistungsunternehmen	15,1	38,3
Organisationen ohne Erwerbszweck, private Haushalte	0,4	0,7
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1,5	15,9

* Prozentuierung auf alle Antworten.

Große „Verlierer“ waren eindeutig das Verarbeitende Gewerbe sowie die Bauwirtschaft, in denen zusammengenommen zu Beginn ihrer Bundeswehrzeit über die Hälfte der ehemaligen Unteroffiziere beschäftigt waren. Ein Beruf in diesen Wirtschaftszweigen wurde dagegen lediglich noch von einem Fünftel der Teilnehmer an einer Fachausbildung angestrebt. Auch ein Fachausbildungsplatz im Handel wurde deutlich weniger gesucht als es von der Berufsstruktur zu Beginn der Bundeswehrzeit zu erwarten gewesen wäre. Von den „Verlusten“ profitierten in erster Linie Dienstleistungsunternehmen, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsunternehmen sowie im begrenzten Umfang Verkehr und Nachrichtenübermittlung und das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Alle anderen Wirtschaftszweige waren zu Beginn der Bundeswehrzeit nur selten vertreten und wurden in der Fachausbildung auch kaum als zukünftige Berufsmöglichkeit angesehen.

Was die Dauer der Fachausbildung anbelangt, so betrug sie bei der Hälfte der (wenigen) SaZ 2 bis 4, die angaben, eine solche absolviert zu haben, sechs Monate und weniger. Weitere 38 Prozent gaben an, sie habe zwischen sechs Monaten und zwei Jahren gedauert. 12 Prozent führten eine Dauer von zwei bis vier Jahren an.

SaZ 5 bis 8 absolvierten lediglich zu 11,7 Prozent eine Fachausbildung von unter sechs Monaten. 66,8 Prozent sprachen von einer Dauer zwischen sechs Monaten und zwei Jahren und 21,5 Prozent absolvierten eine Ausbildung, die zwischen zwei und fünf Jahren betrug. Die Fachausbildung der SaZ 9 bis 20 dauerte zwischen einem Monat und sechs Jahren, war allerdings bei nahezu zwei Drittel der Befragten (63,1 Prozent) bereits nach zwei Jahren beendet. 29,8 Prozent benötigten zwischen zwei und drei Jahre, weitere 7 Prozent bis zu fünf Jahre. Lediglich zwei Befragte (0,2 Prozent) gaben eine noch längere Ausbildungszeit an.

Folgt man den Angaben der Befragten, so haben 466 (7,8 Prozent) der Befragten beim Ausscheiden aus der Bundeswehr den Eingliederungsschein beantragt, 138 (2,3 Prozent) haben ihn allerdings nur in Anspruch genommen. Die entsprechenden Zahlen für den Zulassungsschein lagen mit 983 (16,4 Prozent) für Beantragung und 475 (7,9 Prozent) für Inanspruchnahme beträchtlich höher. Da sich hinter den Angaben zum Eingliederungs- und Zulassungsschein aber auch zahlreiche SaZ 2 bis 4 und SaZ 5 bis 8 verbergen, denen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, die beiden Scheine gar nicht zustehen, müssen die Angaben mit Vorsicht behandelt werden.

3.12 Schul- und Berufsabschlüsse im Zusammenhang mit der Dienstzeit

Von den 5 927 Befragten, die auf die entsprechende Frage antworteten, gaben 1 552 (26,2 Prozent) an, sie hätten im Zusammenhang mit ihrer Dienstzeit ihren Schulabschluss verbessert. Bezogen auf die Dienstzeitgruppen und den Schulabschluss bei Eintritt in die Bundeswehr ergab sich im Einzelnen das folgende Ergebnis:

Tabelle 92: Verbesserung des Schulabschlusses im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit

Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	Anzahl (Prozent) der verbesserten Abschlüsse				
	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20	Gesamt	n
keinen Abschluss	0 (0,0)	4 (57,1)	6 (66,7)	10 (50,0)	20
Volks-/Hauptschulabschluss	10 (1,9)	197 (26,4)	592 (52,5)	799 (33,3)	2 400
Mittlere Reife	26 (3,7)	211 (21,1)	472 (40,7)	709 (24,7)	2 866
Fachhochschulreife	0 (0,0)	8 (7,1)	13 (9,0)	21 (6,7)	325
Abitur	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (2,3)	3 (1,1)	274
n	1 356	1 954	2 575		5 885
Signifikanz (Chi-Quadrat)	0,11	0,00	0,00		

Tabelle 92 zeigt einerseits, dass erst bei einer Verpflichtungszeit über vier Jahre in nennenswerter Weise eine Verbesserung des Schulabschlusses im Zusammenhang mit der Dienstzeit erfolgte. Bei den SaZ 2 bis 4 fand eine solche nur in wenigen Ausnahmefällen statt und spielte sich fast durchweg auf eigene Initiative neben der Dienstzeit ab. Andererseits belegen die Ergebnisse, dass insbesondere bei den SaZ 9 bis 20, die mit Schulabschlüssen eines niedrigeren schulischen Niveaus in die Bundeswehr eingetreten sind, beachtliche Verbesserungen stattgefunden haben. So haben zwei Drittel der (wenigen) SaZ 9 bis 20, die ohne Schulabschluss ihre Dienstzeit begannen, einen solchen nachgeholt. Bei den Volks-/Hauptschülern dieser Dienstzeitgruppe haben über die Hälfte ihren Schulabschluss verbessert und bei den Langdienern mit Mittlerer Reife immerhin noch über 40 Prozent.

Bei den Befragten, die ihren Dienst bei der Bundeswehr bereits mit der Fachhochschulreife oder dem Abitur begannen, waren schulische Verbesserungen dagegen auf Ausnahmen beschränkt und signifikant weniger häufig als bei den Soldaten mit niedrigerem Eingangsniveau. In Bezug auf Soldaten mit Volks-/Hauptschulabschluss und Mittlerer Reife, die sich auf lange Zeit bei der Bundeswehr verpflichtet haben und damit für die große Mehrheit der Unteroffiziere dieser Dienstzeitgruppe könnte man dagegen fast versucht sein, die Streitkräfte wenn nicht als Schule dann doch zumindest als „schulische Ausbildungsstätte der Nation“ zu bezeichnen. Ein ähnlich beeindruckendes Bild wie bei den Schulabschlüssen ergab sich, wenn man die Berufsabschlüsse betrachtet, die im Zusammenhang mit der Dienstzeit bei der Bundeswehr erworben wurden.

Tabelle 93: Berufsabschlüsse, die im Zusammenhang mit der Dienstzeit bei der Bundeswehr erworben wurden

Schulabschluss bei Eintritt in die Bw	Anzahl (Prozent) der Befragten, die einen Berufsabschluss erworben haben				
	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20	Gesamt	n
keinen Abschluss	1 (25,0)	5 (71,4)	8 (88,9)	14 (70,0)	20
Volks-/Hauptschulabschluss	99 (19,3)	399 (53,6)	710 (63,1)	1 208 (50,6)	2 383
Mittlere Reife	129 (18,5)	567 (56,8)	788 (67,9)	1 484 (52,0)	2 855
Fachhochschulreife	17 (25,4)	59 (53,6)	100 (68,5)	176 (54,5)	323
Abitur	17 (30,9)	50 (60,2)	95 (70,9)	162 (59,6)	272
n	1 337	1 942	2 574		5 853
Signifikanz (Chi-Quadrat)	0,16	0,49	0,04		

Noch stärker als bei den Schulabschlüssen zeigt sich die Bundeswehr bei den (zivilen) Berufsabschlüssen als eine erfolgreiche Institution. Dies gilt sogar schon für die relativ kurze Verpflichtungszeit von vier Jahren und weniger. Immerhin haben 19,7 Prozent aller Soldaten dieser Dienstzeitgruppe im Zusammenhang mit ihrer Dienstzeit einen beruflichen Abschluss erworben. Bei den SaZ 2 bis 4 mit Fachhochschulreife war es sogar jeder Vierte, bei den Abiturienten dieser Gruppe nahezu jeder Dritte, der die Bundeswehr mit einem zivilen Berufsabschluss verlassen hat.

Wer die Bundeswehr zwischen dem fünften und achten Dienstjahr verlassen hat, tat dies, ausweislich Tabelle 93 zu 55,6 Prozent mit einem zivilberuflichen Abschluss. Besonders wahrscheinlich war ein solches Zertifikat bei Abiturienten aber auch bei Soldaten, die ohne einen Schulabschluss in die Bundeswehr eingetreten waren.

Bei den SaZ 9 bis 20 haben insgesamt zwei Drittel (66,1 Prozent) aller Befragten die Bundeswehr mit einem zivilberuflichen Abschluss verlassen. Am geringsten war die Zahl der zivilberuflich qualifizierten bei den Unteroffizieren, die zu Beginn ihrer Dienstzeit lediglich eine Volks- oder Hauptschule erfolgreich absolviert hatten, am höchsten dagegen bei denjenigen ohne Schulabschluss und bei Abiturienten. Sieht man einmal von der sehr kleinen Gruppe der SaZ 9 bis 20 ohne Schulabschluss ab, so lässt sich in dieser Dienstzeitgruppe als einziger signifikant nachweisen, dass die Chancen zu einem Berufsabschluss mit wachsendem Bildungsstand zu Beginn der Dienstzeit steigen.

Versucht man die zivilberuflichen Abschlüsse nach Art und Niveau zu trennen, so lassen sich an Hand der Aussagen der befragten Unteroffiziere folgende Quantifizierungen vornehmen:

Tabelle 94: Art und Niveau der im Zusammenhang mit der Dienstzeit erworbenen Berufsabschlüsse

Berufsabschlüsse	Anzahl (Prozent) der Abschlüsse
Gesellenbrief, Facharbeiterbrief	1 419 (23,7)
Meisterbrief, Technikerabschluss	1 072 (17,9)
Laufbahnprüfung öffentlicher Dienst	330 (5,5)
Fachakademie-/Fachschulabschluss	467 (7,8)
Fachhochschulabschluss (Diplom-FH)	198 (3,3)
Hochschul-/Universitätsabschluss	21 (0,4)
kein Abschluss/keine Antwort	2 489 (41,5)

Wie angesichts der bei Dienstbeginn bereits vorhandenen bzw. während der Dienstzeit erworbenen Schulabschlüsse nicht anders zu erwarten war, konnte die Mehrzahl der erworbenen Berufszertifikate im handwerklich-technischen Bereich verortet werden. Zwar dominierten hier die Abschlüsse auf der Ebene Gesellen-/Facharbeiterbrief, die Anzahl der Meisterbriefe stand ihnen aber nur wenig nach und belegte das hohe Niveau, das die Berufsausbildung im Zusammenhang mit der Dienstzeit auf diesem Sektor erreicht hat. Die Zahl der Fachschul-, Fachhochschul- und Hochschulabschlüsse erscheint demgegenüber auf den ersten Blick niedrig. Angesichts der vorhandenen bzw. erworbenen Schulabschlüsse auf der Ebene Fachschulreife und höher ist sie jedoch durchaus beachtlich.

3.13 Durch die Dienstzeit bei der Bundeswehr bedingte berufliche Wanderungen

Im Laufe ihrer Dienstzeit haben viele ehemalige Unteroffiziere die von der Bundeswehr angebotenen Maßnahmen zur militärfachlichen Fortbildung oder die dienstzeitbeendende Fachausbildung genutzt, um

einen neuen Beruf zu ergreifen. Eine Minderheit tat dies auch ohne dienstliche Unterstützung rein aus eigener Initiative. Wie der Wechsel zu anderen Berufen im Einzelnen aussieht, zeigt Tabelle 95. In ihr wird gezeigt, ob der ehemalige Beruf beibehalten wurde oder aber ein Wechsel stattgefunden hat.

Tabelle 95: Änderung der beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang mit der Dienstzeit

Tätigkeit	vor Eintritt in die Bw (Prozent)*	zum Befragungs- zeitpunkt (Prozent)*	Abwande- rungsquote (Prozent)
im Büro	1 037 (100,0)	910 (87,7)	12,3
in der freien Natur	1 001 (100,0)	397 (39,7)	60,3
Verwaltung	541 (100,0)	363 (67,1)	32,9
handwerklich	3 553 (100,0)	1 841 (51,8)	48,2
körperlich	3 743 (100,0)	1 912 (51,1)	48,9
an technischem Gerät	3 424 (100,0)	2 474 (72,2)	27,8
medizinischer Bereich	105 (100,0)	60 (57,1)	42,9
Fahrer/Fahrzeugführer	765 (100,0)	349 (45,6)	54,6
Dienstleistungsbereich	1 923 (100,0)	1 484 (77,2)	22,8
Sicherheitsbranche	30 (100,0)	7 (23,3)	76,7

* Summe der Antworten mit „trifft voll zu“ und „trifft zu“.

Wie ersichtlich war die Abwanderungsquote in Büroberufen bei weitem am geringsten von allen Tätigkeiten. Wer also bereits vor Eintritt in die Bundeswehr im Büro gearbeitet hat, behält diesen Beruf mit hoher Wahrscheinlichkeit auch nach seiner Bundeswehrzeit bei. Ähnlich sah es bei Unteroffizieren aus, die vor Eintritt in die Streitkräfte im Dienstleistungsbereich oder in der Verwaltung tätig waren und bei solchen, die an technischem Gerät arbeiteten. Am höchsten war die Abwanderungsquote bei den wenigen Befragten, die aus der Sicherheitsbranche kommen. Hier wanderten drei Viertel ab. Bei Tätigkeiten in der freien Natur wechselten zwei Drittel, bei Fahrern/Fahrzeugführern und Befragten aus dem handwerklichen Bereich bzw. solchen mit körperlichen Tätigkeiten etwa die Hälfte.

Wie der Wechsel zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen aussieht, ist Tabelle 96 zu entnehmen. Sie geht von der derzeitigen Beschäftigung aus und zeigt dann, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die in derselben Branche verblieben sind und aus welchen Wirtschaftszweigen bevorzugt eine Zuwanderung erfolgte.

Tabelle 96: Wanderungen zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen im Zusammenhang mit der Dienstzeit bei der Bundeswehr

Wirtschaftszweig	zum Befragungszeitpunkt (Prozent)	zu Beginn (Prozent)*	bevorzugte Zuwanderung aus (Prozent)*
Land- und Forstwirtschaft	63 (100,0)	26 (41,3)	14 (22,2) Baugewerbe
Energie/Wasser/ Bergbau	81 (100,0)	26 (32,1)	18 (22,2) Baugewerbe 12 (14,8) Handel

Wirtschaftszweig	zum Befragungszeitpunkt (Prozent)	zu Beginn (Prozent)*	bevorzugte Zuwanderung aus (Prozent)*
Verarbeitendes Gewerbe	824 (100,0)	505 (61,3)	105 (12,7) Baugewerbe 65 (7,9) Handel
Baugewerbe	476 (100,0)	276 (58,0)	88 (18,5) Verarb. Gewerbe 41 (8,6) Handel
Handel	713 (100,0)	267 (37,4)	129 (18,1) Baugewerbe 72 (10,1) Dienstleistung
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	284 (100,0)	52 (18,3)	82 (28,9) Verarb. Gewerbe 48 (16,9) Baugewerbe
Kreditinstitute/ Versicherungen	246 (100,0)	14 (5,7)	67 (27,2) Handel 63 (25,6) Verarb. Gewerbe
Dienstleistung	1 695 (100,0)	450 (26,5)	498 (29,4) Verarb. Gewerbe 297 (17,5) Baugewerbe
Organisationen ohne Erwerbszweck/private Haushalte	54 (100,0)	1 (1,9)	12 (22,2) Baugewerbe 11 (20,4) Verarb. Gewerbe
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	722 (100,0)	32 (4,4)	230 (31,9) Verarb. Gewerbe 161 (22,3) Handel

* Prozentangabe bezogen auf Wirtschaftszweig zum Befragungszeitpunkt.

Das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe sowie die Land- und Forstwirtschaft bildeten zum Befragungszeitpunkt diejenigen Wirtschaftszweige, die noch am stärksten auf Personen zurückgreifen, die bereits vor der Dienstzeit in der Bundeswehr dort tätig waren. Demgegenüber standen Organisationen ohne Erwerbszweck/private Haushalte, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie Kreditinstitute und Versicherungen. Sie rekrutierten Personal, das fast völlig aus anderen Branchen kam. Im starken Maße von Neurekrutierungen aus anderen Wirtschaftsbereichen waren auch die Gebiete Verkehr/Nachrichtenübermittlung und Energie/Wasser/Bergbau sowie der Dienstleistungssektor und der Handel betroffen. Die Zuwanderung zu allen Wirtschaftszweigen erfolgte in erster Linie aus dem Bau- und Verarbeitenden Gewerbe sowie aus dem Handel.

3.14 Zivilberufliche Eingliederung und zivilberuflicher Erfolg in den ersten 5 Jahren

Eine der zentralen Fragen für den Prozess der zivilberuflichen Eingliederung ist die der Berufstätigkeit: Gelingt es den ehemaligen Zeitsoldaten, relativ schnell in einem zivilberuflichen Umfeld unter den Bedingungen des Arbeitsmarktes Fuß zu fassen?

Zuerst haben wir den ehemaligen Zeitsoldaten folgende Frage gestellt: „Sind Sie zur Zeit berufstätig?“ Die ehemaligen Unteroffiziere konnten unter den folgenden sechs Antwortkategorien die für sie zutreffende Antwortvariante auswählen:

- ja, voll berufstätig
- ja, teilweise berufstätig
- bin zur Zeit arbeitslos
- nein, Frührentner

- nein, in Ausbildung (Lehrling/Schüler/Fachschüler/Student)
- nein, nicht berufstätig.

Von den 5 991 Befragten haben 5 934 die Frage nach der Berufstätigkeit beantwortet, dies entspricht einem Anteil von 99 Prozent. Die Aussagekraft der nachfolgenden Tabelle ist demnach sehr hoch.

Tabelle 97: Berufstätigkeit zum Befragungszeitpunkt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, voll berufstätig	5225	87,2	88,1	88,1
	ja, teilweise berufstätig	74	1,2	1,2	89,3
	bin zur Zeit arbeitslos	150	2,5	2,5	91,8
	nein, Frührentner	8	,1	,1	92,0
	nein, in Ausbildung	418	7,0	7,0	99,0
	nein, nicht berufstätig	59	1,0	1,0	100,0
	Gesamt	5934	99,0	100,0	
Fehlend	System	57	1,0		
Gesamt		5991	100,0		

Bevor wir die Ergebnisse für die einzelnen Antwortkategorien darlegen, sei noch darauf hingewiesen, dass die Auswertung allein auf der Grundlage der gültigen Fälle (n = 5 934) und damit der gültigen Prozente erfolgte.

Von den ehemaligen Unteroffizieren waren zum Befragungszeitpunkt 88,1 Prozent voll berufstätig. 1,2 Prozent gaben an, teilweise berufstätig zu sein und 2,5 Prozent waren arbeitslos. 7 Prozent standen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, weil sie sich in Ausbildung befanden, 1 Prozent bezeichneten sich als nicht berufstätig und 0,1 Prozent als Frührentner. Mit 88,1 Prozent lag der Anteil der voll Berufstätigen leicht über den Erwartungen der Projektgruppe „Unteroffizier und ziviler Beruf“, die von einem Anteil um 85 Prozent ausgegangen war. Besonders bemerkenswert war der sehr niedrige Arbeitslosenanteil von 2,5 Prozent. Ohne Zweifel stellen beide Werte positive Überraschungen dar.

Ein wenig zwiespältig fällt die Bewertung des Anteils von 7 Prozent der in Ausbildung befindlichen Befragten aus. Einerseits ist Aus- und Weiterbildung zwingend notwendig, um sich auf dem härter werdenden Arbeitsmarkt zu behaupten und daher grundsätzlich positiv zu bewerten. Andererseits wissen wir aus den qualitativen Interviews mit ehemaligen Zeitsoldaten und aus Experteninterviews, dass einige ehemalige Zeitsoldaten so lange wie möglich in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verbleiben, keine berufliche Perspektive sehen und den Sprung auf den Arbeitsmarkt scheuen.

Wie schon bei zahlreichen vorangegangenen Fragestellungen wollen wir auch in der Frage nach der Berufstätigkeit an der Praxis festhalten, das Antwortverhalten differenziert nach Dienstzeitgruppen zu betrachten.

Insgesamt lagen für 5 894 von 5 991 Befragten sowohl die Angaben zur Berufstätigkeit als auch jene zur Länge der Dienstzeit vor, dies entspricht einem Anteil von 98,4 Prozent. Bezugsgröße für die nachfolgenden Prozentwerte sind die gültigen Fälle in der jeweiligen Dienstzeitgruppe. Zum Vergleich der Ergebnisse zwischen den Dienstzeitgruppen empfiehlt sich in diesem Fall ein zeilenweises Vorgehen, das heißt Antwortkategorie für Antwortkategorie. Von den kurzdienenden Zeitsoldaten gaben 84,9 Prozent an, voll berufstätig zu sein. In der mittleren Dienstzeitgruppe stieg dieser Wert auf 87,6 Prozent an, um dann bei langdienenden Zeitsoldaten (9 bis 20 Jahre) sogar leicht die 90-Prozent-Marke zu überschreiten. Die Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen sind erkennbar, jedoch nicht gravierend.

Die teilweise Berufstätigen bildeten mit einem Anteil von 1,2 Prozent an der Grundgesamtheit eine absolute Minderheit. Während die relativen Unterschiede zwischen den Gruppen durchaus beachtlich sein

können – in der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ lag der entsprechende Anteil mit 1,6 Prozent doppelt so hoch wie in der mittleren Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ mit 0,8 Prozent – bewegen sich die absoluten Unterschiede zwischen den Gruppen auf einem Niveau zwischen 0,2 und 0,8 Prozentpunkten.

Tabelle 98: Berufstätigkeit in den Dienstzeitgruppen zum Befragungszeitpunkt

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre	
Zur Zeit berufstätig	ja, voll berufstätig	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1149 84,9%	1712 87,6%	2330 90,1%	5191 88,1%
	ja, teilweise berufstätig	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	21 1,6%	15 ,8%	36 1,4%	72 1,2%
	bin zur Zeit arbeitslos	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	54 4,0%	64 3,3%	31 1,2%	149 2,5%
	nein, Frührentner	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	3 ,2%	1 ,1%	4 ,2%	8 ,1%
	nein, in Ausbildung	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	113 8,3%	138 7,1%	164 6,3%	415 7,0%
	nein, nicht berufstätig	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	14 1,0%	24 1,2%	21 ,8%	59 1,0%
	Gesamt	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1354 100,0%	1954 100,0%	2586 100,0%	5894 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,093	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,066	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5894	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Dagegen zeichnete sich bei den Werten in der nächsten Antwortkategorie ein recht deutlicher Zusammenhang zwischen der Dienstzeit bei der Bundeswehr und dem derzeitigen Status „arbeitslos“ ab. Während unter den ehemaligen langdienenden Zeitsoldaten Arbeitslose mit einem Anteil von 1,2 Prozent die Ausnahme darstellten, bewegten sich die entsprechenden Werte bei der mittleren Dienstzeitgruppe auf einem 3-Prozent-Niveau und bei den kurzdienenden Zeitsoldaten auf einem 4-Prozent-Niveau. Gemessen am Bundesdurchschnitt von gut 8 Prozent sind die Ergebnisse für die kurzdienenden Zeitsoldaten und die mittlere Dienstzeitgruppe keineswegs alarmierend. Sie machen jedoch auf die etwas geringeren beruflichen Erfolgsaussichten für die Vertreter dieser beiden Dienstzeitgruppen aufmerksam.

Während die Gruppe der Frührentner in allen drei Dienstzeitgruppen mit Anteilen von 0,1 bzw. 0,2 Prozent praktisch keine Rolle spielte, registrierten wir in der darauffolgenden Antwortkategorie „nein, in Ausbildung“ Anteile von mehr als 6 Prozent sowie Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen. Den geringsten Anteil von in Ausbildung Befindlichen wies die Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ mit 6,3 Prozent auf. In der mittleren Dienstzeitgruppe betrug der entsprechende Anteil 7,1 Prozent und bei den kurzdienenden Zeitsoldaten 8,3 Prozent. Die Differenz von zwei Prozentpunkten zur Gruppe der langdienenden Zeitsoldaten könnte darauf hindeuten, dass viele ehemalige Zeitsoldaten mit relativ kurzer Dienstzeit noch ihren Platz im Berufsleben suchten, über keine hinreichende Qualifikation verfügten und aufgrund ihres Alters (noch deutlich unter 30 Jahre) eher bereit waren eine Ausbildung zu absolvieren.

Die nicht Berufstätigen spielten in allen drei Dienstzeitgruppen, wenn überhaupt, nur eine sehr untergeordnete Rolle. Die Anteile in den einzelnen Dienstzeitgruppen schwankten zwischen 0,8 Prozent („9 bis 20 Jahre“) und 1,2 Prozent („5 bis 8 Jahre“).

Kurz resümierend lässt sich zunächst feststellen, dass zwischen der Berufstätigkeit und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ein Zusammenhang besteht. Dieser Zusammenhang lässt sich in drei Dimensionen abbilden:

1. Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto wahrscheinlicher ist hernach die volle Berufstätigkeit.
2. Je kürzer die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto wahrscheinlicher ist nachher die Arbeitslosigkeit.
3. Je kürzer die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto wahrscheinlicher ist danach der Beginn einer kompletten Ausbildung.

Der Zusammenhang zwischen der Variablen „Berufstätigkeit“ mit ihren sechs Komponenten und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ist insgesamt jedoch nur schwach ausgeprägt (Cramer-V: ,066; näherungsweise Signifikanz: ,000). Dies vor allem deshalb, weil nur in drei von sechs Antwortkategorien relevante Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen sichtbar wurden.

Im Themenkomplex Berufstätigkeit deutete sich bereits die Problematik der Arbeitslosigkeit an. Zum Zeitpunkt der Befragung gaben 2,5 Prozent der Befragten an, arbeitslos zu sein, allerdings ist dies nur eine Momentaufnahme. Deshalb haben wir u. a. noch folgende Frage an die ehemaligen Zeitsoldaten gerichtet: „Waren Sie nach Ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr bis zum heutigen Tag ein- oder mehrmals arbeitslos?“ Die Befragten konnten zwischen den drei nachfolgenden Antwortvorgaben wählen:

- ja, einmal
- ja, mehrmals
- nein, nie.

Von den 5 991 Befragten haben exakt 5 900 diese Frage beantwortet, dies entspricht einem Anteil von 98,5 Prozent. Alle weiter unten zu findenden Ergebnisse zu dieser Fragestellung beziehen sich auf jene 5 900 gültigen Antworten und wurden der Spalte „Gültige Prozente“ der sich anschließenden Tabelle entnommen.

Tabelle 99: Arbeitslosigkeit nach Ausscheiden aus der Bundeswehr

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, einmal	1547	25,8	26,2	26,2
	ja, mehrmals	465	7,8	7,9	34,1
	nein, nie	3888	64,9	65,9	100,0
	Gesamt	5900	98,5	100,0	
Fehlend	System	91	1,5		
Gesamt		5991	100,0		

Nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr waren 26,2 Prozent einmal arbeitslos gewesen, oder anders gesagt, von den Befragten war jeder Vierte einmal zeitweise ohne Beschäftigung. Knapp acht Prozent der Befragten waren sogar mehrmals von Arbeitslosigkeit betroffen. Rechnet man diese beiden Teilergebnisse zusammen, so ergibt sich, dass 34 Prozent der ehemaligen Zeitsoldaten nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr einmal oder mehrmals arbeitslos gewesen sind. Zwei Drittel der Befragten waren von Arbeitslosigkeit bisher nicht betroffen.

Mit der sich jetzt anschließenden Betrachtung des Antwortverhaltens nach Dienstzeitgruppen versuchen wir der Frage auf den Grund zu gehen, ob die Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr einen spürbaren Einfluss auf die Häufigkeit des Eintretens von Arbeitslosigkeit hat. Die Ergebnisse aus der Momentaufnahme „Berufstätigkeit“ legen den Schluss nahe, dass mit zunehmender Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Arbeitslosigkeit sinkt.

Tabelle 100: Arbeitslosigkeit nach Ausscheiden aus der Bundeswehr in den Dienstzeitgruppen

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt:
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre	
Nach Ausscheiden aus der Bw arbeitslos gewesen	ja, einmal	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	479 35,5%	568 29,3%	482 18,8%	1529 26,1%
	ja, mehrmals	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	183 13,5%	187 9,6%	94 3,7%	464 7,9%
	nein, nie	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	689 51,0%	1185 61,1%	1993 77,6%	3867 66,0%
Gesamt		Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1351 100,0%	1940 100,0%	2569 100,0%	5860 100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,238	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,168	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5860	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Insgesamt lagen für 5 860 von 5 991 Befragten sowohl die Angaben zur Arbeitslosigkeit als auch jene zur Länge der Dienstzeit vor, dies entsprach einem Anteil von 97,8 Prozent. Bezugsgröße für die nachfolgenden Prozentwerte sind die gültigen Fälle in der jeweiligen Dienstzeitgruppe.

Von den langdienenden Zeitsoldaten waren nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr „lediglich“ 18,8 Prozent einmal arbeitslos. Deutlich höhere Werte verzeichnen dagegen die Unteroffiziere mit mittlerer Dienstzeit (29,3 Prozent) und die kurzdienenden Zeitsoldaten mit 35,5 Prozent. Zwischen den Zeitsoldaten mit kürzerer und mittlerer Dienstzeit auf der einen und den langdienenden Zeitsoldaten auf der

anderen Seite tut sich in puncto Arbeitslosigkeit tatsächlich ein Graben auf. Anders lassen sich die Unterschiede von 10 oder sogar 17 Prozentpunkten nicht beschreiben.

Die vorab aufgezeigte Tendenz setzt sich auch in der Kategorie „mehrmals arbeitslos gewesen“ fort. Bei genauer Betrachtung verschärft sie sich sogar noch. Während von den langdienenden Zeitsoldaten nur 3,7 Prozent mehrmals von Arbeitslosigkeit betroffen waren, traf dies bei den Zeitsoldaten mit mittlerer Dienstzeit auf 9,6 Prozent und bei den kurzdienenden Zeitsoldaten gar auf 13,5 Prozent zu. Zwar werden die Unterschiede (6 bzw. 10 Prozentpunkte) zwischen den Gruppen in Prozentpunkten absolut kleiner, aber die Wahrscheinlichkeit, mehrmals von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, war damit bei Zeitsoldaten mit mittlerer Dienstzeit 2,6-fach und bei kurzdienenden Zeitsoldaten 3,6-fach so hoch wie bei langdienenden Zeitsoldaten.

Umgekehrt lag der Anteil derjenigen, die nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr bis zum Zeitpunkt der Befragung nie arbeitslos gewesen waren, in der Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ mit 77,6 Prozent beträchtlich über den entsprechenden Anteilen in der mittleren Dienstzeitgruppe (61,1 Prozent) bzw. in der Gruppe der kurzdienenden Zeitsoldaten (51 Prozent). Die Unterschiede von 16 bzw. 26 Prozentpunkten sind ohne Zweifel als gravierend zu bezeichnen.

Es bestätigt sich recht eindrucksvoll die Hypothese, dass zwischen der Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr und der Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Arbeitslosigkeit ein Zusammenhang besteht. Der Zusammenhang lässt sich wie folgt beschreiben: Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto unwahrscheinlicher ist das Eintreten von Arbeitslosigkeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr. Die Stärke des Zusammenhangs ist bei einem Wert von ,168 für Cramer-V

und einer näherungsweisen Signifikanz von ,000 als mittelmäßig zu bewerten.

Befragt man die ehemaligen Unteroffiziere nach der Gesamtzahl der Wochen, in denen sie seit Verlassen der Bundeswehr bis heute arbeitslos waren, so zeichnet sich ein recht differenziertes Bild. Neben den zwei Dritteln, die persönlich noch nicht von Arbeitslosigkeit betroffen waren, wurde bei einer schrittweisen vierwöchigen Abstufung der Wochenzahl bis zur Dauer eines Jahres jedes Feld belegt.

Tabelle 101: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Ausscheiden aus der Bundeswehr in Wochen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 0	3960	66,1	66,1	66,1
1 - 4	395	6,6	6,6	72,7
5 - 8	290	4,8	4,8	77,5
9 - 12	306	5,1	5,1	82,6
13 - 16	156	2,6	2,6	85,2
17 - 20	136	2,3	2,3	87,5
21 - 24	96	1,6	1,6	89,1
25 - 28	85	1,4	1,4	90,5
29 - 32	88	1,5	1,5	92,0
33 - 36	44	,7	,7	92,7
37 - 40	69	1,2	1,2	93,9
41 - 44	15	,3	,3	94,1
45 - 48	24	,4	,4	94,5
49 - 52	85	1,4	1,4	96,0
mehr als 52	242	4,0	4,0	100,0
Gesamt	5991	100,0	100,0	

6,6 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere waren lediglich 1 bis 4 Wochen von Arbeitslosigkeit betroffen, 4,8 Prozent 5 bis 8 Wochen und 5,1 Prozent 9 bis 12 Wochen. Bei weiter zunehmender Wochenzahl (bis einschließlich 28 Wochen) sank der entsprechende Anteil langsam, aber stetig. Danach (bis einschließlich 52 Wochen) schwankten die Anteile zwischen 0,3 Prozent (41 bis 44 Wochen) und 1,5 Prozent (29 bis 32 Wochen). Nicht vernachlässigt werden sollte jedoch die

Tatsache, dass 4 Prozent mehr als 52 Wochen (1 Jahr) arbeitslos waren oder sind. Wenn es sich dabei um einen zusammenhängenden Zeitraum der Arbeitslosigkeit handelt, gelten die Betroffenen als Langzeitarbeitslose.

An dieser Stelle schließt sich jetzt eine differenziertere Betrachtung der Arbeitslosigkeit in Wochen nach Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr an. Bevor jedoch die Mittelwerte für die einzelnen Dienstzeitgruppen miteinander verglichen werden, hier zunächst die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in den ersten fünf Jahren nach Ausscheiden aus der Bundeswehr: Sie beträgt für Unteroffiziere 9 Wochen. Bei einer Dienstzeit von 2 bis 4 Jahren lag sie jedoch mit 13 Wochen deutlich (um 4 Wochen) über dem Durchschnitt für alle Zeitsoldaten (Unteroffiziere). Das Risiko, nach der Bundeswehrzeit arbeitslos zu werden, ist für diese Personengruppe am größten.

Tabelle 102: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Ausscheiden aus der Bundeswehr in den Dienstzeitgruppen in Wochen

Deskriptive Statistik

Seit Verlassen der Bw (Wochen) insgesamt arbeitslos gewesen

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler	95%-Konfidenzintervall für den Mittelwert		Minimum	Maximum
					Untergrenze	Obergrenze		
2-4 Jahre	1368	12,98	28,79	,78	11,45	14,51	0	258
5-8 Jahre	1977	9,61	24,05	,54	8,55	10,67	0	365
9-20 Jahre	2600	6,49	22,97	,45	5,61	7,37	0	380
Gesamt	5945	9,02	24,90	,32	8,39	9,66	0	380

Bei einer Dienstzeit von 5 bis 8 Jahren sank der entsprechende Wert auf 9,6 Wochen und lag damit lediglich geringfügig über dem allgemeinen Durchschnitt. Bei einer Dienstzeit von 9 bis 20 Jahren betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit „nur“ noch 6,5 Wochen. Auffällig war, dass die Verpflichtungsdauer einen großen Einfluss auf das Gelingen der zivilberuflichen Reintegration ausübte. Den Soldaten mit den umfangreichsten Ansprüchen auf zivilberufliche

Aus- und Weiterbildung, nämlich jenen mit einer Verpflichtungsdauer von 9 bis 20 Jahren, fiel die Rückkehr in einen zivilen Beruf offenbar am leichtesten. Hier scheinen die für diese Klientel konzipierten, umfangreichen Programme der Berufsförderung voll zum Tragen zu kommen. Bei den ehemaligen Unteroffizieren mit kürzerem Wehrdienst stieg dagegen das Risiko der Beschäftigungslosigkeit.

Nachdem wir anhand der vorausgegangenen deskriptiven Statistik bereits einen Vergleich der Dienstzeitgruppen/Mittelwerte (für die Dauer der Arbeitslosigkeit) vorgenommen haben, wollen wir jetzt die Mittelwertunterschiede auf ihre Signifikanz prüfen, indem wir eine Oneway-Analyse durchführen.

Die nachfolgende Tabelle lässt sich wie folgt lesen:

Mittelwert		Mittelwert		Mittlere Differenz
2–4 Jahre	–	5–8 Jahre	=	(in diesem Fall
(in Spalte [I])		(in Spalte [J])		3,37)

Diese mittlere Differenz ist signifikant, dafür spricht der „*“ hinter der mittleren Differenz und das Ergebnis von „,000“ in der Spalte „Signifikanz“.

Tabelle 103: Unterschiede in der Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen zwischen den Dienstzeitgruppen

Mehrfachvergleiche

Abhängige Variable: Seit Verlassen der Bw (Wochen) insgesamt arbeitslos gewesen
LSD

(I) Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	(J) Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall	
					Untergrenze	Obergrenze
2-4 Jahre	5-8 Jahre	3,37*	,871	,000	1,66	5,08
	9-20 Jahre	6,49*	,827	,000	4,87	8,11
5-8 Jahre	2-4 Jahre	-3,37*	,871	,000	-5,08	-1,66
	9-20 Jahre	3,12*	,739	,000	1,67	4,57
9-20 Jahre	2-4 Jahre	-6,49*	,827	,000	-8,11	-4,87
	5-8 Jahre	-3,12*	,739	,000	-4,57	-1,67

*. Die mittlere Differenz ist auf der Stufe ,050 signifikant.

Alle in der Tabelle abgebildeten mittleren Differenzen fielen sehr deutlich aus, dabei hob sich die mittlere Differenz zwischen der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ und der Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ mit einem Wert von 6,49 sehr klar von den anderen ab. Hinter dieser Differenz verbarg sich folgende Information: Während in der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ die bisherige Arbeitslosenzeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr durchschnittlich 12,98 Wochen beträgt, so liegt der Vergleichswert für die Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ bei 6,49 Wochen; die Differenz zwischen diesen Werten beträgt wiederum exakt 6,49, sie ist hochsignifikant (Signifikanz: ,000).

Mit großem Abstand folgte dann die mittlere Differenz zwischen der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ und der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“, sie betrug 3,37 Wochen. In der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ war demnach die bisherige Arbeitslosenzeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr im Durchschnitt 3,37 Wochen größer (länger) als in der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“. Die mittlere Differenz von 3,37 Wochen ist ebenso signifikant (Signifikanz: ,000).

Annähernd genauso groß wie die vorangegangene mittlere Differenz war die zwischen der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ und der Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“, sie betrug 3,12 Wochen. In der Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ war demzufolge die bisherige Arbeitslosenzeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr im Durchschnitt 3,12 Wochen größer (länger) als in der Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“. Die mittlere Differenz von 3,12 Wochen ist signifikant (Signifikanz: ,000).

Zu erfragen wäre jedoch auch, ob der Erwerb eines oder mehrerer Schulabschlüsse im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit hat. Zu diesem Zwecke werden die

Mittelwerte der Dauer der Arbeitslosigkeit zweier Gruppen verglichen, zum einen der Gruppe, die einen Schulabschluss im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit erworben hat, zum anderen derjenigen Gruppe, für die dies nicht zutrifft. Für 5 933 von 5 991 Befragten liegen sowohl die Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit als auch jene zu Schulabschlüssen im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit vor, dies entspricht einem Anteil von 99 Prozent.

Tabelle 104: Schulabschlüsse im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit und Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen

Gruppenstatistiken

Schulabschlüsse im Zusammenhang mit Bw-Zeit	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Seit Verlassen der Bw (Wochen) ja	1554	7,47	24,06	,61
insgesamt arbeitslos gewesen nein	4379	9,63	25,44	,38

Test bei unabhängigen Stichproben

	Seit Verlassen der Bw (Wochen) insgesamt arbeitslos gewesen	
	Varianzen sind gleich	Varianzen sind nicht gleich
Levene-Test der Varianzgleichheit F	8,927	
Signifikanz	,003	
T-Test für die Mittelwertgleichheit T	-2,914	-2,992
df	5931	2869,333
Sig. (2-seitig)	,004	,003
Mittlere Differenz	-2,16	-2,16
Standardfehler der Differenz	,74	,72
95% Konfidenzintervall der Differenz		
Untere	-3,61	-3,57
Obere	-,71	-,74

Während sich für die Gruppe derjenigen, die einen oder mehrere Schulabschlüsse erworben haben, eine durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 7,5 Wochen ergab, lag der Vergleichswert in der anderen Gruppe bei 9,6 Wochen. Dieser Mittelwertunterschied ist signifikant (siehe Test bei unabhängigen Stichproben, darunter T-Test für die Mittelwertgleichheit, Sig. [2-seitig], Varianzen sind gleich [Wert: ,004], Varianzen sind nicht gleich [Wert: ,003]).

Zu hinterfragen ist zudem, ob der Erwerb eines oder mehrerer Berufsabschlüsse in Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit hat. Mit dieser Intention wurden die Mittelwerte der Dauer der Arbeitslosigkeit zweier Gruppen verglichen, zum einen der Gruppe, die einen Berufsabschluss in Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit erworben hat, zum anderen derjenigen Gruppe, für die dies nicht zutraf. Für 5 902 von 5 991 Befragten lagen sowohl die Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit als auch jene zu Berufsabschlüssen im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit vor, dies entspricht einem Anteil von 98,5 Prozent.

Tabelle 105: Berufsabschlüsse im Zusammenhang mit der Bundeswehrzeit und Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen

Gruppenstatistiken

Berufsabschlüsse in Zusammenhang mit Bw-Zeit erworben	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Seit Verlassen der Bw (Wochen) ja	3073	7,82	21,44	,39
insgesamt arbeitslos gewesen nein	2829	10,40	28,46	,54

Test bei unabhängigen Stichproben

	Seit Verlassen der Bw (Wochen) insgesamt arbeitslos gewesen	
	Varianzen sind gleich	Varianzen sind nicht gleich
Levene-Test der Varianzgleichheit F	33,112	
Signifikanz	,000	
T-Test für die Mittelwertgleichheit T	-3,958	-3,913
df	5900	5238,241
Sig. (2-seitig)	,000	,000
Mittlere Differenz	-2,58	-2,58
Standardfehler der Differenz	,65	,66
95% Konfidenzintervall der Untere Differenz	-3,86	-3,88
Obere	-1,30	-1,29

Derweil sich für die Gruppe derjenigen, die einen oder mehrere Berufsabschlüsse während der Bundeswehrzeit erworben haben, eine durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 7,8 Wochen ergab, lag der Vergleichswert für die Gruppe ohne Berufsabschluss bei 10,4 Wochen. Dieser Mittelwertunterschied ist signifikant (siehe Test

bei unabhängigen Stichproben, darunter T-Test für die Mittelwertgleichheit, Sig. [2-seitig], Varianzen sind gleich [Wert: ,000], Varianzen sind nicht gleich [Wert: ,000]).

Im Rahmen unserer Umfrage unter den ehemaligen Unteroffizieren baten wir diese uns auch mitzuteilen, wie sich ihr heutiges Einkommen im Vergleich zu den letzten Dienstbezügen bei der Bundeswehr entwickelt hat. 5 867 von 5 991 Befragten haben diese Frage beantwortet, dies entspricht einem Anteil von 98,5 Prozent. Alle nachfolgenden Prozentwerte beziehen sich auf jene 5 867 gültigen Fälle und wurden der Spalte „Gültige Prozente“ entnommen.

Tabelle 106: Vergleich des Einkommens zum Befragungszeitpunkt mit den letzten Dienstbezügen bei der Bundeswehr

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	deutlich mehr	1959	32,7	33,4	33,4
	etwas mehr	1445	24,1	24,6	58,0
	in etwa das Gleiche	1067	17,8	18,2	76,2
	etwas weniger	705	11,8	12,0	88,2
	deutlich weniger	691	11,5	11,8	100,0
	Gesamt	5867	97,9	100,0	
Fehlend	System	124	2,1		
Gesamt		5991	100,0		

Ein Drittel der Befragten verdiente zum Befragungszeitpunkt deutlich mehr als in den letzten Monaten bei der Bundeswehr und knapp 25 Prozent gaben an, etwas mehr zu verdienen. Damit konnten insgesamt 58 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere auf Einkommenszuwächse verweisen. 18 Prozent realisierten in etwa das gleiche Einkommen wie am Ende der Bundeswehrzeit, ihnen gelang damit zumindest eine Statussicherung. Mit einem etwas geringeren Einkommen mussten hingegen 12 Prozent der Befragten leben und weitere 12 Prozent verdienten deutlich weniger als zum Ende der Bundeswehrzeit. Insgesamt kann die Einkommenssituation durchaus als

befriedigend eingeschätzt werden, wengleich die Tatsache, dass nahezu jeder Vierte Einkommensverluste hinnehmen muss, das positive Gesamtergebnis etwas schmälert.

Auch bei dieser Fragestellung soll eine differenzierte Betrachtung nach Dienstzeitgruppen erfolgen. Es empfiehlt sich in diesem Fall ein zeilenweises Vorgehen, Antwortkategorie für Antwortkategorie.

Tabelle 107: Vergleich des Einkommens zum Befragungszeitpunkt mit den letzten Dienstbezügen bei der Bundeswehr in den Dienstzeitgruppen

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre	
Heutiges Einkommen im Vergleich zu den letzten Dienstbezügen bei der Bw	deutlich mehr	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	406 30,2%	714 37,1%	823 32,2%	1943 33,3%
	etwas mehr	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	296 22,0%	456 23,7%	683 26,7%	1435 24,6%
	in etwa das Gleiche	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	244 18,1%	324 16,8%	493 19,3%	1061 18,2%
	etwas weniger	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	173 12,9%	210 10,9%	318 12,4%	701 12,0%
	deutlich weniger	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	226 16,8%	222 11,5%	240 9,4%	688 11,8%
Gesamt	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1345 100,0%	1926 100,0%	2557 100,0%	5828 100,0%	

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,059	,013	-4,536	,000 ^a
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,042	,013	-3,173	,002 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5828			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Von den kurzdienenden Zeitsoldaten gaben 30,2 Prozent an, heute deutlich mehr zu verdienen als in den letzten Monaten bei der Bundeswehr. In der mittleren Dienstzeitgruppe stieg dieser Wert auf 37,1 Prozent an, um dann bei den langdienenden Zeitsoldaten (9 bis 20 Jahre) wieder auf 32,2 Prozent abzufallen. Hier zeichnete sich noch keine Tendenz ab.

Ein wenig systematischer sah es dagegen in der Antwortkategorie „etwas mehr“ aus. Im Vergleich zu den letzten Dienstbezügen bei der Bundeswehr verdienten 22 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten heute „etwas mehr“. Dieser Anteil stieg in der mittleren Dienstzeitgruppe leicht auf 23,7 Prozent an, und erreichte dann bei den langdienenden Zeitsoldaten (9 bis 20 Jahre) einen Wert von 26,7 Prozent.

„In etwa das Gleiche“ verdienten heute 18,1 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten, die anderen beiden Werte unterschieden sich davon nur minimal (Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“: 16,8 Prozent, Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“: 19,3 Prozent). Ein ähnliches Bild zeichnete sich in der Antwortkategorie „etwas weniger“ ab, hier schwankten die Anteile zwischen 10,9 Prozent und 12,9 Prozent relativ geringfügig um den Wert für alle Zeitsoldaten von 12 Prozent.

Erst in der letzten Antwortkategorie „deutlich weniger“ traten die Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen wieder zu Tage. Während bei den langdienenden Zeitsoldaten dieser Anteil nur 9,4 Prozent betrug und sich der Wert für die mittlere Dienstzeitgruppe davon nur um 2 Prozentpunkte unterschied (11,5 Prozent), wurde die Diskrepanz zu den kurzdienenden Zeitsoldaten unübersehbar. Von den ehemaligen kurzdienenden Zeitsoldaten verdienten zum Befragungszeitpunkt 16,8 Prozent deutlich weniger als in den letzten Monaten bei der Bundeswehr, das heißt, jeder sechste von ihnen musste deutliche Einkommenseinbußen hinnehmen.

Man könnte auch sagen, je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto positiver fällt der Vergleich des heutigen Einkommens mit den letzten Dienstbezügen bei der Bundeswehr aus. Dieser Zusammenhang ist allerdings relativ schwach ausgeprägt, dafür spricht der Wert von $-,042$ für die Korrelation nach Spearman bei einer näherungsweise Signifikanz von $,002$.

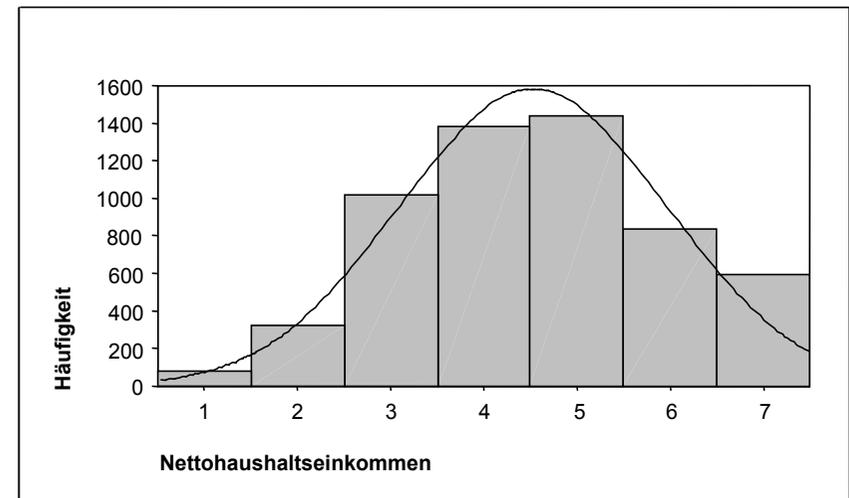
Im Folgenden betrachten wir die Entwicklung der Nettoeinkommen der Haushalte ehemaliger Unteroffiziere. Bei dem Nettohaushaltseinkommen handelt es sich um die Gesamtsumme der Einkommen aller Mitglieder eines Haushalts nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Das heißt neben dem Einkommen des ausgeschiedenen Soldaten können auch die Einkünfte der Ehefrau/des Ehemanns oder sogar die Einkünfte schon berufstätiger Kinder in die ausgewiesene Summe eingehen. 5 677 von 5 991 Befragten haben die Frage nach dem Nettohaushaltseinkommen beantwortet, dies entsprach einem Anteil von 94,8 Prozent. Alle nachfolgenden Prozentwerte beziehen sich auf jene 5 677 gültigen Fälle und wurden der Spalte „Gültige Prozente“ entnommen.

Tabelle 108: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis unter 1000 DM	80	1,3	1,4	1,4
	1000 bis unter 2000 DM	322	5,4	5,7	7,1
	2000 bis unter 3000 DM	1018	17,0	17,9	25,0
	3000 bis unter 4000 DM	1382	23,1	24,3	49,4
	4000 bis unter 5000 DM	1441	24,1	25,4	74,7
	5000 bis unter 6000 DM	840	14,0	14,8	89,5
	6000 DM und mehr	594	9,9	10,5	100,0
	Gesamt	5677	94,8	100,0	
Fehlend	System	314	5,2		
Gesamt		5991	100,0		

In einem ersten groben Zugriff auf die Daten kommt man zu folgendem Eindruck: Für die Hälfte der ehemaligen Unteroffiziere bewegt sich das monatliche Nettohaushaltseinkommen zwischen 3.000,- DM und 5.000,- DM. Bei exakt einem Viertel der Haushalte liegt es darunter, bei 25,3 Prozent darüber.

Grafik 10: Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt



Diesen Eindruck bestätigte auch das Histogramm, lag doch der Schwerpunkt der Nettohaushaltseinkommen eindeutig bei den Gruppen 4 („3000 bis unter 4000 DM“) und 5 („4000 bis unter 5000 DM“). Auf der einkommensschwachen Seite des Histogramms fiel noch der Bruch zwischen den Gruppen 2 („1000 bis unter 2000 DM“) und 3 („2000 bis unter 3000 DM“) auf. Während man ein Nettohaushaltseinkommen von „2000 bis unter 3000 DM“ mit einem Anteil von 17,9 Prozent noch recht häufig antraf, war die Wahrscheinlichkeit bei der nächsten einkommensschwächeren Gruppe mit einem Anteil von 5,7 Prozent deutlich geringer.

Auf der einkommensstarken Seite des Histogramms vollzog sich dagegen eine klassische Abstufung. 14,8 Prozent der ehemaligen Unteroffiziere wiesen ein Nettohaushaltseinkommen von „5000 bis unter 6000 DM“ aus und bei immerhin 10,5 Prozent lag der Vergleichswert bei „6000 DM und mehr“.

Betrachtet man nun die Einkommensverhältnisse nach der Verpflichtungsdauer der einstigen Soldaten, lassen sich die oben feststellbaren Einkommensunterschiede besser erklären.

Tabelle 109: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt bei ehemaligen SaZ 2 bis 4

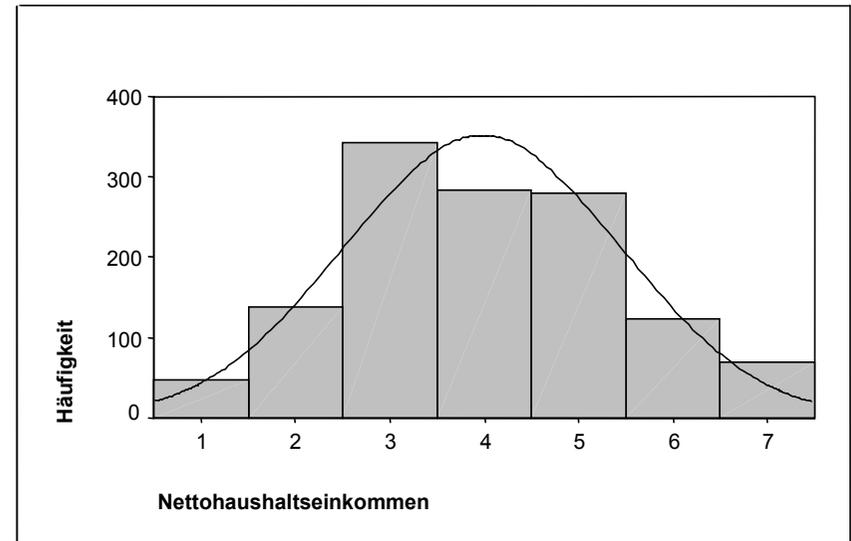
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis unter 1000 DM	48	3,5	3,7	3,7
	1000 bis unter 2000 DM	138	10,1	10,7	14,5
	2000 bis unter 3000 DM	343	25,1	26,7	41,1
	3000 bis unter 4000 DM	283	20,7	22,0	63,1
	4000 bis unter 5000 DM	281	20,5	21,9	85,0
	5000 bis unter 6000 DM	124	9,1	9,6	94,6
	6000 DM und mehr	69	5,0	5,4	100,0
	Gesamt	1286	94,0	100,0	
Fehlend	System	82	6,0		
	Gesamt	1368	100,0		

Den höchsten Anteil von Soldaten mit niedrigem Einkommen findet man bei den Soldaten, die zwischen zwei und vier Jahren verpflichtet waren. Es waren 41,1 Prozent dieser Gruppe, deren Haushaltsnettoeinkommen 3.000,- DM nicht überstieg. Zum einen mag sich dies aus dem im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen vermeintlich niedrigeren Alter dieser Ex-Soldaten erklären. Doch auch die anhand der Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe schon festgestellten Wiedereingliederungsprobleme machten sich wohl bemerkbar.

Betrachtet man das nachfolgende Histogramm, so fällt sofort auf, dass die Gruppe 3 („2000 bis unter 3000 DM“) hier am stärksten vertreten

war. Das gesamte Einkommensgefüge hat sich im Vergleich zu dem Histogramm für alle Dienstzeiten deutlich zur linken, einkommenschwächeren Seite verschoben.

Grafik 11: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt bei ehemaligen SaZ 2 bis 4



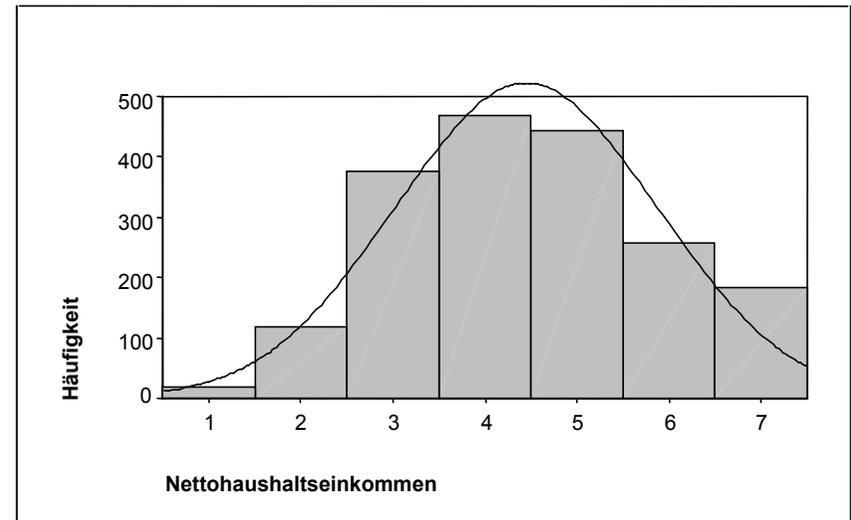
Bei den Befragten, die auf eine fünf- bis achtjährige Dienstzeit zurückblicken können, war eine deutlich verbesserte finanzielle Situation zu konstatieren. Nur 27,5 Prozent ihrer Haushalte mussten sich mit einem Einkommen von unter 3.000,- DM bescheiden. Die größte Gruppe fand sich hier im Bereich zwischen 3.000,- DM und 4.000,- DM (25,2 Prozent). Die nicht geringe Zahl der ehemaligen Soldaten, die in die höheren Einkommensregionen vorstießen, zeigt allerdings, dass auch eine fünf- bis achtjährige Dienstzeit im Einzelfall eine gute Basis für die berufliche und finanzielle Entwicklung sein konnte.

Tabelle 110: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt bei ehemaligen SaZ 5 bis 8

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis unter 1000 DM	19	1,0	1,0	1,0
	1000 bis unter 2000 DM	118	6,0	6,3	7,4
	2000 bis unter 3000 DM	375	19,0	20,1	27,5
	3000 bis unter 4000 DM	469	23,7	25,2	52,7
	4000 bis unter 5000 DM	442	22,4	23,7	76,4
	5000 bis unter 6000 DM	257	13,0	13,8	90,2
	6000 DM und mehr	183	9,3	9,8	100,0
	Gesamt	1863	94,2	100,0	
Fehlend	System	114	5,8		
Gesamt		1977	100,0		

Das Histogramm verdeutlicht, dass sich das Einkommensgefüge im Vergleich zu den kurzdienenden Zeitsoldaten wieder merklich nach rechts, zur einkommensstärkeren Seite verschoben hat. Es ähnelte sehr der Einkommensverteilung für alle Dienstzeiten, mit dem kleinen Unterschied, dass in der mittleren Dienstzeitgruppe die Gruppe 4 („3000 bis unter 4000 DM“) am stärksten vertreten war und in der Grundgesamtheit die Gruppe 5 („4000 bis unter 5000 DM“).

Grafik 12: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt bei ehemaligen SaZ 5 bis 8



Im Verhältnis zur vorangehenden Gruppe konnte bei den ehemaligen Unteroffizieren, die länger als acht Jahre gedient haben, eine weitere Steigerung des Haushaltsnettoeinkommens konstatiert werden.

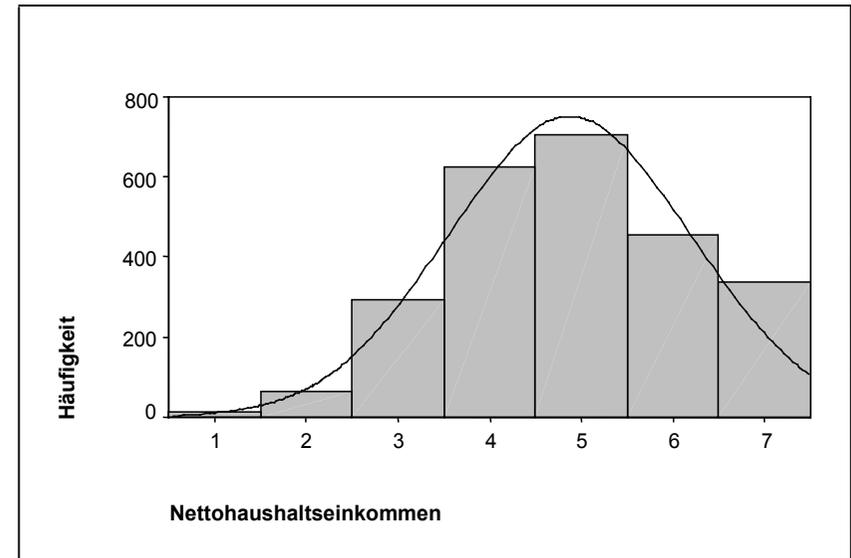
Tabelle 111: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt bei ehemaligen SaZ 9 bis 20

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis unter 1000 DM	13	,5	,5	,5
	1000 bis unter 2000 DM	64	2,5	2,6	3,1
	2000 bis unter 3000 DM	292	11,2	11,7	14,8
	3000 bis unter 4000 DM	623	24,0	25,0	39,8
	4000 bis unter 5000 DM	705	27,1	28,3	68,1
	5000 bis unter 6000 DM	455	17,5	18,3	86,4
	6000 DM und mehr	339	13,0	13,6	100,0
	Gesamt	2491	95,8	100,0	
Fehlend	System	109	4,2		
	Gesamt	2600	100,0		

Mit 60 Prozent wies deutlich mehr als die Hälfte dieser Haushalte ein Einkommen von über 4.000,- DM auf. Bei den niedrigen Einkünften bis 3.000,- DM fanden sich nur noch 14,8 Prozent der ausgeschiedenen Soldaten. Auch in diesem Fall bildete ein Konglomerat aus Alter und zivilberuflicher Aus- und Weiterbildung den Hintergrund des Einkommenszuwachses. Auch hier zeigten die zahlreichen Haushalte in den hohen Einkommensbereichen über 5.000,- DM (31,9 Prozent), dass ehemalige Unteroffiziere durchaus Chancen auf überdurchschnittlichen Erfolg am zivilen Arbeitsmarkt haben.

Anhand des nachfolgenden Histogramms wird die wiederholte Verschiebung des Einkommensgefüges nach rechts, zur einkommensstärkeren Seite, plastisch. Die stärkste Gruppe bildete die Einkommensgruppe 5 („4000 bis unter 5000 DM“), die deutlich stärker war als die Einkommensgruppe 4 („3000 bis unter 4000 DM“). Auffällig war auch die starke Präsenz der Einkommensgruppen 6 („5000 bis unter 6000 DM“) und 7 („6000 DM und mehr“). Der jeweilige Anteil für die Gruppen 6 bzw. 7 lag sogar über dem Anteil für die Gruppe 3 („2000 bis unter 3000 DM“). Genau jene Gruppe 3 stellte bei den kurzdienenden Zeitsoldaten noch die anteilig stärkste Gruppe.

Grafik 13: Monatliches Nettohaushaltseinkommen zum Befragungszeitpunkt bei ehemaligen SaZ 9 bis 20



Kommen wir nun zur Einschätzung der beruflichen Situation zum Befragungszeitpunkt. Die ehemaligen Unteroffiziere hatten bei ihrer Bewertung die Wahl zwischen folgenden sechs Antwortkategorien:

- sehr positiv
- positiv
- eher positiv
- eher negativ
- negativ
- sehr negativ.

5 928 von 5 991 Befragten haben diese Frage beantwortet, dies entspricht einem Anteil von 98,9 Prozent. Bezugsgröße für die nachfolgenden Prozentwerte bilden die 5 928 gültigen Antworten, die Prozentwerte haben wir der Spalte „Gültige Prozente“ entnommen.

Tabelle 112: Bewertung der beruflichen Situation zum Befragungszeitpunkt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr positiv	1784	29,8	30,1	30,1
	positiv	2546	42,5	42,9	73,0
	eher positiv	1055	17,6	17,8	90,8
	eher negativ	355	5,9	6,0	96,8
	negativ	103	1,7	1,7	98,6
	sehr negativ	85	1,4	1,4	100,0
	Gesamt	5928	98,9	100,0	
Fehlend	System	63	1,1		
Gesamt		5991	100,0		

Ihre berufliche Situation schätzten 30 Prozent der Befragten als „sehr positiv“, 43 Prozent als „positiv“ und 18 Prozent als „eher positiv“ ein. Kumuliert man diese positiven Einschätzungen, so sahen neun von zehn ehemaligen Unteroffizieren ihre derzeitige berufliche Situation in einem positiven Licht. Ein bemerkenswertes Ergebnis! Nicht zuletzt deshalb, weil die Bewertung der finanziellen Entwicklung durch die Befragten deutlich schlechter ausfiel.

Es liegt auf der Hand, dass wir auch bei dieser Fragestellung einen Vergleich der Dienstzeitgruppen durchführen. Wie schon des Öfteren praktiziert, soll wieder zeilenweise, das heißt Antwortkategorie für Antwortkategorie, von „sehr positiv“ bis „sehr negativ“ vorgegangen werden.

In der Antwortkategorie „sehr positiv“ verzeichneten wir einen systematischen Anstieg der Werte von der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ (26,3 Prozent) über die Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ (29,6 Pro-

zent) hin zur Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ (32,6 Prozent). Dasselbe Szenario fand sich auch in der Antwortkategorie „positiv“. Hier stiegen die Werte von 39,7 Prozent (Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“) über 43 Prozent (Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“) auf schließlich 44,7 Prozent (Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“). Angesichts dieser Werte ist es nicht übertrieben davon zu sprechen, dass mit zunehmender Länge der Dienstzeit bei der Bundeswehr die derzeitige berufliche Situation in einem positiveren Licht erscheint.

Die umgekehrte Tendenz verzeichnen wir in den Antwortkategorien „positiv“, „eher positiv“, „eher negativ“ und „negativ“. Mit der Zunahme der Dienstzeit bei der Bundeswehr nehmen hier die Anteile ab.

Tabelle 113: Bewertung der beruflichen Situation zum Befragungszeitpunkt in den Dienstzeitgruppen

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre	
Bewertung der derzeitigen beruflichen Situation	sehr positiv	Anzahl	355	579	841	1775
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	26,3%	29,6%	32,6%	30,1%
	positiv	Anzahl	535	841	1153	2529
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	39,7%	43,0%	44,7%	43,0%
	eher positiv	Anzahl	272	348	427	1047
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	20,2%	17,8%	16,5%	17,8%
	eher negativ	Anzahl	115	117	119	351
	% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	8,5%	6,0%	4,6%	6,0%	
	negativ	Anzahl	38	43	21	102
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	2,8%	2,2%	,8%	1,7%
	sehr negativ	Anzahl	33	30	21	84
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	2,4%	1,5%	,8%	1,4%
Gesamt		Anzahl	1348	1958	2582	5888
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,113	,013	-8,763	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,096	,013	-7,391	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5888			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Fasst man die einzelnen Ergebnisse in einer These zusammen, so lautet diese: Je länger die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto positiver fällt die Bewertung der derzeitigen beruflichen Situation aus. Gestützt wird diese These durch die Korrelation nach Spearman (Wert: -,096, näherungsweise Signifikanz: ,000).

Im Anschluss daran haben wir die ehemaligen Unteroffiziere um eine Einschätzung ihrer beruflichen Entwicklungschancen gebeten. 5 964 von 5 991 Befragten sind unserer Bitte nachgekommen, dies entspricht einem Anteil von 99,5 Prozent. Die nachfolgende Auswertung erfolgt allein auf der Grundlage der gültigen Fälle und damit der gültigen Prozente.

Tabelle 114: Bewertung der beruflichen Entwicklungschancen zum Befragungszeitpunkt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr positiv	1381	23,1	23,2	23,2
	positiv	2635	44,0	44,2	67,3
	eher positiv	1304	21,8	21,9	89,2
	eher negativ	490	8,2	8,2	97,4
	negativ	108	1,8	1,8	99,2
	sehr negativ	46	,8	,8	100,0
	Gesamt		5964	99,5	100,0
Fehlend	System	27	,5		
Gesamt		5991	100,0		

Die ehemaligen Unteroffiziere beurteilten ihre weiteren beruflichen Entwicklungschancen nahezu einhellig positiv. 23 Prozent schätzten ihre beruflichen Entwicklungschancen „sehr positiv“ ein, die mit

44 Prozent größte Gruppe kam zu der Einschätzung „positiv“ und 22 Prozent zu dem Urteil „eher positiv“. Insgesamt 89 Prozent der Befragten sahen demnach positive Vorzeichen für ihre berufliche Entwicklung. Diese unter den Befragten weit verbreitete Hoffnung deutet auf eine gelungene Reintegration in das zivile Berufsleben hin. Auch hinsichtlich der beruflichen Entwicklungschancen scheint uns eine differenzierte Betrachtung nach Dienstzeitgruppen angebracht zu sein. Am besten lässt sich der Vergleich der Ergebnisse für die einzelnen Dienstzeitgruppen durch ein zeilenweises Vorgehen realisieren.

Betrachtet man zunächst die Ergebnisse in der Antwortkategorie „sehr positiv“ so ließen sich zwischen den Dienstzeitgruppen nur geringfügige Unterschiede ausmachen, die zudem nicht darauf hinwiesen, dass ein Zusammenhang zwischen der Dienstzeit bei der Bundeswehr und der Einschätzung der beruflichen Entwicklungschancen bestand.

Tabelle 115: Bewertung der beruflichen Entwicklungschancen zum Befragungszeitpunkt in den Dienstzeitgruppen

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre	
Einschätzung der beruflichen Entwicklungschancen	sehr positiv	Anzahl	290	500	585	1375
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	21,3%	25,4%	22,6%	23,2%
	positiv	Anzahl	560	867	1190	2617
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	41,1%	44,0%	45,9%	44,2%
	eher positiv	Anzahl	315	404	575	1294
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	23,1%	20,5%	22,2%	21,9%
	eher negativ	Anzahl	147	149	187	483
	% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	10,8%	7,6%	7,2%	8,2%	
	negativ	Anzahl	34	34	40	108
	% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	2,5%	1,7%	1,5%	1,8%	
	sehr negativ	Anzahl	16	15	14	45
	% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1,2%	,8%	,5%	,8%	
Gesamt	Anzahl	1362	1969	2591	5922	
	% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,050	,013	-3,825	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,035	,013	-2,676	,007 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5922			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Ein wenig anders stellte sich die Situation in der Antwortkategorie „positiv“ dar. Hier zeichnete sich bei Zunahme der Dienstzeit ein leichter Anstieg der „positiven“ Einschätzungen ab (Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“: 41,1 Prozent, Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“: 44 Prozent, Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“: 45,9 Prozent). Diese Tendenz setzte sich in der Antwortkategorie „eher positiv“ nicht fort.

Bei den „eher negativen“ Einschätzungen verzeichneten die langdienenden Zeitsoldaten mit 7,2 Prozent den geringsten Anteil, der sich bei der mittleren Dienstzeitgruppe auf 7,6 Prozent vergrößerte und bei den kurzdienenden Zeitsoldaten mit 10,8 Prozent den Höchststand erreichte.

In die beiden verbleibenden Antwortkategorien sollte aufgrund der relativ geringen Fallzahl keine Tendenz hineininterpretiert werden. Betrachtet man den geringen Wert für die Korrelation nach Spearman (-,035) und die dazugehörige näherungsweise Signifikanz (,007), so sollte an dieser Stelle kein Zusammenhang zwischen der Einschätzung der beruflichen Entwicklungschancen und der Dienstzeit bei der Bundeswehr postuliert werden.

Die ehemaligen Unteroffiziere wurden in unserer Befragung auch mit der keinesfalls nachrangigen Frage konfrontiert, ob sie die bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen auch im derzeitigen Beruf nutzen. 5 954 von 5 991 Befragten haben diese Frage beantwortet,

dies entspricht einem Anteil von 99,4 Prozent. Bezugsgröße für die nachfolgenden Prozentwerte bilden die 5 954 gültigen Antworten, die Prozentwerte haben wir der Spalte „Gültige Prozente“ entnommen.

Tabelle 116: Beurteilung der Nützlichkeit der bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen für den Zivilberuf

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, unbedingt	805	13,4	13,5	13,5
	ja, größtenteils	1174	19,6	19,7	33,2
	teils/teils	2229	37,2	37,4	70,7
	eher nicht	961	16,0	16,1	86,8
	nein, gar nicht	785	13,1	13,2	100,0
	Gesamt	5954	99,4	100,0	
Fehlend	System	37	,6		
Gesamt		5991	100,0		

Am Antwortverhalten der Befragten fällt zunächst auf, dass sich bejahende und verneinende Antworten annähernd die Waage hielten (33,2 bzw. 29,3 Prozent). Die meisten ehemaligen Zeitsoldaten antworteten jedoch mit „teils/teils“ (37,4 Prozent). In der Frage der zivilberuflichen Nutzbarkeit von bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen ließ sich bei einer Betrachtung über alle ehemaligen Zeitsoldaten somit keine klare Tendenz erkennen.

Hinter einem recht ausgewogenen Ergebnis über alle Zeitsoldaten könnten sich jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Dienstzeitgruppen verbergen. Diese Vermutung bestätigt sich bei einem zeilenweisen Vergleich der Gruppenergebnisse.

Tabelle 117: Beurteilung der Nützlichkeit der bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen für den Zivilberuf in den Dienstzeitgruppen

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre	
Bei Bw erworbene Qualifikationen im derzeitigen Beruf nutzen	ja, unbedingt	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	114 8,4%	284 14,4%	397 15,3%	795 13,4%
	ja, größtenteils	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	215 15,8%	402 20,4%	548 21,2%	1165 19,7%
		teils/teils	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	526 38,7%	706 35,9%	987 38,1%
	eher nicht	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	243 17,9%	328 16,7%	385 14,9%	956 16,2%
	nein, gar nicht	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	260 19,1%	247 12,6%	272 10,5%	779 13,2%
Gesamt	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1358 100,0%	1967 100,0%	2589 100,0%	5914 100,0%	

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,123	,013	-9,497	,000 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,116	,013	-8,984	,000 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5914			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Betrachten wir zunächst die Ergebnisse in der Antwortkategorie „ja, unbedingt“. Während von den kurzdienenden Zeitsoldaten nur 8,4 Prozent die bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen im derzeitigen Beruf „unbedingt“ nutzen konnten, so lagen die Vergleichswerte bei den Zeitsoldaten mit mittlerer und längerer Dienstzeit bei beachtlichen 14,4 bzw. 15,3 Prozent.

Auch in der Antwortkategorie „ja, größtenteils“ setzte sich dieser Trend fort. Während 15,8 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten angaben, dass sie die bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen im derzeitigen Beruf „größtenteils“ nutzen konnten, verzeichneten die Zeitsoldaten mit mittlerer und längerer Dienstzeit Werte, die ca. 5 Prozentpunkte darüber lagen (20,4 bzw. 21,2 Prozent).

Keine gravierenden Unterschiede zwischen den Dienstzeitgruppen taten sich dagegen in der Antwortkategorie „teils/teils“ auf.

In der Antwortkategorie „eher nicht“ bestätigte sich die vorab beschriebene Tendenz, wurde diese Antwortvariante doch eher von den kurzdienenden Zeitsoldaten benutzt. Diese Tendenz verstärkte sich noch merklich in der Antwortkategorie „nein, gar nicht“. 19,1 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten konnten ihre bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen im derzeitigen Beruf „gar nicht“ nutzen. Diese Einschätzung teilten nur 12,6 Prozent der Zeitsoldaten mit mittlerer Dienstzeit und gerade noch 10,5 Prozent der langdienenden Zeitsoldaten.

Hier wird ein Dilemma offensichtlich. Die kurzdienenden Zeitsoldaten können weit weniger als ihre Kameraden mit längerer Dienstzeit die bei der Bundeswehr erworbenen Qualifikationen im derzeitigen Beruf nutzen. Bestätigt wird diese Aussage durch die Korrelation nach Spearman (Wert: -,116, näherungsweise Signifikanz: ,000).

3.15 Rückblickende Bewertung der Dienstzeit bei der Bundeswehr

Kurz vor Abschluss unserer schriftlichen Befragung haben wir die ehemaligen Zeitsoldaten um eine rückblickende Beurteilung der Zeit als Soldat gebeten. Die ehemaligen Unteroffiziere hatten dabei die Wahl zwischen folgenden sechs Antwortkategorien:

- sehr positiv
- positiv
- eher positiv
- eher negativ
- negativ
- sehr negativ.

5 961 von 5 991 Befragten haben diese Frage beantwortet, dies entsprach einem Anteil von 99,5 Prozent. Bezugsgröße für die nachfolgenden Prozentwerte bilden die 5 961 gültigen Antworten, die Prozentwerte haben wir der Spalte „Gültige Prozente“ entnommen.

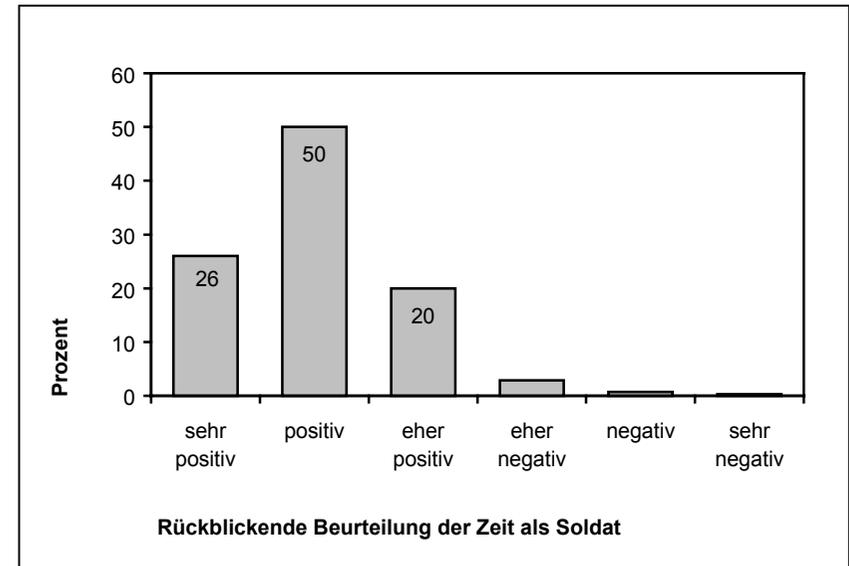
Tabelle 118: Rückblickende Beurteilung der Zeit als Soldat zum Befragungszeitpunkt

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
sehr positiv	1553	25,9	26,1	26,1
positiv	2992	49,9	50,2	76,2
eher positiv	1182	19,7	19,8	96,1
eher negativ	175	2,9	2,9	99,0
negativ	39	,7	,7	99,7
sehr negativ	20	,3	,3	100,0
Gesamt	5961	99,5	100,0	
Fehlend				
System	30	,5		
Gesamt	5991	100,0		

26 Prozent der befragten Zeitsoldaten beurteilten rückblickend ihre Zeit als Soldat „sehr positiv“. Rechnet man noch jene 50 Prozent

hinzu, die ihre Zeit als Soldat rückblickend „positiv“ beurteilten, so kommt man zu dem beachtlichen Ergebnis, dass drei von vier Zeitsoldaten ihre Zeit als Soldat rückblickend als „sehr positiv“ oder „positiv“ bewerteten.

Grafik 14: Rückblickende Beurteilung der Zeit als Soldat zum Befragungszeitpunkt



Ergänzt wurde diese positive Einschätzung noch durch jene knapp 20 Prozent, die ihre Zeit als Soldat rückblickend „eher positiv“ sahen. Auf die drei negativen Antwortkategorien entfielen gerade vier Prozent der Antworten.

Auch bei dieser Frage soll auf eine differenzierte Betrachtung nach Dienstzeitgruppen nicht verzichtet werden.

Tabelle 119: Rückblickende Beurteilung der Zeit als Soldat zum Befragungszeitpunkt in den Dienstzeitgruppen

		Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt	
		2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre		
Rückblickende Beurteilung der Zeit als Soldat	sehr positiv	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	372 27,2%	491 24,9%	684 26,3%	1547 26,1%
	positiv	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	624 45,7%	1023 51,8%	1331 51,3%	2978 50,2%
	eher positiv	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	296 21,7%	390 19,7%	493 19,0%	1179 19,9%
	eher negativ	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	56 4,1%	52 2,6%	67 2,6%	175 2,9%
	negativ	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	12 ,9%	14 ,7%	13 ,5%	39 ,7%
	sehr negativ	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	6 ,4%	5 ,3%	9 ,3%	20 ,3%
	Gesamt	Anzahl % von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	1366 100,0%	1975 100,0%	2597 100,0%	5938 100,0%

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz	
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,030	,013	-2,278	,023 ^a
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,023	,013	-1,801	,072 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		5938			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

Die Ergebnisse in der Kreuztabelle erschließen sich am ehesten bei einem zeilenweisen Vergleich der Ergebnisse für die einzelnen Dienstzeitgruppen.

In der Antwortkategorie „sehr positiv“ ergaben sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den einzelnen Dienstzeitgruppen. Die

Werte schwanken nur geringfügig zwischen 24,9 Prozent (Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“) und 27,2 Prozent (Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“).

In der Antwortkategorie „positiv“ lagen die Werte für die mittlere Dienstzeitgruppe und die langdienenden Zeitsoldaten (51,8 bzw. 51,3 Prozent) um 5 Prozentpunkte über dem Vergleichswert für die kurzdienenden Zeitsoldaten (45,7 Prozent).

In den beiden nachfolgenden Antwortkategorien („eher positiv“ und „eher negativ“) waren die kurzdienenden Zeitsoldaten ein wenig stärker repräsentiert. Die Differenzen von maximal 2,7 bzw. 1,5 Prozentpunkten sollten jedoch nicht überinterpretiert werden.

Die beiden abschließenden Antwortkategorien („negativ“ und „sehr negativ“) blieben wegen der sehr geringen Fallzahl bei der Interpretation unberücksichtigt.

Die Korrelation nach Spearman weist einen sehr geringen Wert von $-0,23$ bei einer näherungsweisen Signifikanz von $,072$ aus. Ein Zusammenhang zwischen der rückblickenden Beurteilung der Zeit als Soldat und der Dienstzeit bei der Bundeswehr ist damit kaum messbar.

Um das Erleben des Dienstalltages der ehemaligen Unteroffiziere im Rückblick noch zu erfassen, enthielt der Fragebogen insgesamt 26 Aussagen, die zu diesem Thema Stellung bezogen. Jede einzelne Aussage konnte auf einer vierstufigen Skala zwischen „trifft voll und ganz zu“ und „trifft überhaupt nicht zu“ beantwortet werden. Tabelle 120 gibt, getrennt nach Verpflichtungszeiten, die Ergebnisse wieder, wobei jeweils nur die zustimmenden Antworten berücksichtigt wurden.

Tabelle 120: Erleben des Dienstalltages im Rückblick in den Dienstzeitgruppen

Aussage	Anzahl (Prozent) der zustimmenden Antworten		
	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
Ich habe meinen Kameraden immer geholfen, wenn sie Unterstützung brauchten.	1 353 (99,2)	1 958 (99,4)	2 577 (99,5)
Ich habe mich auf meine Arbeit konzentriert, die Arbeit der anderen interessierte mich nicht.	99 (7,3)	122 (6,2)	161 (6,3)
Ich habe in einem Team gearbeitet.	1 285 (94,2)	1 850 (93,7)	2 383 (92,0)
Ich habe allein gearbeitet.	202 (14,9)	244 (12,6)	362 (14,2)
Mein Vorgesetzter war ziemlich streng.	318 (23,4)	418 (21,4)	495 (19,2)
Ich hatte oft Streit mit meinen Vorgesetzten.	160 (11,8)	175 (8,9)	242 (9,4)
Ich habe mich immer genau an meine Vorschriften gehalten.	947 (69,5)	1 276 (65,1)	1 781 (69,1)
Meine Untergebenen haben mich oft bei ihren privaten Problemen um Rat gefragt.	795 (58,4)	1 215 (62,0)	1 814 (70,3)
Meine Untergebenen haben mich oft bei ihren dienstlichen Problemen um Rat gefragt.	1 237 (90,6)	1 794 (91,3)	2 405 (93,2)
Die jungen Soldaten waren oft undiszipliniert.	421 (31,0)	545 (27,8)	371 (14,4)

Aussage	Anzahl (Prozent) der zustimmenden Antworten		
	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
Ich bin immer gerne zur Schießausbildung gegangen.	1 067 (78,3)	1 433 (73,0)	1 756 (67,9)
Ich konnte mit meinen Vorgesetzten immer gut reden.	1 871 (84,3)	1 689 (85,9)	2 246 (86,9)
In meiner Verwendung gab es viele Tätigkeiten, die mir keinen Spaß gemacht haben.	271 (19,9)	339 (17,3)	387 (15,0)
Meine Vorgesetzten waren arrogant.	234 (22,3)	330 (16,9)	440 (17,1)
Manchmal musste ich meinen Untergebenen Befehle erteilen.	1 110 (82,0)	1 510 (77,7)	2 036 (79,5)
Ich war froh, wenn ich ungestört meine Arbeit machen konnte.	616 (45,5)	745 (38,2)	875 (34,1)
Befehle meiner Vorgesetzten habe ich immer ohne Widerspruch ausgeführt.	985 (72,9)	1 314 (67,2)	1 486 (58,1)
Manöver und Übungen haben mir immer sehr viel Spaß gemacht.	977 (72,1)	1 342 (68,7)	1 745 (67,8)
Manchmal musste ich gegenüber meinen Untergebenen laut werden.	623 (45,9)	799 (40,9)	919 (35,8)
Meine Vorgesetzten waren immer offen für Vorschläge meinerseits.	997 (73,6)	1 551 (79,4)	2 119 (82,2)
In meiner engeren Arbeitsumgebung konnte ich mit allen Leuten vernünftig reden.	1 290 (95,0)	1 885 (96,2)	2 499 (96,8)
Eigentlich hat mir die Arbeit als Soldat keinen Spaß gemacht.	63 (4,6)	60 (3,1)	79 (3,1)

Aussage	Anzahl (Prozent) der zustimmenden Antworten		
	SaZ 2 bis 4	SaZ 5 bis 8	SaZ 9 bis 20
Die jungen Soldaten haben oft nicht verstanden, was es heißt, Soldat zu sein.	740 (54,9)	903 (46,4)	965 (37,8)
Ich bin immer gern zum Dienst gegangen.	1 238 (91,2)	2 734 (93,4)	2 443 (95,0)
Ich habe häufig Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation gemacht.	761 (56,3)	1 238 (63,4)	1 827 (70,8)
Meine Motivation als Soldat hat während der Zeit bei der Bundeswehr nachgelassen.	641 (47,3)	881 (45,1)	1 027 (39,9)

Wie ersichtlich, blickten die ehemaligen Unteroffiziere, gleichgültig wie lange sie sich verpflichtet hatten, keineswegs „im Zorn“ auf ihre Dienstzeit zurück. Eher war das Gegenteil der Fall, hielten sich Anzeichen von Enttäuschungen doch in einem sehr engen Rahmen. So gab nicht einmal jeder zwanzigste Befragte zu, der Dienst habe ihm eigentlich keinen Spaß gemacht. Demgegenüber behaupteten allerdings weit über 50 Prozent, sie seien immer gerne zum Dienst gegangen.

Auch die Vorgesetzten ernteten überwiegend Lob, sagten doch über 80 Prozent, man habe mit ihnen immer gut reden können. Ähnlich viele meinten darüber hinaus, die Vorgesetzten seien für Vorschläge immer offen gewesen.

Was die Unterschiede zwischen den Verpflichtungszeitgruppen anbelangt, so ließen sie sich meist aus dem Alter aber auch der Dienststellung der Unteroffiziere erklären. So erschien es einleuchtend, dass Befragte mit langer Dienstzeit aufgrund ihres Alters und ihrer Erfahrung häufiger bei privaten Problemen um Rat gefragt wurden als kurzzeitverpflichtete junge Unteroffiziere. Auch schienen erstere dank ihrer Erfahrung besser geeignet, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation zu machen.

Folgt man den Ergebnissen, so taten sich junge Unteroffiziere schwerer in der Behandlung von Untergebenen als ältere. Sie mussten öfter laut werden und sahen die jungen Soldaten häufiger als undiszipliniert und ohne Verständnis für das Soldatsein an als ihre Unteroffizierkameraden mit längeren Verpflichtungszeiten.

Zu guter Letzt haben wir den ehemaligen Zeitsoldaten folgende Frage gestellt: „Würden Sie heute wieder Soldat auf Zeit werden?“

Dabei konnten sie zwischen drei Antwortkategorien („ja“, „nein“, „weiß nicht“) wählen. 5 912 von 5 991 Befragten haben diese Frage beantwortet, dies entsprach einem Anteil von 98,7 Prozent. Alle nachfolgenden Prozentwerte beziehen sich auf jene 5 912 gültigen Fälle und wurden der Spalte „Gültige Prozente“ entnommen.

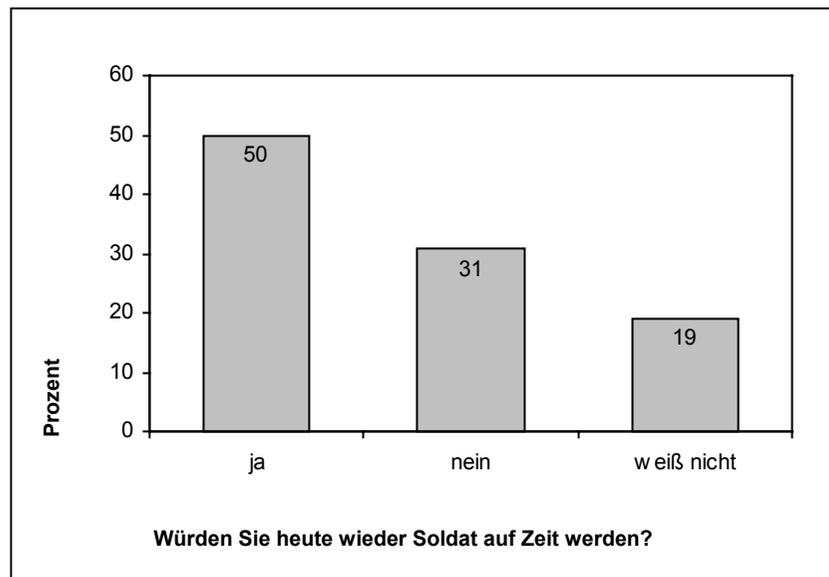
Tabelle 121: Stellungnahme zur Frage: „Würden Sie heute wieder Soldat auf Zeit werden?“

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	2950	49,2	49,9	49,9
	nein	1853	30,9	31,3	81,2
	weiß nicht	1109	18,5	18,8	100,0
	Gesamt	5912	98,7	100,0	
Fehlend	System	79	1,3		
Gesamt		5991	100,0		

Die Hälfte aller ehemaligen Zeitsoldaten beantwortete die Frage mit einem „ja“ und würde daher heute wieder Soldat auf Zeit werden. Gut 31 Prozent reagierten auf die Frage allerdings mit einem „nein“. Dieses Teilergebnis sollte die Verantwortlichen in der Bundeswehr zumindest nachdenklich stimmen.

Erstaunlich hoch war mit 19 Prozent auch der Anteil derjenigen, die sich bei der Beantwortung dieser Frage nicht entscheiden konnten und ausweichend mit einem „weiß nicht“ antworteten.

Grafik 15: Stellungnahme zur Frage: „Würden Sie heute wieder Soldat auf Zeit werden?“



Auch bei dieser letzten Frage soll eine differenzierte Betrachtung nach Dienstzeitgruppen erfolgen. Wie üblich gehen wir bei einem Vergleich der Ergebnisse für die einzelnen Dienstzeitgruppen zeilenweise vor.

Betrachten wir zuerst die Ergebnisse in der Antwortkategorie „ja“. Hier waren die Unterschiede zwischen den einzelnen Dienstzeitgruppe klar sichtbar. Während in der Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“ die (gedachte) Bereitschaft heute wieder Soldat auf Zeit zu werden 54,9 Prozent betrug, sank sie in der mittleren Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“ leicht ab (52,5 Prozent) und fiel in der Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ deutlich unter die 50-Prozent-Marke (45,2 Prozent).

Spiegelbildlich war hingegen das Antwortverhalten in der Antwortkategorie „nein“. 27,5 Prozent der kurzdienenden Zeitsoldaten wollten nicht wieder Soldat auf Zeit werden. In der mittleren Dienstzeitgruppe lag der entsprechende Wert unmerklich darüber (28,3 Prozent), schnellte dann aber in der Dienstzeitgruppe „9 bis 20 Jahre“ wohl aufgrund der vielen „verhinderten“ Berufssoldaten auf einen Wert von 35,7 Prozent hoch.

Der Anteil derjenigen, die sich nicht entscheiden konnten und ausweichend mit einem „weiß nicht“ antworteten, war hingegen in allen drei Dienstzeitgruppen annähernd gleich groß. Die Anteile schwankten zwischen 17,6 Prozent (Dienstzeitgruppe „2 bis 4 Jahre“) und 19,2 Prozent (Dienstzeitgruppe „5 bis 8 Jahre“).

Tabelle 122: Stellungnahme zur Frage: „Würden Sie heute wieder Soldat auf Zeit werden?“ in den Dienstzeitgruppen

			Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw			Gesamt	
			2-4 Jahre	5-8 Jahre	9-20 Jahre		
Würden Sie heute wieder Soldat auf Zeit werden?	ja	Anzahl	744	1028	1166	2938	
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	54,9%	52,5%	45,2%	49,9%	
	nein	Anzahl	372	553	921	1846	
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	27,5%	28,3%	35,7%	31,3%	
	weiß nicht	Anzahl	238	376	491	1105	
		% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	17,6%	19,2%	19,0%	18,8%	
Gesamt			Anzahl	1354	1957	2578	5889
			% von Wieviele Jahre insgesamt Soldat bei der Bw	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Symmetrische Maße

		Wert	Näherungsweise Signifikanz
Nominal- bzgl.	Phi	,093	,000
Nominalmaß	Cramer-V	,065	,000
Anzahl der gültigen Fälle		5889	

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
- b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Anhand der vorangegangenen Ergebnisse kann folgende Aussage getroffen werden: Je kürzer die Dienstzeit bei der Bundeswehr, desto höher die (gedachte) Bereitschaft heute wieder Soldat auf Zeit zu werden.

Der beschriebene Zusammenhang ist relativ schwach ausgeprägt, Cramer-V weist einen Wert von ,065 bei einer näherungsweisen Signifikanz von ,000 aus.

4 Schlussfolgerungen

Die vorliegenden Ergebnisse lassen im Sinne einer Evaluation der zivilberuflichen Eingliederung ehemaliger Unteroffiziere auf Zeit einerseits globale Schlussfolgerungen zu, andererseits geben sie auch Hinweise im Detail, die zu Empfehlungen führen können.

Ganz allgemein lässt sich zum Ersten feststellen, dass die Ausbildung im Rahmen von ZAW-Maßnahmen oder der Fortbildungsstufe A, die Berufsförderung durch den Berufsförderungsdienst und der Besuch der Bundeswehrfachschulen von den ehemaligen Unteroffizieren überwiegend positiv bewertet werden und sich somit grosso modo bewährt haben. Ähnliches lässt sich zum Zweiten von der Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben behaupten, erfolgt sie doch überwiegend reibungslos und führt in der Mehrzahl der Fälle zu (zivilberuflichen) Verbesserungen. Hierbei ist besonders herauszustreichen, dass Arbeitslosigkeit zwar auftreten kann, dann aber meist nur kurz und vorübergehender Natur ist. Hinsichtlich der Rekrutierung von Soldaten für die Unteroffizierlaufbahn unterstreicht der Bericht zum Dritten die hohe Bedeutung des Grundwehrdienstes. Soldaten, die ihren Wehrdienst ableisten, bilden ein kaum zu ersetzendes Reservoir zur Gewinnung von Zeitsoldaten.

Was die Ergebnisse im Detail anbelangt, so ist zunächst herauszustreichen, dass eine Verpflichtungszeit von vier Jahren und weniger zu kurz ist, um hiermit unterstützt durch den Berufsförderungsdienst zu einem neuen Zivilberuf zu gelangen. Wer sich als Bewerber zu einer kurzen Dienstzeit entschließt, sollte dies nur tun, wenn er bereits über einen Zivilberuf verfügt, in den er wieder zurückkehren kann. Hierauf hinzuweisen müsste Aufgabe der Wehrdienstberater aber auch der Berater des Berufsförderungsdienstes sein.

Wer sich dagegen für eine lange Dienstzeit bei der Bundeswehr entscheidet, tut das in erster Linie, so die Ergebnisse, um Berufssoldat zu werden. Diese Absicht ist mit Risiken verbunden, da nur ein Teil der Anträge auf Übernahme als Berufssoldat erfolgreich ist. Für viele scheint eine Ablehnung aber keineswegs Veranlassung zu sein, von diesem Berufsziel abzulassen, stellen sie den Antrag doch immer wieder. Dagegen wäre nichts einzuwenden, wenn nicht gleichzeitig die Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in das zivile Berufsleben vernachlässigt würde. Hier sollten die Streitkräfte überlegen, ob die Wiederholung eines Antrages auf Übernahme als Berufssoldat nicht auf begründete Ausnahmefälle beschränkt werden sollte. Falls eine Übernahme nicht in Frage kommt, wäre dies dem betroffenen Soldaten so frühzeitig wie möglich definitiv mitzuteilen. Nur dadurch kann erreicht werden, dass das Dienstzeitende auch realistisch in das Blickfeld des Soldaten gerät und er entsprechende Maßnahmen in die Wege leitet.

Das häufig zu späte Einsetzen der Vorbereitung auf den Zivilberuf gilt auch für viele Soldaten aus den anderen Dienstzeitgruppen und betrifft vor allem die Kontaktaufnahme zu einem BFD-Berater. Wenn er erst kurz vor dem Ausscheiden aus dem Dienst zu Rate gezogen wird, sind seine Möglichkeiten natürlich begrenzt. Bei der Kontaktaufnahme zu einem BFD-Berater könnten die Vorgesetzten durchaus eine aktivere Rolle spielen. Bisher sind die Erstkontakte, die durch sie herbeigeführt wurden, noch äußerst spärlich.

Vor allem die langdienenden Zeitsoldaten gehen sehr häufig ohne konkrete Vorstellungen von einem zukünftigen Beruf in die Gespräche mit dem BFD-Berater. Hier wäre ein vorgeschaltetes obligatorisches Orientierungsseminar, das möglichst bereits in den ersten Dienstjahren angesiedelt sein sollte, sicher sehr hilfreich.

Den Zeitsoldaten sollte zudem vermittelt werden, dass auch Kurse/Seminare, die nicht oder nur teilweise vom BFD gefördert werden, für die weitere berufliche Entwicklung von Nutzen sein können. Der Gedanke, dass man selbst und nicht der Berufsförderungsdienst oder die Bundeswehr für die eigene zivilberufliche Entwicklung verantwortlich ist, ist noch zu wenig vorhanden und bedarf der Anstöße.

Der zeitliche und finanzielle Rahmen für die Berufsförderung scheint im Großen und Ganzen ausreichend zu sein. Problematisch ist eher, dass die Berufsförderung von einem Großteil der kurzdienenden Zeitsoldaten zeitlich und finanziell nur geringfügig oder gar nicht in Anspruch genommen wird. Soweit dies auf Nicht-Wissen beruht, kann dieser Zustand nicht befriedigen und bedarf der Abhilfe.

Auch hinsichtlich der Verbesserung der Attraktivität der Bundeswehr können einige der vorliegenden Ergebnisse genutzt werden. So sollte die Bundeswehr darauf hinweisen, dass insbesondere bei längeren Verpflichtungszeiten über ZAW-Maßnahmen in fast allen Fällen eine (zusätzliche) zivile Berufsausbildung erfolgt, auf die dann in der dienstzeitbeendenden Ausbildung aufgebaut werden kann.

Auch sollte an die Öffentlichkeit gelangen, dass für zwei Drittel der Zeitsoldaten die letzte militärische Verwendung zivilberuflichen Charakter trug, d. h. sie war entweder berufsnah bezogen auf den erlernten Beruf oder sie war einem zivilen Berufsbild ähnlich. Das ist zweifelsohne eine gute Voraussetzung für den Übergang in einen zivilen Beruf.

Mit dem Argument „Berufsförderung“ kann noch aktiver um potenzielle Zeitsoldaten geworben werden. Wenn bei den befragten Unteroffizieren zum Zeitpunkt des Eintritts in die Bundeswehr lediglich jeder Fünfte bereits etwas von den Möglichkeiten der Berufsförderung

wusste, so ist dies eindeutig zu wenig und lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Werbung hier eine Möglichkeit versäumt.

Auch während der Dienstzeit bei der Bundeswehr sollten der BFD und seine Arbeit stärker publik gemacht werden. Es ist zu wenig, wenn zwei Jahre nach Verpflichtung als Zeitsoldat der BFD erst knapp zwei Dritteln der Unteroffiziere bekannt ist. Zu diesem Zeitpunkt sollte er nahezu allen ein Begriff sein. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf die langdienenden Zeitsoldaten gerichtet werden, von denen über 20 Prozent erst mehr als vier Jahre nach der Verpflichtung vom BFD und seinem Angebot erfahren.

Was bereits vorhandene Werbemaßnahmen der Bundeswehr anbelangt, so zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass bestimmte durchaus kostenträchtige Produkte die Adressaten kaum erreichen und als Informationsquellen nur selten genutzt werden. Teure Werbemaßnahmen über das Fernsehen oder in Zeitschriften sollten daher auf ein Minimum beschränkt werden und lediglich das Ziel haben, auf die Bundeswehr aufmerksam zu machen. Frei werdende Mittel könnten dazu dienen, das Informationsmaterial der Bundeswehr zu vermehren und zu verbessern und das System der Wehrdienstberater auszubauen. Auch könnten sie der Truppe zur Gestaltung von Kasernenbesuchen und Tagen der offenen Tür zugute kommen.

Die Autoren

André Heikenroth (geb. 1965)

Studium der Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin, 1987–1993, 1993 Diplom; wiss. Mitarbeiter der Arbeitsgruppe „Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern“ der Max-Planck-Gesellschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin, 1993–1996; Projektleiter bei der MUT, gemeinnütziges Unternehmen der Ärztekammer Berlin, 1997–1998; seit März 1998 wiss. Mitarbeiter am SOWI. Forschungsschwerpunkte: Zivilberufliche Integration von Zeitsoldaten, Nachwuchsgewinnung der Streitkräfte, regionale Strukturentwicklung, Modernisierungsprozesse in den neuen Bundesländern. Jüngste Publikationen: (1) Unteroffizier und ziviler Beruf. Berufsbiographien von Zeitsoldaten zwischen militärischem Dienst und zivilberuflicher Reintegration (zusammen mit Stefan Spangenberg und Wolfgang Frantz), SOWI-Berichte, Bd. 68, Strausberg 1999; (2) Wer will zur Bundeswehr? Eine Potenzialanalyse, SOWI-Arbeitspapier, Nr. 123, Strausberg 2000.

Stefan Spangenberg (geb. 1967)

Studium der Soziologie, Neueren Geschichte und Politologie an der Westfälischen-Wilhelms-Universität Münster, 1988–1994, 1994 Magister Artium; von Oktober 1996 bis September 2001 wiss. Mitarbeiter am SOWI, von März 1998 bis Juli 2001 Leitung des Projekts „Unteroffizier und ziviler Beruf“; Forschungsschwerpunkte (bis September 2001): Zivilberufliche Integration von Zeitsoldaten, Bevölkerungsumfrage des SOWI, quantitative und qualitative empirische Sozialforschung, Kognitionsforschung, Diskursanalyse und epistemologische Grundlagen des Konstruktivismus. Derzeit ist er im Bereich Marktforschung/Kommunikationsdienstleistung für die Vizzavi Deutschland GmbH tätig. Jüngste Publikationen: (1) Unteroffizier und

ziviler Beruf. Berufsbiographien von Zeitsoldaten zwischen militärischem Dienst und zivilberuflicher Reintegration (zusammen mit André Heikenroth und Wolfgang Frantz), SOWI-Berichte, Bd. 68, Strausberg 1999; (2) Ein Standort mit Tradition, in: 10 Jahre vereintes Deutschland – 10 Jahre Armee der Einheit, SOWI-Jahresschriften, Strausberg 2000.

Wolfgang Frantz (geb. 1951)

Studium der Kommunikationswissenschaften, Soziologie, Psychologie und Statistik an der Ludwig-Maximilians-Universität München, 1973–1980, 1980 Magister Artium; freiberuflicher EDV-Berater am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Patent-, Urheber- und Wettbewerbsrecht in München, 1980–1985; seit 1985 wiss. Mitarbeiter am SOWI, Wissenschaftlicher Rat; Forschungsschwerpunkte: Zivilberufliche Integration von Zeitsoldaten, empirische Sozialforschung, algorithmisierte Inhaltsanalyse, automatische Klassifikationsverfahren. Jüngste Publikationen: (1) Zwei Jahre Deutsch-Niederländisches Korps. Eine Begleituntersuchung 1995–1997 (zusammen mit Paul Klein und Axel Rosendahl Huber), SOWI-Berichte, Bd. 67, Strausberg 1999; (2) Unteroffizier und ziviler Beruf. Berufsbiographien von Zeitsoldaten zwischen militärischem Dienst und zivilberuflicher Reintegration (zusammen mit Stefan Spangenberg und André Heikenroth), SOWI-Berichte, Bd. 68, Strausberg 1999.

Paul Klein (geb. 1941)

Studium der Psychologie, Soziologie und Pädagogik an der Universität Tübingen, Promotion zum Dr. rer. soc. in Tübingen; Leiter des Psychologischen Dienstes beim Kreiswehrrersatzamt Wiesbaden, 1971–1974; seit Dezember 1974 wiss. Mitarbeiter am SOWI, z. Z. Leitender Wiss. Direktor und Projektdirektor I; seit 1977 Lehrbeauf-

tragter an der Universität der Bundeswehr München, Lehrstuhlvertretungen und Gastprofessuren an der Universität der Bundeswehr München und der Universität Toulouse, seit August 2001 Leitung des Projektes „Unteroffizier und ziviler Beruf“. Forschungsschwerpunkte: Militärsoziologische Probleme der Wehrstrukturen, Zukunft der Streitkräfte, Probleme multinationaler militärischer Zusammenarbeit. Jüngste Veröffentlichungen: (1) Die Bundeswehr an der Schwelle zum 21. Jahrhundert, Baden-Baden 2000 (gemeinsame Herausgeberschaft mit Dieter Walz); (2) L'avenir incertain de la Bundeswehr, in: E. de la Maisonneuve (ed.). L'institution militaire en crise, Paris 2001; (3) Ein Zusammenwachsen mit Hindernissen, in: K. Puzicha et al. (Hrsg.). Psychologie in Einsatz und Notfall, Bonn 2001.

Fragebogen

zur Studie

„Unteroffizier und ziviler Beruf“

