

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT
DER BUNDESWEHR

Stefan Spangenberg, André Heikenroth, Wolfgang Frantz

Unteroffizier und ziviler Beruf
Berufsbiographien von Zeitsoldaten zwischen militärischem
Dienst und zivilberuflicher Reintegration

Strausberg, September 1999

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Copyright by
SOWI 1999
Alle Rechte vorbehalten
ISSN 0342-2569

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

Unteroffizier und ziviler Beruf

Zusammenfassung

Der vorliegende Berichtsband dokumentiert den ersten Forschungsschritt der Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“.

Die grundlegende Evaluation der Konzeption und Organisation der Bemühungen der Streitkräfte um eine Integration ihrer ausscheidenden, längerdienenden Unteroffiziere in das zivile Berufsleben bedarf zunächst einer qualitativen Analyse des subjektiven Umgangs von Soldaten mit Angeboten der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung der Bundeswehr. Mit Hilfe problemzentrierter Interviews wurden daher die Berufsbiographien und das berufliche Selbstverständnis von Unteroffizieren kurz vor dem Verlassen der Streitkräfte sowie der Berufserfolg von Soldaten, deren Entlassung aus dem Dienst 5 Jahre zurückliegt, erhoben. Anschließend wurden anhand der Befragungsergebnisse Typologien gebildet, die den verschiedenartigen Umgang der Soldaten mit der beruflichen Karriereplanung, mit der Bewältigung des beruflichen Alltags, mit der professionellen Selbstreflexion und mit der soldatischen Identität abbil-

Summary

This issue of 'Reports' documents the first research step of the study 'Non-commissioned officer and civilian profession'.

To evaluate in a fundamental manner the concept and the organisation of the armed forces' efforts to re-integrate the leaving long-term volunteer non-commissioned officers into civilian professional life – this requires first a qualitative analysis of the soldiers' subjective dealings with the Bundeswehr offers of vocational training and qualification. By means of problem-concentrated interviews, the professional biographies and the professional self-comprehension of non-commissioned officers just before leaving the armed forces have been surveyed, as well as the professional success of soldiers having left the army 5 years before. Then, using the survey results, typologies have been formed describing the different manners shown by soldiers to handle with their professional career planning, to succeed in professional everyday life, with professional self-reflection, and with soldierly identity.

den.

Das explorative Vorgehen dieser ersten Untersuchungsphase ermöglicht nicht nur einen Einblick in die Struktur der Angebote der Streitkräfte zur zivilberuflichen Qualifikation aus der subjektiven Perspektive der Unteroffiziere, es läßt auch die individuellen Varianten der Auseinandersetzung und der Nutzung dieser Angebote erkennen. Darüber hinaus wird der Einfluß subjektiver Erwartungshaltungen und persönlicher Motivation auf das Aus- und Weiterbildungsverhalten deutlich herausgehoben. Der individuelle Umgang mit der Berufsbiographie wird neben der formalen Organisation der professionellen Qualifikation in der Bundeswehr als zentrales Element erfolgreicher zivilberuflicher Integration identifiziert.

The explorative proceeding of this first examination step does not only permit a view of the structure of the armed forces' offers with regard to a civilian-professional qualification seen from the subjective perspective of the non-commissioned officers – moreover it makes obvious the individual variants of dealing with and making use of these offers. Furthermore, the influence of subjective expectation attitudes and personal motivation on the vocational training and qualification behaviour is clearly pointed out. Besides the formal organisation of professional qualification in the Bundeswehr, individual dealings with the professional biography are identified as a central element of a successful civilian-professional integration.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	11
2	Theoretische und methodologische Vorüberlegungen	12
2.1	Exploration des Forschungsfeldes	14
2.2	Die Gültigkeit von Fakten und subjektiver Erfahrungswelt	16
2.3	Anforderungen an die qualitative Voruntersuchung	17
3	Untersuchungsdesign	18
3.1	Zielgruppe	19
3.1.1	Regionale Streuung	19
3.1.2	Stichprobenziehung	21
3.2	Erhebungsmethode	26
3.2.1	Die Frageleitfäden	28
3.2.2	Interviewer	31
3.3	Auswertung	32
3.4	Typenbildung	36
4	Typologisierung	37
4.1	Die Ausbildungsbiographie von Unteroffizieren auf Zeit	37
4.1.1	Wesentliche Segmente der militärischen und zivilen Berufsausbildung	38
4.1.2	Die Typen	46

4.1.2.1	Typ 1: Der Berufsverbundene	47
4.1.2.2	Typ 2: Der Verwendungsverbundene	47
4.1.2.3	Typ 3: Der Rückbezogene	49
4.1.2.4	Typ 4: Der Umschüler	50
4.1.2.5	Typ 5: Der Unschlüssige	51
4.1.3	Trennfaktoren	53
4.2.	Berufliche Identität und zivilberufliche Orientierung	55
4.2.1	Die Typen	56
4.2.1.1	Typ 1: Der Ernüchterte	57
4.2.1.2	Typ 2: Der Funktionalist	60
4.2.1.3	Typ 3: Der Passive	63
4.2.1.4	Typ 4: Der Soldat	65
4.2.1.5	Typ 5: Der Zweigleisige	68
4.2.2	Trennfaktoren	70
4.3	Der Übergang ehemaliger Unteroffiziere in den zivilen Beruf	72
4.3.1	Die historische Entwicklung der Wiedereingliederung von Unteroffizieren	73
4.3.2	Die Typen	79
4.3.2.1	Typ 1: Aufsteiger im öffentlichen Dienst	81
4.3.2.2	Typ 2: Aufsteiger in der Privatwirtschaft	82
4.3.2.3	Typ 3: Statusbewahrende im öffentlichen Dienst	83
4.3.2.4	Typ 4: Statusbewahrende in der Privatwirtschaft	84
4.3.2.5	Typ 5: Wiederaufsteiger	85

4.3.2.6	Typ 6: Unmerkliche Absteiger	86
4.3.2.7	Typ 7: Aussteiger	88
4.3.3	Trennfaktoren	90
5	Einschätzungen zum Berufsförderungsdienst	92
5.1	Die „unzufriedenen Passiven“	94
5.2	Die „zufriedenen Passiven“	95
5.3	Die „unzufriedenen Aktiven“	96
5.4	Die „zufriedenen Aktiven“	97
6	Bundeswehrfachschulen	98
6.1	Der Zusammenhang zwischen Berufsförderungsdienst und Bundeswehrfachschulen	98
6.2	Die Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen	100
6.3	Bundeswehrfachschulen als Ort beruflicher Orientierung	102
6.4	Bundeswehrfachschulen als Parkplatz	104
7	Zusammenfassung	106
	Literatur	111
	Die Autoren	117
	Anhang	119

1 Einleitung

Das Bundesministerium der Verteidigung beauftragte das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr Ende letzten Jahres mit der Untersuchung der Frage, welche Faktoren bei der Integration von Soldaten in den zivilen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen. Den Hintergrund des Auftrags bildete im wesentlichen die sich zunehmend verschlechternde allgemeine Arbeitsmarktlage, die den Einstieg in den zivilen Beruf auch für Soldaten nicht einfacher werden läßt. Der Unteroffizier auf Zeit (Verpflichtungszeitraum: 12-15 Jahre) wurde in den Mittelpunkt des Interesses gerückt, da die Untersuchung seiner beruflichen Entwicklung in den letzten Jahren im Vergleich zu der des Offiziers eher vernachlässigt wurde, und weil die von Unteroffizieren angestrebten und erreichbaren Berufsziele häufig nicht ausreichend nachgefragt werden.

Dieser Bericht dokumentiert nach einer eingehenden Darstellung des erarbeiteten Projektdesigns den ersten Analyseschritt einer umfassenden sozialwissenschaftlichen Untersuchung. Dieser lag in der qualitativen Erhebung der subjektiven Wahrnehmung der Ausbildung, der Berufswelt und der Rolle des Soldaten in der Bundeswehr sowie der Vorbereitung auf den zivilen Arbeitsmarkt durch die Unteroffiziere. Aus den erhobenen Eindrücken ergibt sich nicht nur ein Bild der Streitkräfte und ihres Umgangs mit Soldaten, sondern auch eine Selbsteinschätzung, das berufliche Selbstverständnis und die Berufsbiographie der Befragten. Diese Informationen werden am Ende des ersten Forschungsabschnitts zu Typologien zusammengefaßt, die Aufschluß über die Auswirkungen bestimmter Persönlichkeitseigenschaften und Ausbildungswege auf den zivilberuflichen Erfolg des ausscheidenden Unteroffiziers geben können.

Während der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Stand zivilberuflicher Qualifikation von Unteroffizieren und in Gesprächen mit Soldaten und Experten wurde deutlich, daß der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) und die Bundeswehrfachschulen zentrale Faktoren der Organisation der erfolgreichen Integration von Unteroffizieren in den zivilen Arbeitsmarkt sind. Die Erfahrungen der Soldaten mit diesen beiden Einrichtungen und die Bewertung, zu der sie führen, werden im Rahmen dieser Publikation daher breiter dargestellt. Die hiermit befaßten Kapitel unterliegen nicht den strengen Regeln der qualitativen Methode, sondern bieten eine problematisierende Zusammenfassung der Aussagen der Unteroffiziere zu Berufsförderungsdienst und Bundeswehrfachschulen.

Die vorliegende Arbeit wird also geprägt sein von der subjektiven Perspektive jener, die Objekt und Subjekt der Integration in den zivilen Arbeitsmarkt gleichermaßen sind und die sich selbst und ihre Umwelt in diesem Prozeß reflektieren. Dabei wird seitens der Autoren vermieden, die individuellen Erlebnisse zu werten oder die Arbeit der beteiligten Institutionen zu erklären. Im Rahmen der Vorstellung des theoretischen Konzeptes wird dieses wissenschaftliche Analyseverfahren näher erläutert.

2 Theoretische und methodologische Vorüberlegungen

Eine Untersuchung der zivilberuflichen Integration ausscheidender Unteroffiziere, die auch die integrationsfördernden Maßnahmen seitens der Bundeswehr und den zivilberuflichen Erfolg ehemaliger Soldaten bewerten soll, kann ohne eine gründliche Aufarbeitung faktischer Gegebenheiten nicht erfolgen. Selektionskriterien, Selektions-einrichtungen, Ausbildungsinhalte, Ausbildungsinstitutionen und

-instrumente, Konzepte für die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung, Einrichtungen zur Erleichterung zivilberuflicher Integration und Betreuungsangebote für ausscheidende Soldaten sind als relevante Einflußfaktoren in die Beurteilung mit einzubeziehen.

Für den Sozialwissenschaftler, der sich mit gesellschaftlichen Zusammenhängen und Entwicklungen beschäftigt, sind die genannten Ausprägungen Charaktereigenschaften einer komplexen Organisation. Sie sind Organisationsbestandteile, die Imperativ und Resultat der Auseinandersetzung mit Individuen in einem konkreten Bezugsrahmen sind. Die Strukturen, die die Organisation entwickelt um eine bestimmte Aufgabe zu lösen, basieren auf verschiedenen Faktoren:

- organisatorische Limitationen struktureller Art,
- organisatorische Limitationen finanzieller Art,
- organisatorische Limitationen personeller Art,
- organisatorische Limitationen rechtlicher Art,
- Relevanz des zu begegnenden Problems (Kosten vs. Nutzen),
- Legitimation.

Die genannten Faktoren sind sowohl als Begrenzungen als auch als Grundlagen von Reaktionsmöglichkeiten der Bundeswehr auf Probleme der Reintegration von Unteroffizieren zu verstehen. Jede organisatorische Ausprägung der Streitkräfte mit dem Hintergrund der Verbesserung des zivilberuflichen Erfolgs ehemaliger Unteroffiziere läßt sich einem oder mehreren der obigen Faktoren zuordnen. Daher muß eine sozialwissenschaftliche Untersuchung des gegebenen Themenbereichs alle angegebenen Faktoren beleuchten. Dies kann jedoch nicht ohne Referenzsystem erfolgen. Der Wissenschaftler kann keine Beurteilung der bestehenden integrationsfördernden Organisationsausprä-

gungen vornehmen, ohne die Erfahrungen und Erwartungen derer zu kennen, die von dem Integrationsprozeß direkt betroffen sind; die Ziel der institutionalisierten Integrationsabsicht sind. Sie können als Referenzgruppe verstanden werden, die Bedürfnisse und Wünsche an die Bundeswehr formuliert und die bisherigen Wiedereingliederungsleistungen subjektiv beurteilt. Sie sind somit Experten der Integrationsaufgabe.

Das Forschungsprojekt wurde daher mit der qualitativen Voruntersuchung des Untersuchungsumfeldes eröffnet, die die Grundlage für eine folgende quantitative Analyse bietet. Vorgehen und Ergebnisse der in diesem Rahmen mit Unteroffizieren geführten problemzentrierten Interviews werden im Folgenden dargestellt.

2.1 Exploration des Forschungsfeldes

Die Kenntnis der Integrationsleistungen der Bundeswehr und der Erfahrungen der ausscheidenden und ehemaligen Unteroffiziere der deutschen Streitkräfte sind Kernaufgabe der Exploration des Forschungsfeldes. Die Auseinandersetzung mit den formalen Voraussetzungen und den organisatorischen Instanzen der zivilberuflichen Integrationsbemühungen seitens der Bundeswehr sind Grundlagen für die anschließende Befragung der betroffenen Soldaten.

Die Forschungsgruppe „Unteroffizier und ziviler Beruf“¹ am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr vermied in der Vorbereitung der Befragung ausscheidender und ausgeschiedener Unteroffiziere eine Bewertung der Konzepte und Einrichtungen, die sich

¹ Die Projektgruppe besteht aus drei Mitarbeitern, die auch die Autoren der vorliegenden Arbeit sind: Stefan Spangenberg (Projektleiter), André Heikenroth und Wolfgang Frantz.

mit der Wiedereingliederung dieser Soldaten in den zivilen Arbeitsmarkt beschäftigten. Sie beschränkte sich auf die Erarbeitung 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 (vgl. Witzel 1982: 67-72) 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 Artefakte² thematisieren. Hier können u. U. persönliche Motivation, Karriereplanung, familiäre Verantwortung, finanzielle Verbindlichkeiten oder Neigung zur Passivität als wichtige Elemente des Erfolgs zivilberuflicher Integration erkennbar werden. Ihre Bedeutung kann die organisatorischer Mängel sogar übertreffen.

Die qualitative Voruntersuchung ermöglicht es, anders als eine rein quantitativ angelegte Studie, das Forschungsfeld aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten, ohne eine Perspektive von vornherein zu determinieren (vgl. Prinzip der Offenheit bei Lamnek 1995a: 22f.). Das bedeutet auch, daß die Relevanz verschiedener Einflußfaktoren dem Befragten überlassen bleibt. Eine allein auf die Organisation zivilberuflicher Integration gerichtete Anlage des Forschungsprojektes würde

² Der Begriff des Artefakts findet hier im Sinne von „Fehler“; „Schwäche“ Verwendung.

den individuellen Aspekt nicht ausreichend berücksichtigen, ein auf die individuelle Nutzung ausgerichtetes Design die Qualität der Instrumente nicht in Frage stellen, und beide würden die Interdependenz von Einrichtung und Nutzung ignorieren (vgl. Lamnek 1995a: 234).

2.2 Die Gültigkeit von Fakten und subjektiver Erfahrungswelt

Die Gültigkeit von erhebaren, abbildbaren, manifesten Fakten findet in weiten Teilen der Gesellschaft gemeinhin eine hohe Akzeptanz. Zählbare Einheiten, organisatorische Einrichtungen mit personeller und materieller Ausstattung, benennbare Dinge oder statistische Erkenntnisse werden als Fakten anerkannt. Eine Grundvoraussetzung für die Anwendung qualitativer Methoden in der sozialwissenschaftlichen Forschung ist die Anerkennung von subjektiven Alltagsmodellen als tatsachenbildend. Die Vorlage hierzu leistet George Herbert Mead's Theorie des symbolischen Interaktionismus und die daran anknüpfende ethnomethodologische Forschung (vgl. Lamnek 1995a: 46-56; vgl. auch Mayring 1983: 27f.). Danach werden subjektive Strukturen der Wahrnehmung der Umwelt als handlungsgenerierend bzw. handlungsleitend identifiziert. Das bedeutet für die vorliegende Studie, daß die subjektive Bedeutung des beruflichen Lebens, die subjektive Erfahrung der die berufliche Integration fördernden Maßnahmen der Bundeswehr und viele subjektive Alltagskonstruktionen mehr, die die Wirklichkeit zivilberuflicher Wiedereingliederung für den einzelnen bestimmen, nicht unberücksichtigt bleiben dürfen (vgl. Girtler 1984: 18-29). Die durch den einzelnen wahrgenommene Wirklichkeit besteht aus einer Ansammlung subjektiv gültiger Rahmenbedingungen, die seine Handlungsmöglichkeiten beschränken.

Zur Untersuchung der Nutzung des Angebotes an zivilberuflicher Aus- und Weiterbildung durch Soldaten ist es daher notwendig, die subjektiven Erfahrungs- und Handlungswirklichkeiten unabhängig von der Starrheit der rechtlichen und organisatorischen Tatsachen der Ausbildungswege zu analysieren.

2.3 Anforderungen an die qualitative Voruntersuchung

Aus dem im vorangegangenen dargelegten Forschungsinteresse ergab sich ein Rückgriff auf die von Siegfried Lamnek postulierten zentralen „Prinzipien qualitativer Sozialforschung“ (Lamnek 1995a: 21-30). Sie sind Grundlage dieser Untersuchung und lauten zusammengefaßt wie folgt:

- „*Offenheit* des Forschers gegenüber den Untersuchungspersonen, den Untersuchungssituationen und den Untersuchungsmethoden [...].
- Empirische Forschung ist immer auch *Kommunikation*, weshalb die alltäglichen Regeln der Kommunikation im Forschungsprozeß zu berücksichtigen sind.
- Empirische Forschung ist *prozeßhaft* und damit in ihrem Ablauf veränderbar.
- Empirische Forschung ist *reflexiv* in Gegenstand und Analyse, in der Sinnzuweisung zu Handlungen, also auch im Analyseprozeß.
- Die einzelnen Analyseschritte sollen *expliziert* werden, um den kommunikativen Nachvollzug zu ermöglichen.
- Empirische Forschung muß *flexibel* im gesamten Forschungsprozeß auf die Situation und die Relation zwischen Forscher und Beforschten (auch im Instrumentarium) reagieren, sich an veränderte

Bedingungen und Konstellationen anpassen." (Lamnek 1995a, 29f.)

An dieser „Programmatik qualitativer Sozialforschung" (Lamnek 1995a: 29) orientiert sich das Untersuchungsdesign des ersten Analyseschritts der Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf" - der Exploration des Forschungsfeldes.

3 Untersuchungsdesign

Die aus den theoretischen Vorüberlegungen resultierenden Bedingungen an ein Forschungsdesign der Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf" finden ihren Ausdruck in der Anlage der durchgeführten qualitativen Befragung. Die folgenden Abschnitte definieren die Ansprüche, die hinsichtlich der Zielgruppe, der Interviewart, der Befragungsförm, den Interviewern und der Ergebnisanalyse zu erfüllen waren.

3.1 Zielgruppe

Als Zielgruppe der Befragungen wurden im Vorfeld im Sinne des angestrebten Erkenntnisinteresses Unteroffiziere und ehemalige Unteroffiziere wie folgt definiert:

Gruppe I: Unteroffiziere SaZ 12/15 mit Dienstzeitende im Jahre 1999, die sich damit zur Zeit der Befragung in der Fachausbildung oder in anderen Weiterbildungsmaßnahmen (Bundeswehrfachschule, öffentliche Schulen) befinden,

Gruppe II: Ehemalige Unteroffiziere SaZ 12/15, die seit fünf Jahren aus der Bundeswehr ausgeschieden sind.

Eine qualitative Untersuchung führt nicht zu repräsentativen Ergebnissen und daher ist es in der Regel nicht von Nöten bei der Auswahl der Befragten auf das Zufallsprinzip und eine damit einhergehende, gleichmäßige geographische Streuung der Befragten zurückzugreifen. (vgl. Diekmann 1995: 444-446)

Die geplante Verwendung der Ergebnisse der Befragung implizierte jedoch auf der einen Seite eine regionale Verteilung der Stichprobe, auf der anderen Seite eine zumindest rudimentäre Zufallsauswahl.

3.1.1 Regionale Streuung

Aus der regionalen Herkunft resultierende Einflüsse auf das Aus- und Weiterbildungsverhalten, auf die Entwicklung der beruflichen Identität und auf den zivilen Berufserfolg des Einzelnen können nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Geltende Wertvorstellungen, das allgemeine Ausbildungsangebot und der Charakter privater

Kontakte können an regionale Bedingungen und darauf fußende unterschiedliche kulturelle Entwicklung geknüpft sein.

Da die qualitative Befragung auch die Voruntersuchung für eine folgende bundesweite, quantitative Umfrage sein sollte, konnte von einer Streuung der Interviews nicht abgesehen werden, da bei der Entwicklung der hierfür erforderlichen Befragungsinstrumente möglicherweise relevante Einflußfaktoren sonst hätten unberücksichtigt bleiben können. Ein weiterer Grund für die regionale Streuung der Interviews lag in der Tatsache, daß sowohl die Teilstreitkräfte, als auch bestimmte Truppenteile in einigen Landstrichen Deutschlands überhaupt nicht zu finden sind. So konzentriert sich die Präsenz deutscher Marine wesentlich auf küstennahe Regionen Norddeutschlands, während man Gebirgsjäger dort vergeblich sucht. Grundsätzlich sollte aber die Möglichkeit gegeben sein, daß die Teilstreitkräfte anteilig in der Stichprobe vertreten sind und daß Unteroffiziere aus jedem Truppenteil zumindest theoretisch eine Chance auf die Teilnahme am Interview haben. Schließlich sind die divergierenden Ausbildungssysteme der Teilstreitkräfte, aber auch der einzelnen Truppenteile Einflußfaktoren der zivilberuflichen Entwicklung ehemaliger Soldaten.

Es wurden schließlich fünf räumliche Cluster ausgewählt, die zusammengekommen die Zahl der ausscheidenden Unteroffiziere SaZ 12/15 in ihrer Verteilung nach Teilstreitkräften für die gesamte Bundeswehr repräsentierten und die eine breite Palette von Truppenteilen beinhalten.

Tabelle 1: Räumliche Streuung der Interviews

Postleitzahl	Region
24...	Großraum Neumünster (Schleswig-Holstein)
34...	Großraum Kassel (Hessen)
48...	Großraum Münster (Nordrhein-Westfalen)
56...	Großraum Koblenz (Rheinland-Pfalz)
87...	Großraum Kempten (Bayern)

Der Clusterbildung wurde die räumliche Aufteilung des deutschen Bundesgebietes in Postleitzahlenbezirke zugrunde gelegt. Die Festlegung auf die in der obigen Tabelle ausgewiesenen Postleitzahlenbereiche resultierte aus der Auswertung einer Liste, die die Zahlen aller ausscheidenden Unteroffiziere der Zielgruppe I für alle Postleitzahlenbereiche Deutschlands auswies. Diese Aufstellung wurde mit Hilfe von PERFIS³-Daten erstellt.

3.1.2 Stichprobenziehung

Neben der Berücksichtigung der regionalen Streuung der Stichprobe, wurde entschieden, daß innerhalb der definierten Zielgruppen in den einzelnen Postleitzahlenbereichen eine Zufallsauswahl die zu befragenden Soldaten ermitteln sollte. Dabei wurde davon ausgegangen, daß aufgrund der Bestimmung der Befragungsregionen die ausscheidenden Soldaten in der Stichprobe anteilig nach Streitkräften vertreten sein würden. Von einer weitergehenden Quotierung bzw. Schichtung der Zielgruppen wurde abgesehen, da eine Vielzahl von Quotierungs- bzw. Schichtungsvariablen existiert hätte, deren Rele-

³ PERFIS - Personalführungs- und Informationssystem für Soldaten: Hierbei handelt es sich um ein Datenbanksystem der Bundeswehr, in dem Personaldaten der aktiven Soldaten der Streitkräfte gespeichert sind.

vanz hinsichtlich der Forschungsfrage nicht von vornherein hätte beurteilt werden⁴ und deren Vielfalt auf die begrenzte Anzahl an Befragten keine Anwendung hätte finden können.

Unter Mithilfe der Referate PSZ IV 2/ZIP⁵ und WV I 2⁶ im Bundesministerium der Verteidigung wurden für jedes Teilprojekt 111 Adressen aus den Personaldatenbanken PERFIS und WEWIS⁷ gezogen. Seitens der Mitarbeiter der Studie wurde angenommen, daß etwa 30% der angeschriebenen Personen sich zur Teilnahme an einem Interview bereit erklären würden. Erfahrungswerte zur zu erwartenden Auskunftsbereitschaft der Soldaten konnten nicht ermittelt werden, da die Anlage der Untersuchung hinsichtlich der Zielgruppe und der Stichprobenziehung einzigartig ist. Bisherige Untersuchungen zum Unteroffizier innerhalb der Bundeswehr - im übrigen meist quantitativer Natur (Ausnahme: Dillkofer/Meyer 1988) - bedienen sich überwiegend der (geschichteten) Klumpenstichprobe (Hegner/Lippert/Wakenhut 1983; Dillkofer/Klein 1981). Hierbei besteht die Möglichkeit die Rücklaufquote wesentlich dadurch zu beeinflussen, daß die Zielpersonen sich in einem Raum auf dem Kasernengeländer zusammenfinden und nach Einweisung durch den Interviewer jeweils den Fragebogen ausfüllen. Eine postalische Befragung gelangt in diesem Fall über den Vorgesetzten an den Befragten, wodurch der Druck, den

⁴ Als mögliche Quotierungs-/Schichtungskriterien hätten etwa identifiziert werden können: Schulbildung, Berufsausbildung, Alter, Familienstand, Truppenteil, militärische Verwendung, Absolvent der Bundeswehrfachschule, Teilnahme an einer ZAW-Maßnahme usw.

⁵ Der Zuständigkeitsbereich von PSZ IV 2 erstreckt sich im wesentlichen auf die Verwaltung und Pflege personenbezogener Daten, die in Personalinformationssystemen gespeichert sind. PSZ IV 2/ZIP ist u. a. für die Verwaltung der Datenbank PERFIS zuständig.

⁶ Das Referat WV I 2 betreut die personenbezogenen Daten ehemaliger Soldaten, die den Reservistenstatus erhalten haben. Sie sind damit verantwortlich für WEWIS.

⁷ WEWIS - Wehrüberwachungs- und Informationssystem: In diesem Datenbanksystem werden die Daten jener gespeichert, die Wehrdienst geleistet haben. WEWIS gibt demnach in erster Linie Auskunft über Reservisten.

Fragebogen auszufüllen erhöht wird, impliziert das Vorgehen doch die Verantwortung des Vorgesetzten für die Durchführung der Befragung.

Für die qualitative Befragung der vorliegenden Studie bestanden diese Möglichkeiten nicht, da die Zielgruppen weitaus schwieriger zu erreichen waren. So befinden sich diejenigen Unteroffiziere, die kurz vor ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr stehen, zur Zeit der Befragung in einer Bundeswehrfachschule, einer sonstigen Bildungseinrichtung oder in der Fachausbildung in Betrieben oder dem öffentlichen Dienst. Sie besuchen die Einheit, in der sie in der Endphase ihres Soldatendaseins gemeldet sind, entweder nur zum Abholen der Dienstpost oder, wenn diese Post ihnen von dort aus zugesandt wird, überhaupt nicht mehr. Die ehemaligen Unteroffiziere, die seit etwa fünf Jahren die Bundeswehr verlassen haben, können nur noch über die gespeicherten Adressen der Datenbank WEWIS ermittelt werden.

Die Befragten wurden schließlich nach den vorgegebenen Kriterien per Zufallsauswahl aus den Personaldatenbanken PERFIS und WEWIS gezogen. Dem Projektteam wurden für die Gruppe I die Dienstadressen und für die Gruppe II die Privatadressen⁸ der Zielpersonen zur Verfügung gestellt. Die potentiellen Befragten wurden angeschrieben und um ein Interviewtermin gebeten. Die folgende Tabelle dokumentiert das Resultat der Anfrage:

Tabelle 2: Stichprobenausschöpfung

⁸ Aus Gründen des Datenschutzes wurde darauf geachtet, daß ausschließlich die Adresse, der Dienstgrad und die Teilstreitkraft angegeben wurden. Die beiden Datenbanken, die zur Auswahl der Befragten herangezogen wurden, enthalten auch Informationen über Ausbildungsverlauf und andere für die Personalplanung relevante Daten. Auch mit Rücksicht auf die Unbefangenheit der Interviewer im Umgang mit den Interviewten wurde es im Sinne der angewandten qualitativen Methode als nicht sinnvoll erachtet, durch zusätzliche Information über den Befragten die Interviewführung zu beeinflussen.

Zielgruppe	Gruppe I (Teilprojekte I + II)	Gruppe II (Teilprojekt III)
Grundgesamtheit in den ausgewählten Postleitzahlenbereichen	647	~660
Stichprobengröße	222	111
erwarteter Rücklauf	80	40
angeschrieben	222	111
unbekannt (verzogen)	19	19
nicht geantwortet	126	65
Ablehnung	31	13
Zusage	46	14

Die Vermutung etwa ein Drittel der Befragten stünden als Interviewpartner zur Verfügung wurde deutlich korrigiert. Die Schätzung scheiterte an der hohen Zahl der nicht erreichten Zielpersonen und dem offensichtlich verbreiteten Desinteresse an der Mitwirkung an der Untersuchung. Die späteren Ergebnisse der Befragung zeigen, daß weitere Aspekte bei der Ablehnung des Interviews den Ausschlag geben können, die auf die spezielle Lebenssituation der Soldaten bzw. ehemaligen Soldaten zurückzuführen sind. So stehen die ausscheidenden Soldaten unter hohem zeitlichen Druck, der sich aus ihrer Ausbildungssituation ergibt. Teilweise geht mit der beruflichen Umorientierung auch ein Wechsel des Wohnorts oder der Wohnumgebung einher, der den zeitlichen Druck noch erhöht. Die vielfältigen Erfahrungen, die der Soldat bei seinem Übergang aus dem aktiven militärischen Dienst in die zivilberufliche Ausbildungsphase gemacht hat, veranlassen ihn nicht selten dazu, den Kontakt zu militärischen Einrichtungen weitestgehend zu vermeiden.⁹ Ähnliches gilt auch für

⁹ Hierzu werden im Endbericht konkretere Ausführungen zu finden sein.

die ehemaligen Unteroffiziere, die seit fünf Jahren die Bundeswehr verlassen haben. In diesem Fall spielt jedoch ebenso die Zeitfrage eine Rolle, da sie durch ihren Zivilberuf häufig stark belastet werden. Darüber hinaus ist anzunehmen, daß diejenigen Ex-Soldaten, die mit der Entwicklung oder dem derzeitigen Stand ihrer zivilberuflichen Karriere nicht zufrieden sind, nur geringes Interesse haben hierzu Angaben zu machen.

Tabelle 3: Interviews pro Teilprojekt

	Teilprojekt I	Teilprojekt II	Teilprojekt III
potentielle Interviews	26	20	14
Ausfälle	4	3	1
durchgeführte Interviews	22	17	13

Die zum Interview bereiten Personen wurden nach Eingang ihres Antwortbriefes zur Terminbestätigung angerufen und der Name des Interviewers wurde ihnen mitgeteilt. Dieses Vorgehen sollte die Verbindlichkeit der Zusage erhöhen und einen ersten persönlichen Kontakt zur Projektgruppe am SOWI eröffnen. Aus organisatorischen Gründen, und weil avisierte Befragte in Einzelfällen nicht anzutreffen waren, mußten acht geplante Interviews ausfallen.

3.2 Erhebungsmethode

Die im Rahmen dieses Zwischenberichts präsentierten Ergebnisse basieren auf qualitativen Interviews, die im Zeitraum vom 29.09. -

05.11.1998 in den angegebenen Postleitzahlenbereichen geführt wurden.¹⁰ Die Befragten konnten den Ort des Interviews frei wählen und den Befragungstermin innerhalb einer vorgegebenen Woche bestimmen. Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug in Teilprojekt I 40 Minuten, in Teilprojekt II 90 Minuten und in Teilprojekt III 55 Minuten. Die Interviews wurden soweit möglich jeweils von den Bearbeitern des betreffenden Teilprojekts durchgeführt.¹¹

Grundlage der gewählten Interviewform ist das Modell des problemzentrierten Interviews von Andreas Witzel (1982: 66-74). 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 dieser Studie als Problembereiche definiert. Diese Definition ermöglicht die Operationalisierung der Situationen, in denen „individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 1982: 67) untersucht werden sollen. Im Rahmen der vorliegenden Studie handelt 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 Inter-

¹⁰ Einige wenige Interviews lagen außerhalb dieser Gebiete, wenn etwa ein Befragter inzwischen seinen Wohnsitz gewechselt hatte oder am Arbeitsplatz abseits des Wohnortes interviewt werden wollte.

¹¹ Organisatorische Gründe konnten dies hin und wieder verhindern. In diesem Fall wurde das Interview von einem anderen Mitglied der Projektgruppe übernommen.

views es nicht zulassen würden, den Bereich der Befragung einzueengen und teilweise zu strukturieren, eröffnet das problemzentrierte Interview die Konzentration auf bestimmte Aspekte der Biographie des Befragten (vgl. Witzel 1982: 86). 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 (vgl. Merton/Kendall 1979) dar. Während letzteres hingegen eine vom Forscher durch Beobachtung und Analyse objektivierte Stimulussituation voraussetzt, die zeitlich stark begrenzt ist (vgl. Merton/Kendall 1979: 171-175), kann das problemzentrierte Interview auf ganze biographische Abschnitte des Individuums angewandt werden. (vgl. Witzel 1982: 86)

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. (vgl. Witzel 1982: 69-70 und 90f.) Die Interviews wurden auf Tonband mitgeschnitten.

3.2.1 Die Frageleitfäden

Die jeweils erste Frage der Leitfäden galt der Eröffnung einer problembezogenen Gesprächssituation („erzählgenerierende Funktion“, Witzel 1982: 76), in der der Befragte von Anfang an im Rahmen des vorgegebenen Problembereichs Themenschwerpunkte und Perspektive

bestimmte. Die Leitfäden bestanden zum überwiegenden Teil aus Fragen, die den narrativen Charakter des Interviews unterstützen sollten. Es handelte sich lediglich um Sondierungs- oder Lenkungsfragen, die Tiefe bzw. Richtung des Gesprächs beeinflussen sollten (vgl. Bureau of Applied Social Research 1972: 150-156; Friedrichs 1980: 224-236). Der Befragte war schon im Anschreiben grob auf das Thema der Befragung hingewiesen worden. Darauf aufbauend wurde im Vorgespräch der Themenbereich weiter eingeschränkt. Konkrete Angaben zu den Schwerpunkten des Interviews waren in den Anschreiben absichtlich noch nicht gegeben worden, um die Spontaneität im Antwortverhalten des Befragten weitgehend zu erhalten und zu vermeiden, daß er sich im Vorfeld des Interviews intensiver auf seine Antworten vorbereitet.¹²

Am Ende jedes Frageleitfadens wurden abschließend implizit geschlossene Fragen (Lamnek 1995b: 58) zum Ausbildungsverlauf und zur Demographie gestellt.

Die Leitfäden wiesen die für das jeweilige Teilprojekt als relevant - im Sinne der Untersuchungskonzeption - erachteten Themenkomplexe aus. Da nach der Exploration des Forschungsfeldes davon auszugehen war, daß die meisten Themen des Fragebogens im Rahmen des Gesprächs vom Interviewten selbst angesprochen würden, waren die im Leitfaden angeführten Themenbereiche und Fragestellungen eher eine Art Gedächtnisstütze für den Befragenden als eine konkrete Form der Fragestellung. Gleiches galt für formulierte Nachfragen und Sondierungsfragen. Sie waren ebenfalls in erster Linie ein Hinweis für

¹² Tatsächlich wurde dieses Verhalten in Einzelfällen festgestellt. Der lapidare Hinweis im Anschreiben, daß es im Interview um die vergangene Bundeswehrzeit gehe, ließ sie die entsprechenden Aktenordner mit Ausbildungsbescheinigungen und Zeugnissen bereithalten. Es wurde dann darum gebeten, zunächst in eigenen Worten und ohne Hilfe diverser Unterlagen die Ausbildung zu schildern.

den Interviewer, der im Gespräch an die Breite verschiedener Aspekte erinnern sollte, um individuell angepaßte verbale Aktions- und Reaktionsformen zu ermöglichen.

Die Projektgruppe identifizierte nach ihren Voruntersuchungen die folgenden Themengebiete als potentielle Einflußfaktoren auf die zivilberufliche Entwicklung der ausscheidenden und ausgeschiedenen Unteroffiziere:

Tabelle 4: Themengebiete der Frageleitfäden nach Teilprojekt

Teilprojekt	I Ausbildungs- biographie	II berufliche Identität	III Berufserfolg
Themen- gebiete	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eintritt in die Bundeswehr ▪ Verlauf der Bundeswehrzeit ▪ militärische/militärfachliche Ausbildung ▪ zivilberufliche Aus- und Weiterbildung ▪ zivilberuflich relevante Ausbildungsinhalte ▪ Vorstellung der beruflichen Zukunft ▪ Erwartungen an den zivilen Berufsalltag ▪ Situation von Kameraden ▪ demographische Eigenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsalltag ▪ Verhalten bei konkreten Arbeitssituationen ▪ Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit ▪ fachliche Kompetenz ▪ Verantwortung ▪ Arbeitsklima und Kollegialität ▪ Hierarchieerleben ▪ Vorstellung des zukünftigen Berufslebens ▪ Ausbildungsverlauf ▪ zivilberuflich nutzbare Qualifikationen ▪ Situation von Kameraden ▪ demographische Eigenschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ziviles Berufserleben ▪ Motivation und zivilberufliche Orientierung ▪ militärische/militärfachliche Ausbildung ▪ Berufsförderung ▪ Übergang in das zivile Berufsleben ▪ aktuelles Weiterbildungsverhalten ▪ Bewertung und Einschätzung der beruflichen Vergangenheit ▪ Situation von Kameraden ▪ demographische Eigenschaften

Diese Themengebiete wurden jedoch nicht als exklusiv verstanden. Die herausragende Eigenschaft qualitativer Interviews liegt gerade in der Offenheit für die Äußerungen, die Perspektiven und die Deu-
30

tungsmuster des Befragten. So wurden die Leitfäden wohl als Ordnungskriterium verstanden, nicht jedoch als Limitierung des Forschungsansatzes.

3.2.2 Interviewer

Die Projektmitglieder, die die Befragung durchführten, waren durch die vorherige intensive Auseinandersetzung mit dem Themengebiet mit diesem so vertraut, daß sie den Ausführungen der Befragten auch dann folgen konnten, wenn diese in Details gingen. Dadurch war gewährleistet, daß die Interviewer den Gesprächsfluß nicht durch ständiges Nachfragen unterbrechen mußten und dadurch die Ausführungen des Befragten behinderten oder veränderten. Bei Fachbegriffen und spezifischen Abkürzungen für Verwendungen, die in der Bundeswehr sehr verbreitet sind, wurde es aus den selben Gründen vermieden, während der Befragung um Erklärungen zu bitten. Entweder wurde am Ende der Befragung nachgefragt oder es wurde später die einschlägige Literatur bemüht.

Die Interviewer konnten schon zu Beginn der jeweiligen Befragung anhand bestimmter Schlüsselworte feststellen, welcher Teil der im Leitfaden zusammengestellten Themenkomplexe oder Sondierungsfragen im individuellen Fall nicht relevant waren. Darüber hinaus waren sie bemüht die Relevanzstrukturen, die das Antwortverhalten der Befragten hervorbrachte, nicht zu beeinflussen, damit Motivationen, Ursachen und Handlungsleitlinien betreffend der behandelten Themengebiete erkennbar wurden (vgl. Witzel 1982: 76-78). Dazu gehörte z. B., daß soweit möglich militärische Begriffe erst dann von den Interviewern verwendet wurden, nachdem der Befragte sie in das

Gespräch eingeführt hatte. So sollte vermieden werden, das Gespräch von vornherein in einen gewissen Kontext zu stellen.

3.3 Auswertung

Die erhobenen Interviews wurden zunächst unmittelbar vom Tonband aus ausgewertet. Dieses Vorgehen ermöglicht eine authentische Analyse, bei der auch der Tonfall des Interviewten berücksichtigt werden kann. Für den Endbericht werden dann auch Transkripte von solchen Interviews angefertigt, die typenbildend sind. Orientiert an dem Erkenntnisinteresse des jeweiligen Teilprojektes fand die Auswertung in drei Stufen statt (vgl. Lamnek 1995a: 32-38; Lamnek 1995b: 110-124)¹³:

Erster Schritt: Analyse des manifesten Inhalts

Die Informationen, die ein Interview hinsichtlich der Aspekte Alter, Familienstand, Schulbildung, Berufsausbildung, Berufstätigkeit, Ausbildungsstationen in- und außerhalb der Bundeswehr, Ausbildungsabschlüsse usw. generiert, können als manifeste Bestandteil des Inhalts eines Interviews definiert werden. Es handelt sich in diesen Fällen um erhobene Fakten, die zwar in ihrer subjektiven Bedeutung und auch in ihrer Qualität (etwa von Ausbildungen) stark variieren können, denen aber, wenn man sie im Rahmen einer deskriptiven Analyse separiert betrachtet, eine quasi-objektive Geltung zuteil werden kann. Sie dienen als Grundgerüst der beruflichen Entwicklung auf der einen und als

¹³ Das von Siegfried Lamnek beschriebene inhaltlich-reduktive Auswertungsverfahren von Monika Jungbauer-Gans entspricht in seinen wesentlichen Zügen der gängigen Auswertungspraxis für problemzentrierte Interviews, wenngleich die Herangehensweise selten so explizit dargestellt wird, wie in diesem Fall. Die vorliegende Studie orientiert sich an dem von ihr präsentierten Modell, das die drei hier dargestellten Analyseschritte dem Grunde nach immanent vollzieht.

Reservoir potentieller Bedingungsfaktoren der persönlichen Entwicklung auf der anderen Seite. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden sie ausschließlich vor diesem Hintergrund betrachtet. Eine Beurteilung der Person auf der Grundlage dieser Fakten ist aufgrund des qualitativen Ansatzes und der ausgeführten, theoretischen Grundlagen nicht zulässig. Doch da sie Ausdruck beruflicher und individueller Biographien sind und - im Sinne von Rahmendaten - einen persönlichen Lebensweg dokumentieren, können sie auch in einer qualitativen Untersuchung nicht unberücksichtigt bleiben.

Die gesellschaftliche Anerkennung der genannten Fakten spielt in diesem Zusammenhang ebenfalls eine Rolle. Der Berufseinstieg und die Möglichkeiten, die dem einzelnen am Arbeitsmarkt offenstehen, sind wesentlich von den manifesten, in der Berufswelt relevanten Kennzeichen des Individuums abhängig.

Zweiter Schritt: Analyse subjektiver Relevanzstrukturen

Semantische, semiotische und diskursanalytische Auswertungsverfahren¹⁴ werden angewendet um festzustellen, in welchen Zusammenhängen jeder einzelne Befragte sein Berufsleben, seinen Berufsalltag und seinen beruflichen Werdegang wahrnimmt. Motivationen, Deutungs-/Handlungsmuster, und soziale Faktoren der individuellen beruflichen Entwicklung werden so erkennbar. Nachdem im ersten Analyseschritt die Frage nach dem „Was“ (sind Resultate, Folgen und Einflußfaktoren einer beruflichen Entwicklung) behandelt wird, beschäftigt sich dieser Schritt mit dem „Warum“.

Die genannten Analyseverfahren ermitteln die handlungsleitenden Motive der Befragten. Sowohl der berufliche Alltag, als auch die persönliche Karriereplanung, Qualifikationsstufen und Berufsziele sind Bestandteile der Biographie des einzelnen. Sie werden wesentlich von individuellen und überindividuellen (strukturellen) Bedingungsfaktoren beeinflusst. In einem interaktiven Verhältnis verbindet sich die Haltung des einzelnen zu sich selbst, seinen Erwartungen an seine persönliche Zukunft, die Bedeutung, die er dem Beruf in seinem Leben einräumt, und die Berufszufriedenheit auf der einen Seite, mit

¹⁴ Diese Verfahren sind in der qualitativen, genauer: rekonstruktiven Sozialforschung von besonderer Bedeutung. Semantische Analysemethoden dienen der Feststellung, in welchen begrifflichen und inhaltlichen Zusammenhängen der Befragte seine Umwelt kategorisiert und damit wahrnimmt. Die Erkenntnis, daß er bestimmte Begriffe häufig in Verbindung mit bestimmten anderen verwendet, er Worte mit speziellem Charakter aneinander reiht oder bestimmte Begriffe gar nicht verwendet, erlaubt einen Einblick in seine Wahrnehmung. Ergänzend wirkt die Semiotik, deren Aufgabe in der Ermittlung der genauen Bedeutung bestimmter Worte für den Befragten liegt. Im Rahmen der vorliegenden Studie war dies etwa dann relevant, wenn anhand der Wortwahl von Interviewten festgestellt werden konnte, ob eher die zivile oder eher die militärische Umwelt die sprachliche Alltagswahrnehmung dominierte. Diskursanalytische Verfahren leisten schließlich die Einbindung der sprachlichen Äußerungen des Befragten in gesellschaftliche Argumentationsmuster. Hier wird untersucht, welche Diskussionen und Diskurse der Umwelt bei der Ausprägung von Deutungs- und Handlungsmustern des einzelnen herangezogen werden. Zusammengefasst erlauben die drei genannten Methoden eine Verortung des einzelnen im gesellschaftlichen Raum.

den Bildungsvoraussetzungen, die sein soziales Umfeld ermöglicht, der Bedeutung der Familie, der Verantwortung gegenüber Kindern etc. auf der anderen Seite.

Während im ersten Analyseschritt zunächst die Ebene der Fakten betrachtet wurde, gerät nun die Ebene der Relevanz der Fakten für den Befragten und die Einordnung der Fakten in einen individuellen Gesamtzusammenhang in den Blick, der die persönliche Perspektive des einzelnen auf sein Leben abbildet. Es kann so letztlich für jeden Interviewten ausscheidenden und ausgeschiedenen Unteroffizier ein Modell entwickelt werden, daß handlungsleitende Denk- und Relevanzstrukturen widerspiegelt. (vgl. Lamnek 1995a: 234)

Dritter Schritt: Analyse der Kohärenz subjektiver Modelle

Im abschließenden Analyseschritt wird das jeweilige subjektive Modell, das Ergebnis des vorangegangenen Auswertungsverfahrens war, anhand der miterhobenen Fakten und auf der Basis eines Plausibilitätstests auf seine Kohärenz überprüft. Dadurch kann festgestellt werden, ob die Ebene der faktischen beruflichen Entwicklung oder die der subjektiven Gestaltung den Berufsweg des einzelnen dominieren: also, ob der Befragte die berufliche Entwicklung bewußt steuert oder ob er im wesentlichen auf Ereignisse in seinem beruflichen Umfeld reagiert. Darüber hinaus kann auch auf spezifische Formen der Aktion bzw. Reaktion geschlossen werden.

3.4 Typenbildung

Am Ende des Analyseprozesses steht die Typenbildung. Die Kriterien, die Grundlage für die zu bildenden Typen sein sollen, werden im Vorfeld der Untersuchung weder definiert noch limitiert. Sie sind einzig Ergebnis des problemzentrierten Interviews. Erst hier werden die typengenerierenden Merkmale bzw. Faktoren ermittelt, die anschließend zur Strukturierung der Vielzahl individueller Biographien herangezogen werden. Die Typenbildung erfolgt für jedes Teilprojekt mit unterschiedlicher Schwerpunktlegung, so daß folgende Kategorien gebildet werden:

1. Teilprojekt I: Ausbildungsbiographietypen
2. Teilprojekt II: Typen beruflicher Identität
3. Teilprojekt III: Berufserfolgstypen

Die Forschungsschwerpunkte sind einziges Ordnungskriterium für die jeweiligen Typen. So ist der strukturelle Aspekt der durchlaufenen Ausbildungen (schulische und berufliche Qualifikationen) typengenerierend für Teilprojekt I, für Teilprojekt II sind es Formen der Wahrnehmung beruflichen Alltags und im Falle des Teilprojekts III spielen alle ermittelbaren Aspekte eine Rolle, die Einfluß auf den zivilen Berufserfolg haben.

Das Ziel der qualitativen Untersuchung liegt dabei nicht in der Typenbildung selbst, sondern in der Ermittlung der ausdifferenzierenden Trennfaktoren der unterschiedlichen Typen (vgl. Hauptert 1991: 239-248; Lamnek 1995b: 118-122). Diese sind es, die Aufschluß über den Erfolg der zivilberuflichen Integration der Befragten geben können.

Die Typen, die für die einzelnen Teilprojekte dargestellt werden, sind jeweils unabhängig voneinander erhoben worden. D. h. in jedem Teilprojekt werden Typen ausgemacht, ohne daß sie mit Typen in den anderen Teilprojekten abgeglichen werden. Auf der Grundlage des derzeitigen Forschungsstandes des Projekts „Unteroffizier und ziviler Beruf“ sind die Beziehungen der festgestellten Typen der drei Teilprojekte untereinander noch nicht konkretisierbar. Erst eine spätere Quantifizierung wird Aussagen hierzu ermöglichen.

4 Typologisierung

Dieses Kapitel dient einer ausführlichen Darstellung der Typologien, die im Rahmen der einzelnen Teilprojekte ermittelt wurden. Dies wird jeweils mit einer kurzen Einführung in die thematischen Schwerpunkte des Projektteils geschehen. Nach der Beschreibung der Typen werden abschließend für jeden Themenbereich die diskriminierenden Faktoren ausgewiesen.

4.1 Die Ausbildungsbiographie von Unteroffizieren auf Zeit

Die militärische und zivile Berufsausbildung (einschließlich der Schulbildung) der ausscheidenden Unteroffiziere erweist sich bei eingehender Betrachtung als ausgesprochen vielschichtig und differenziert. Sie gliedert sich im wesentlichen in vier Bereiche:

- die primäre Schulbildung und - in der Regel - Berufsausbildung vor dem Wehrdienst,
- die Aus- und Fortbildung der Unteroffiziere,
- die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Militärfachlichen Ausbildung,

- die zivilberufliche Aus- und Weiterbildung für Soldaten auf der Grundlage des Soldatenversorgungsgesetzes.

Die angesprochene Differenzierung entsteht zum einem dadurch, daß nicht alle Unteroffiziere eine Ausbildung in allen vier Bereichen vorweisen können. Zum anderen resultiert sie aus der inhaltlichen Unterschiedlichkeit der absolvierten Ausbildungen in den einzelnen Bereichen. Letztlich ergeben sich eine Vielzahl von militärisch-zivilen Ausbildungskombinationen.

In einem ersten Schritt sollen zunächst die wesentlichen Elemente der militärischen und zivilen Berufsausbildung dargestellt werden.

4.1.1 Wesentliche Segmente der militärischen und zivilen Berufsausbildung

Vor dem Wehrdienst bei der Bundeswehr erwerben die zukünftigen Unteroffiziere (von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen) zunächst einen Schulabschluß. Betrachtet man die für dieses Projekt maßgeblichen Einplanungen des Jahres 1987 für die Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere bei den damaligen Freiwilligenannahmestellen (den heutigen Zentren für Nachwuchsgewinnung), so ergibt sich dabei folgendes Bild:

Tabelle 5: Schulabschluß von Unteroffizieranwärtern im Jahre 1987

Schulabschluß	Anteil in %
---------------	-------------

Hauptschulabschluß	38,7
Mittlere Reife	39,2
Fachhochschul-/Hochschulreife	22,1

Die unterschiedlichen schulischen Bildungsvoraussetzungen sind des öfteren grundlegend für die weitere militärische und zivile berufliche Entwicklung des einzelnen, und zwar von der Verwendung in der Bundeswehr bis hin zur individuellen Gestaltung des militärisch-zivilen Übergangs. Zum Beispiel vereinfacht und beschleunigt eine vor der Bundeswehrzeit erworbene Fachhochschulreife den späteren Übergang in den gehobenen öffentlichen Dienst. Die Schulbildung stellt in diesem Zusammenhang eine Ressource dar, die sich als relativ beständig erweist und einen erheblichen Einfluß auf die Zahl der zur Verfügung stehenden militärischen und zivilen Berufsausbildungsoptionen hat.

Vor dem Dienst in der Bundeswehr erwarb die Mehrzahl der späteren Unteroffiziere auch einen Berufsabschluß. Legt man die Einplanungen für die Laufbahnen der Mannschaften und Unteroffiziere für das Jahr 1987 bei den Freiwilligenannahmestellen zugrunde, so verfügten mindestens 71% der eingeplanten Zeitsoldaten über einen solchen Abschluß. Diese Zahl müßte noch ein wenig nach oben korrigiert werden, weil sie sich nur auf diejenigen mit Hauptschulabschluß bzw. Mittlerer Reife und Berufsabschluß bezieht. Für die Gruppe der eingeplanten Zeitsoldaten mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife wurde in den zur Verfügung stehenden Unterlagen keine Differenzierung nach „ohne Beruf“ bzw. „mit Beruf“ vorgenommen.

Schließlich kann davon ausgegangen werden, daß ca. ein Viertel der späteren Zeitsoldaten in den Laufbahnen Mannschaften und Unteroffiziere ihren militärischen Werdegang, ihre militärische und mögli-

cherweise zivilberufliche Ausbildung mit einem erheblichen Handicap: dem Fehlen eines Berufsabschlusses begonnen hat.

Mit dem Eintritt in die Bundeswehr wird die militärische Verwendung zum Dreh- und Angelpunkt der Ausbildung, sie kann letztlich sogar zu dem prägenden Element der gesamten Ausbildungsbiographie werden.

Für eine Vielzahl von Verwendungen werden Bewerber mit speziellen (Eingangs-) Berufen bevorzugt eingestellt. Es handelt sich dabei um bestimmte Metallberufe, elektrotechnische und nachrichtentechnische Berufe, kaufmännische Berufe, Gesundheitsberufe und viele andere mehr. In diesem Zusammenhang spricht man dann meist von einer berufsnahen Verwendung. Die speziellen beruflichen Voraussetzungen können - soweit auch die notwendige Schulbildung vorliegt - mit einem höheren Einstellungsdienstgrad honoriert werden (die Spannweite reicht dabei vom Unteroffizieranwärter bis zum Feldwebel/Bootsmann).

Darüber hinaus existieren zum einen eine Vielzahl von Verwendungen, für die keine spezielle berufliche Vorbildung vonnöten ist, zum anderen gibt es Verwendungen, für die eine zivilberufliche Ausbildung in der Bundeswehr, im Rahmen der Militärfachlichen Ausbildung (MFA), erforderlich ist. Das Spektrum der Ausbildungsberufe reicht hier vom Berufskraftfahrer über den Fluggerätbauer bis hin zum Verwaltungsfachangestellten. In der Regel ist diese Ausbildung gebunden an eine Verpflichtungszeit von mindestens sechs (in einigen Fällen vier) Jahren.

Die beschriebene zivilberufliche Ausbildung muß allerdings nicht im Rahmen der Ausbildung für die erste Verwendung erfolgen. Sie kann

ebenso an einen vorgesehenen Verwendungswechsel gebunden sein. (In den geführten Interviews ist ein Verwendungswechsel, der mit einer zivilberuflichen Ausbildung einhergeht, nicht selten. So wechselt der Panzerkommandant eines Leopard 2 nach der erfolgreichen Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten nach einer Dienstzeit von fünf Jahren auf den Posten eines Rechnungsführers.)

Ein weiterer - in bezug auf zivilberufliche Verwendbarkeit - wesentlicher Teil der Militärfachlichen Ausbildung ist der Erwerb von spezifischen, zumeist technischen Qualifikationen. Ein sensibler Punkt ist in diesem Fall die zivilberufliche Anerkennung dieser Qualifikationen, weil sie mitunter ein hohes Maß an Aktivität und Beharrlichkeit der Zeitsoldaten voraussetzt.

Ein weiteres wesentliches Segment der militärischen und zivilen Aus- und Weiterbildung bildet die dienstliche Fort- und Weiterbildung, sie erfolgt im Prinzip in drei Formen:

- im Rahmen der Unteroffizierweiterbildung in der Truppe,
- durch Praktika in der Industrie,
- durch Teilnahme an fachbezogenen Ausbildungsveranstaltungen.

Diese (Aus-)Bildungsformen scheinen bisher vernachlässigt zu werden. Dies ist deshalb als problematisch einzuschätzen, weil gerade sie dazu beitragen könnten den Kontakt zur privaten Wirtschaft zu knüpfen (daher von besonderer Bedeutung für den militärisch-zivilen Übergang wären) sowie Vergleiche des Ausbildungsstandes zu Mitarbeitern von Unternehmen und Institutionen anzustellen. Dieser Vergleich könnte entweder eine Initialzündung für die Hebung des Ausbildungsniveaus sein oder zum Abbau von Verunsicherungen bezüglich des eigenen Ausbildungsniveaus beitragen.

Als das zentrale Element der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung für Zeitsoldaten wird in der Regel die auf der Grundlage des Soldatenversorgungsgesetzes beruhende Berufsförderung betrachtet.

Sie untergliedert sich zunächst in die Berufsförderung während der Dienstzeit und die nach der Dienstzeit. Die Berufsförderung während der Dienstzeit wiederum umfaßt sowohl die dienstzeitbegleitenden berufsbildenden Maßnahmen als auch die dienstzeitbeendende Berufsförderung.

Dabei werden die dienstzeitbegleitenden berufsbildenden Maßnahmen, wie Fachkurse und Fernunterricht eher selten von den Soldaten in Anspruch genommen. Dies wird oft mit den außerordentlichen Belastungen durch den militärischen Alltag begründet. Zum Teil stehen die Vorgesetzten diesen Maßnahmen nicht wohlwollend gegenüber und fördern sie nicht entsprechend. Es gibt auch Befürchtungen, sich durch die Teilnahme an diesen Veranstaltungen dem Spott der Kameraden auszusetzen. Zudem besteht in der Truppe des öfteren nur ein sehr geringer Informationsstand über die Palette der berufsbildenden Maßnahmen. Nicht nur der Vollständigkeit halber sei darauf verwiesen, daß sich bestimmte Einsatzformen, wie die im Rahmen des Ständigen Einsatzverbands Atlantik (Marine), des Ständigen Einsatzverbands Mittelmeer (Marine) oder der fliegenden Verbände (Luftwaffe) mit dieser Form der Berufsförderung als hochgradig inkompatibel erweisen.

Als die „klassische“ Form der Berufsförderung, die von nahezu allen ausscheidenden Zeitsoldaten in Anspruch genommen wird, kann die dienstzeitbeendende Berufsförderung bezeichnet werden. Die Ansprüche auf dienstzeitbeendende Berufsförderung können für allgemeinbe-

ruflichen Unterricht an den Bundeswehrfachschulen oder (im Falle des Tausches) für Fachausbildung an öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen wahrgenommen werden.

Das Ausbildungsspektrum divergiert z. T. erheblich von Bundeswehrfachschule zu Bundeswehrfachschule. Es umfaßt aber im Prinzip (bei entsprechenden Teilnehmerzahlen) folgende Ausbildungsgänge:

- Auffrischungslehrgänge (Grundlehrgänge, Vorkurse),
- Realschullehrgang,
- Fachschulreifelehrgänge (Technik, Wirtschaft, Sozialpädagogik),
- Fachhochschulreifelehrgänge (Verwaltung, Technik, Wirtschaft, Sozialpädagogik),
- Lehrgänge zum Erwerb der allgemeinen Hochschulreife (eher selten),
- berufsqualifizierende Lehrgänge/Fachschullehrgänge („Staatlich geprüfter Betriebswirt“, „Staatlich anerkannter Erzieher“, „Staatlich geprüfter Techniker“).

Seit geraumer Zeit ist eine Tendenz zum Tausch der Ansprüche auf dienstzeitbeendende Berufsförderung an der Bundeswehrfachschule gegen Ansprüche auf Fachausbildung zu beobachten. Die eigentlich für die Berufsförderung nach der Dienstzeit vorgesehene Fachausbildung wird vorgezogen und der Anspruch auf Berufsförderung nach der Dienstzeit daher nicht voll in Anspruch genommen.

Die Fachausbildung bei öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen sowie in gewerblichen Ausbildungsbetrieben bedarf der Prüfung und Bestätigung durch den Berufsförderungsdienst, wobei Ausbil-

dungsdauer, -kosten und Zertifizierung von besonderer Bedeutung sind. Daneben existieren Vorschriften, die den Beratern des BFD eine persönliche Beurteilung der Berufsaussichten des Soldaten bei Abschluß einer bestimmten Berufsausbildung abverlangen können.

Die Fachausbildung ist individuell völlig unterschiedlich. Sie reicht von der Ausbildung zum Hufschmied bis hin zum Universitätsstudium.

Eine umfassende Übersicht über die militärischen und zivilberuflichen Ausbildungskomponenten liefert die folgende Grafik:

Grafik 1: Die Grundzüge der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Berufsförderung für Unteroffiziere der Bundeswehr - unter besonderer Berücksichtigung der zivil- und allgemeinberuflichen Ausbildungskomponenten -

		Berufsförderung		
		Berufsförderung während der Dienstzeit		Berufsförderung nach der Dienstzeit
		Dienstzeitbegleitende berufsbildende Maßnahmen, z. B. Fernunterricht, Fachkurse etc.	Dienstzeitbeendende Berufsförderung, allg.-berufl. Unterricht an den Bundeswehrfachschulen oder Tausch gegen Fachausbildung	Fachausbildung in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen oder Tausch gegen allg.-berufl. Unterricht an den Bundeswehrfachschulen
		Ende der Dienstzeit		
Beginn der Dienstzeit				
Schulbildung, großenteils Berufsausbildung, z. T. im Rahmen der zivilberuflichen Ausbildung vor dem Wehrdienst - Berufs- (Lehrlings-) Ausbildung in der Bundeswehr	Truppenausbildung (H) oder Allgemeine Grundausbildung (L) oder Grundausbildung (M) ¹⁵	Unteroffizierlehrgang (H, L) oder Maatenlehrgang (M)	Militärfachliche Ausbildung, darunter: <ul style="list-style-type: none"> - zivilberufliche Aus- und Fortbildung, wie Berufserstausbildung, Umschulung (mit staatlicher Anerkennung), - Erwerb spezifischer Qualifikationen mit zivilber. Anerkennung. 	Dienstliche Fort- und Weiterbildung: <ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen der Unteroffizierweiterbildung, - durch Praktika in der Industrie, - durch Teilnahme an fachbezogenen Ausbildungsveranstaltungen.

¹⁵ Wenn nicht ausdrücklich anders vermerkt, stehen die Kürzel: (H) für Heer, (L) für Luftwaffe und (M) für Marine.

4.1.2 Die Typen

Im Rahmen der zugrundeliegenden qualitativen Untersuchungsmethodik konnte nicht festgestellt werden, ob die Höhe des schulischen Qualifikationsniveaus oder die Art des spezifischen Ausbildungsberufs, die jeweils vor Eintritt in die Bundeswehr erworben wurden, Einfluß auf die spätere militärische Verwendung des betreffenden Unteroffiziers hatten. Außerdem läßt sich nicht erkennen, inwiefern bestimmte militärische oder militärfachliche Ausbildungsteile richtungsweisend für die zivilberufliche Orientierung des einzelnen sind. Diese Informationen werden erst nach Abschluß des quantitativen Forschungsschrittes vorliegen.

Unter besonderer Berücksichtigung der strukturellen Faktoren der Ausbildungsbiographie konnten die folgenden fünf Typen von Unteroffizieren ausgemacht werden:

Typ 1: Der Berufsverbundene

Typ 2: Der Verwendungsverbundene

Typ 3: Der Rückbezogene

Typ 4: Der Umschüler

Typ 5: Der Unschlüssige

In den folgenden Abschnitten werden die Charakteristika der gebildeten Typen im einzelnen vorgestellt.

4.1.2.1 Typ 1: Der Berufsverbundene

Unteroffiziere, die dem Typus des „Berufsverbundenen“ entsprechen, zeichnen sich durch einen kontinuierlich verfolgten und sukzessive ausgebauten beruflichen Qualifikationsweg aus. Es handelt sich um Personen, die sich nach einer abgeschlossenen Lehre bei der Bundeswehr bewerben, um hier möglichst berufsnah eingesetzt zu werden. Unter ihnen findet man nicht nur Handwerker, die im Instandsetzungsbereich der Streitkräfte ihren Einsatz suchen, sondern etwa auch Kaufleute, die in die Stabsbereiche streben. Der „Berufsverbundene“ bildet sich auf der Grundlage von erlerntem Beruf und Verwendungserfahrung stetig - wenn auch nicht ununterbrochen - weiter und kennt, spätestens nach seiner Ablehnung als Berufssoldat, sein zivilberuflich erreichbares Ziel. Der „Berufsverbundene“ wechselt seine Verwendung nur dann, wenn er in einem berufsverwandten Arbeitsgebiet tätig bleibt. Er wird sich dann, wenn er seinen Berufszweig zur Erhöhung der Chancen auf eine Stelle als Berufssoldat ändern müßte, für eine Zukunft auf dem zivilen Arbeitsmarkt entscheiden.

Der „Berufsverbundene“ sieht der zivilberuflichen Beschäftigung recht gelassen entgegen, da er sehr gut einschätzen kann, welche Anforderungen an ihn gestellt und welche Qualifikationen erwartet werden. Nicht selten wählt er den Weg in die Selbständigkeit.

4.1.2.2 Typ 2: Der Verwendungsverbundene

Für den verwendungsverbundenen Unteroffizier steht am Beginn seines Wehrdienstes ein scharfer Schnitt in der Ausbildungsbiographie. Er verläßt das Arbeitsgebiet seines vorherigen Berufs und findet in der Bundeswehr eine Verwendung, mit deren Tätigkeitsbereich er zuvor keinerlei Erfahrung gesammelt hat. Verschiedene Gründe können hier eine Rolle spielen: So kann es Zufall sein, daß der Unteroffizier diese

Verwendung erhält, sie wird ihm durch den Einplaner des zuständigen Zentrums für Nachwuchsgewinnung (Freiwilligenannahmestelle) oder in der Truppe zugewiesen, es kann ausdrücklicher Wunsch des Betroffenen sein, in eine bestimmte Verwendung zu gelangen oder der Unteroffizieranwärter hat eine spezifische Fähigkeit, die ihn für eine Verwendung besonders qualifiziert. Die berufliche Veränderung, die der zukünftige Unteroffizier im Übergang vom zivilen in das militärische Berufsleben erfährt, kann also eine Folge von beruflichem Desinteresse, von zivilberuflicher Enttäuschung oder von bewußter beruflicher Umorientierung sein.

Der „Verwendungsverbundene“ entwickelt schnell eine intensive Beziehung zu seiner neuen Tätigkeit. Er kann sich gut vorstellen auch nach seinem Wehrdienst in einem ähnlichen Bereich zu arbeiten. Spätestens zum Zeitpunkt der Ablehnung als Berufssoldat, teilweise jedoch schon vorher, identifiziert der Unteroffizier zivilberufliche Einsatzfelder und beginnt mit der Aneignung der notwendigen Qualifikationen. Bei der Fachausbildung am Ende seiner Dienstzeit und bei einer späteren Berufstätigkeit kommt dem „Verwendungsverbundenen“ seine Erfahrung aus der militärischen Dienstzeit zugute.

„Verwendungsverbundene“ findet man insbesondere im Stabsdienst, im Sanitätswesen und teilweise in der Instandsetzung. Während er in den beiden letzten Fällen konkrete Berufsbilder in der Privatwirtschaft anstrebt, versucht der Unteroffizier, der - wie etwa ein Versorgungsfeldwebel oder ein Rechnungsführer - in der Verwaltung beschäftigt ist, eine Stelle im öffentlichen Dienst zu erreichen. Es finden sich unter den „Verwendungsverbundenen“ auch solche Soldaten, die bisher noch keinen Kontakt zum zivilen Berufsleben hatten. Abiturienten, von denen bei ihrer Einstellung nicht unbedingt eine abgeschlossene Berufsausbildung erwartet wird, werden aufgrund ihrer hohen

Schulbildung und der damit einhergehenden Fähigkeiten, wie der sicheren Rechtschreibung und der höheren Mathematik nicht selten für Verwendungen im Stabsdienst vorgesehen. Für sie sind die Büro- und Verwaltungstätigkeiten der erste Kontakt zur Berufswelt. Wenn ihnen der Stabsdienst liegt sind sie häufig interessiert an einer Stelle im gehobenen Dienst der öffentlichen Verwaltung. Mit ihrem Abitur haben sie dann gute Chancen auf eine der entsprechenden Vorbehaltsstellen.

4.1.2.3 Typ 3: Der Rückbezogene

Der „Rückbezogene“ wechselt ähnlich wie der „Verwendungsverbundene“ mit Eintritt in die Streitkräfte den Tätigkeitsbereich völlig. Wie bei dem im vorherigen Abschnitt beschriebenen Typus, können auch bei ihm ganz unterschiedliche Gründe für den „Tapetenwechsel“ vorliegen.

Während der ersten Jahre seines Wehrdienstes beschäftigt er sich kaum mit seiner zivilberuflichen Zukunft. Wenn überhaupt, nimmt er ohne erkennbare Zielrichtung an Weiterbildungsmaßnahmen des Berufsförderungsdienstes teil. Erst nach der Ablehnung seines Antrags auf Annahme als Berufssoldat setzt sich der „Rückbezogene“ mit möglichen beruflichen Alternativen auseinander. Nun besinnt er sich entweder selbständig oder unter Einwirkung eines Beraters des BFD auf seine ursprüngliche Berufsausbildung vor der Bundeswehrzeit. Darauf aufbauend besucht er dann diverse Qualifikationsmaßnahmen. Ausschlaggebend für seine Chancen am zivilen Arbeitsmarkt sind die Begeisterungsfähigkeit des einzelnen für seinen ehemaligen Beruf sowie der Umfang der erworbenen Qualifikationen, der wiederum vom Zeitpunkt der zivilberuflichen Orientierung abhängig ist.

Den „Rückbezogenen“ findet man in den Streitkräften in Verwendungen aller Art.

4.1.2.4 Typ 4: Der Umschüler

Anders als bei den Unteroffizieren des Typs zwei und drei, steht beim „Umschüler“ nicht notwendigerweise ein Bruch der Ausbildungsbiographie am Beginn der Wehrdienstzeit. Dieser Typ wird sowohl aus Soldaten gebildet, die nach ihrer primären Schul- und Berufsausbildung in der Bundeswehr in berufsnahen Verwendungen ihren Einsatz finden, als auch aus Soldaten, die völlig berufsfremd eingesetzt werden. Typenbildend für den „Umschüler“ ist die Entscheidung, nach der Verpflichtungszeit eine Profession anzustreben, die weder mit der primären Berufsausbildung noch mit der militärischen Verwendung in einem nachvollziehbaren Zusammenhang steht.

„Umschüler“ entscheiden sich meist nach einer vergeblichen Bemühung um die Annahme als Berufssoldat für einen bestimmten Beruf. Die Entscheidung basiert auf einer persönlichen Vorliebe, für ein spezielles Berufsfeld, auf Ratschlägen von Familie, Kameraden oder Freunden oder aufgrund der Beratung durch den Mitarbeiter des Berufsförderungsdienstes. Sie wird zwischen dem achten und zehnten Dienstjahr getroffen. Ein besonderes Merkmal des „Umschülers“ ist, daß er sich gezielt auf seinen gewünschten zukünftigen Beruf vorbereitet. D. h. er weicht nicht vom Qualifikationsweg für die neue Tätigkeit ab und wählt weitere Ausbildungsmaßnahmen nur dann aus, wenn sie für das Erreichen seines Berufsziels sinnvoll erscheinen.

Unteroffiziere dieses Typs sind in allen Bereichen zivilberuflicher Qualifikation zu finden. Sie nutzen das Angebot zivilberuflicher Aus- und Weiterbildung besonders intensiv, da sie für die vollständige berufliche Umschulung nicht selten drei bis fünf Jahre Zeit und ein erhebliches Maß an finanziellen Mitteln benötigen. Dies gilt insbesondere für jene Soldaten, die in Handel, Handwerk und Industrie Fuß fassen wollen, weniger für solche, die ihre Chance im öffentlichen Dienst suchen.

4.1.2.5 Typ 5: Der Unschlüssige

Die Unschlüssigkeit dieses Typs von Unteroffizier wird erst gegen Ende seiner Dienstzeit in den Streitkräften offenbar. Zuvor weist seine Ausbildungsbiographie zahlreiche Brüche auf. So hat er die primäre schulische oder berufliche Ausbildung vor dem erfolgreichen Abschluß nicht selten abgebrochen, war er in der Bundeswehr nicht in einer Verwendung tätig, die in einem inhaltlichen Zusammenhang mit seiner vorherigen zivilen Berufsausbildung stand, oder hat die militärische Verwendung aufgrund seiner starken räumlichen Immobilität gewechselt.

Wenn der „Unschlüssige“ in einer einem zivilen Berufsbild ähnelnden Verwendung eingesetzt wird, erkennt er häufig nicht das Potential die dieser - im Falle dieses Typus - Zufall für seine berufliche Zukunft haben kann. Damit unterscheidet er sich grundlegend vom „Verwendungsverbundenen“.

Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung während oder neben der Dienstzeit wird vom „Unschlüssigen“ nur selten in Anspruch genommen. Eine kontinuierliche Vorbereitung im Sinne aufeinander aufbau-

ender schulischer oder beruflicher Qualifikation erfolgt nicht. Wenn Unteroffiziere dieses Typs überhaupt an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen, so erfolgt dies spontan und ohne erkennbare Zielrichtung.

Meist wird den „Unschlüssigen“ erst kurz vor Ende der aktiven Dienstzeit, also etwa im 10. Dienstjahr, die Notwendigkeit einer zivilberuflichen Orientierung bewußt (gemacht). Nun erwarten sie von Dritten, ihnen die erforderlichen Entscheidungen abzunehmen. Bei diesen kann es sich um den Berater des Berufsförderungsdienstes, Kameraden, Freunde oder Familie handeln. Die „Unschlüssigen“ neigen dann dazu willkürlich Vorschläge anzunehmen und umzusetzen, die dann jedoch wieder in Frage gestellt werden, wenn neue „interessante“ Angebote oder Ausbildungsideen an sie herangetragen werden. Nicht selten findet man sie an Bundeswehrfachschulen, wo sie durch den Kontakt zu aktiveren Kameraden auf alternative Ausbildungsangebote hingewiesen werden können.

Ihre weitgehende Unfähigkeit zur Gestaltung der eigenen beruflichen Zukunft¹⁶ kann dann, wenn sich die angenommenen Qualifikationswege als Sackgasse entpuppen, für den „Unschlüssigen“ zu bedenklichen beruflichen Zukunftsperspektiven führen. Die besten Aussichten für das vor ihm liegende zivile Berufsleben hat er dann, wenn er durch Glück und die richtigen Ratschläge die Aufnahme in die mittlere Stufe des öffentlichen Dienstes erreicht.

4.1.3 Trennfaktoren

¹⁶ Diese Fähigkeit wird ihnen während des gesamten vorangegangenen Berufslebens auch nicht vermittelt.

Bei der Betrachtung der Ausbildungsbiographie erweisen sich wenige Faktoren als ausschlaggebend für die vorangegangene Typologisierung. Von besonderer Bedeutung sind die ausbildungsbiographischen Brüche oder Kontinuitäten bezüglich der primären schulischen und zivilberuflichen Ausbildung und der Verwendung in den Streitkräften, also während der Übergangsphase von der zivilen zur militärischen Profession sowie bezüglich der ausgeübten Verwendung und dem angestrebten Zivilberuf, also während der Übergangsphase von der militärischen zur zivilen Profession. Auch spielt die Art der Verwendung eine entscheidende Rolle: Einige Soldaten setzen bei Aufnahme ihrer Verwendung in den Streitkräften ihre berufliche Laufbahn fort, da sie berufsnah eingesetzt werden, der Dienstherr bei der Einstellung damit die berufliche Vorbildung des Betroffenen berücksichtigt. Andere Soldaten werden in für sie neue Arbeitsbereiche eingesetzt, die aber eine gewisse Ähnlichkeit zu zivilen Berufsbildern haben (und für Soldaten mit entsprechender Berufsausbildung auch als „berufsnah“ bezeichnet werden könnten). Eine dritte Gruppe von Soldaten findet ihren Einsatz in Verwendungen, deren Tätigkeiten kein Äquivalent auf dem zivilen Arbeitsmarkt finden.

Ist das Verhalten der Soldaten in den beschriebenen Übergangsphasen und ihr Einsatzgebiet in der Bundeswehr von besonderer Bedeutung, so scheint die Art der Schulbildung wie auch der Bereich der primären professionellen Qualifikation keinen spezifischen Einfluß auf die weitergehende Ausbildungsbiographie des einzelnen zu haben. Dies gilt darüber hinaus grundsätzlich auch für die Inhalte der schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung während und nach der Zeit des aktiven Dienstes.

Hier nun zusammengefaßt die Trennfaktoren für die Typologisierung der Ausbildungsbiographien:

- erfolgreicher Abschluß bzw. Abbruch der primären Schul- und/oder Berufsausbildung,
- professionelle Kontinuität oder professionelle Diskontinuität beim Übergang von ziviler Primärausbildung zur militärischen Verwendung,
- Verwendungsart (**berufsnah** - bezogen auf den zuvor erlernten Beruf, **einem zivilen Berufsbild ähnelnd** - Vermittlung zivil nutzbarer Qualifikation und Erwerb professioneller Erfahrung ohne Bezug zum erlernten Beruf, **berufsfern** - weder am Ausbildungsberuf orientierte, noch einem zivilen Beruf ähnelnde Tätigkeit),
- selbständige oder unselbständige berufliche Orientierung und Ausbildungsplanung,
- Beginn der freiwilligen zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung,
- Stringenz der freiwilligen zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung.

4.2 Berufliche Identität und zivilberufliche Orientierung

Wie sich nach den ersten Interviews mit kurz vor dem Ausscheiden aus dem Dienst stehenden Unteroffizieren zeigte, ist die Auseinandersetzung mit dem Beruf des Soldaten unmittelbar mit den individuellen Zukunftschancen und mit der zivilberuflichen Orientierung verbunden. Die Identifikation mit der militärischen Profession ist bei den jungen Männern schon kurz nach ihrer Aufnahme in die Streitkräfte sehr stark. Ausschlaggebend dafür ist die Verantwortung, die ihnen

übertragen wird, der Dienstgrad, den sie erreichen können und der ihnen eine Führungsposition in der Truppe eröffnet, die Kameradschaft, die harte Ausbildung und der hohe Sold. Sätze wie „Ich war gerne Soldat“, oder „Ich war ein guter Soldat“, dokumentieren die Identifikation mit dem Beruf. Sie kommen in fast jedem Interview vor.

Das vergebliche Bemühen um die Übernahme als Berufssoldat oder Enttäuschungen, die im Zusammenhang mit Vorgesetzten, Karrierebeschränkungen, drohenden Versetzungen oder dem militärischen Alltag stehen, können zu einer grundsätzlichen Überprüfung des Selbstverständnisses bei den Unteroffizieren führen. Im neunten oder zehnten Dienstjahr beginnt bei den meisten Befragten die berufliche Umorientierung, die dann auch mit einer kritischeren Bewertung des aktuellen und des vergangenen Arbeitslebens einhergeht. Zum einen wird dadurch der Ablösungsprozeß des einzelnen von der Bundeswehr eingeleitet und erleichtert, zum anderen gewinnt der Soldat an Souveränität bei der anstehenden neuerlichen Berufswahl, wenn er seine bisherige Tätigkeit in Frage stellt. Dies führt dann in den letzten Monaten des aktiven Dienstes in der Bundeswehr zwangsläufig zu weniger Engagement, dem Ausleben von Launen und abnehmender Konzentration. Gleichzeitig verstärkt sich häufig das Interesse an den Angeboten des Berufsförderungsdienstes und der Bundeswehrfachschulen.

Der sich deutlich abzeichnende Zusammenhang zwischen der beruflichen Identität auf der einen und der zivilberuflichen Orientierung auf der anderen Seite, führte bei der Typologisierung, die eigentlich ausschließlich die berufliche Identität umfassen sollte, zu einer Erweiterung der Analyseebene. Die Fähigkeit der zivilberuflichen Orientierung von Soldaten ist als direkt von der beruflichen Identität abhängig zu begreifen und beide Aspekte werden im folgenden integrativ behandelt.

4.2.1 Die Typen

Die Auswertung der 17 Interviews, die Grundlage für diesen Projektteil sind, ergab fünf sich unterscheidende Formen professioneller Identität:

Typ 1: Der Ernüchterte

Typ 2: Der Funktionalist

Typ 3: Der Passive

Typ 4: Der Soldat

Typ 5: Der Zweigleisige

Vor dem Hintergrund der grundsätzlich starken Identifikation der Befragten mit dem Beruf des Unteroffiziers werden die verschiedenen Typen in einzelnen Abschnitten ausführlich dargestellt. In einer daran anschließenden Zusammenfassung werden die Trennfaktoren der Typen noch einmal deutlich herausgestellt, um so zu erkennen, welche Aspekte in der beruflichen Umorientierung eine Schlüsselrolle spielen.

Die Reihenfolge, in der die Typen behandelt werden, ist alphanumerisch und gibt weder Auskunft über die Zahl noch über die Bedeutung der jeweiligen Soldatengruppe in der Bundeswehr.

4.2.1.1 Typ 1: Der Ernüchterte

Der „Ernüchterte“ kommt mit hoher Motivation zur Bundeswehr. Er hat sich bewußt für den Beruf des Soldaten entschieden und auch schon konkrete Vorstellungen darüber gehabt, in welchem Bereich der Streitkräfte seine Tätigkeit angesiedelt sein soll. Er verrichtet seinen Dienst mit Engagement, Motivation, Ehrgeiz und Courage. Als Vorgesetzter verhält er sich - aus seiner eigenen Sicht - vorbildlich und verlangt von seinen Mitarbeitern oder Untergebenen ähnliches. Er ist unzufrieden, wenn er bei jüngeren Kameraden mangelnde Disziplin ausmacht.

Es sind im wesentlichen strukturelle Faktoren, die entweder sukzessive oder abrupt zur Unzufriedenheit mit Beruf und Organisation führen.

Es können unterschiedliche Gründe sein, die Unteroffiziere veranlassen, sich frühzeitig (~8. Dienstjahr) um die Auswahl des sie interessierenden zivilen Berufs zu kümmern. Der häufigste ist wohl die Ablehnung der Bewerbung als Berufssoldat. Hier wird ein gut ausgebildeter, motivierter, sich über seine militärische Tätigkeit definierender Soldat von der Organisation, an die er sich gerne langfristig binden möchte, abgelehnt. Die Zurückweisung seines Antrags auf Einstellung als professioneller Militär, bedeutet für ihn auch, daß er nur noch drei oder vier Jahre in der Bundeswehr verbleiben kann. Die zivilberufliche Orientierung wird direkt eingeleitet und der Dienst leidet in der Folge unter den Weiterbildungsbemühungen der Betroffenen. Der „Ernüchterte“ unterscheidet sich von anderen Soldaten durch die sofort einsetzenden Aktivitäten hinsichtlich der zivilberuflichen Integration. Die Ernüchterung, in diesem Fall durch die Ablehnung der Bewerbung, führt zur Einnahme einer sehr kritischen Haltung zur Bundeswehr und zum Soldatenberuf. Diese Haltung erleichtert dem Befragten die Ablösung von Profession und Organisation. Sie

findet aber auch ihren Niederschlag im militärischen Alltag, den der „Ernüchterte“ nur noch mit Widerwillen und äußerst distanziert erledigt.

Die Befragten des Typs 1 finden schnell ein sie interessierendes Berufsfeld und beginnen ohne Umschweife mit den notwendigen Ausbildungsschritten. Sie betreiben ihre Weiterbildung intensiv und zu meist erfolgreich, soweit dies an Zeugnissen und Ausbildungszeiten erkennbar ist. Sie haben keine Angst vor dem Schritt in das zivile Erwerbsleben und zeigen teilweise sogar Unbefangenheit und Optimismus bezüglich ihrer neuen Situation.

Anders als bei einigen anderen Typen sind es häufig auch die „Ernüchterten“ selbst, die der Bundeswehr den Rücken kehren. Wurde bisher nur die Ernüchterung durch den abgelehnten Antrag auf Übernahme als Berufssoldat benannt, so können es auch andere Gründe sein, die einen Unteroffizier veranlassen, sich gegen die Weiterverpflichtung zu entscheiden:

- der Unteroffizier fühlt sich ungerecht beurteilt (was ihm den Weg zum Berufssoldaten sowieso verbaut),
- der Unteroffizier weiß, daß mit der Einstellung als Berufssoldat eine Versetzung verbunden ist, will aber am Ort bleiben,
- der Unteroffizier ist unzufrieden mit seinem Berufsalltag und kann sich nicht vorstellen, diese Tätigkeit noch viele Jahre auszuüben,
- der Unteroffizier weiß, daß seine Karrieremöglichkeiten sehr beschränkt sind und daß er in seiner Verwendung aufgrund personellen Überhangs bestimmte Positionen nicht mehr erreichen kann,

- der Unteroffizier ist sich bewußt, daß die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme als Berufssoldat in seiner Verwendung extrem gering ist,
- der Unteroffizier fühlt sich unterfordert,
- der Unteroffizier fühlt sich in seiner zivilen Umgebung nicht anerkannt.

Es bleibt festzuhalten, daß die tiefe Enttäuschung, die die „Ernüchterten“ erfahren haben, erst durch deren starke Identifikation mit Beruf und Bundeswehr möglich wird. Die Enttäuschung kulminiert schließlich in Ablehnung von Organisation und Profession. Genau dieses Verhalten erleichtert den „Ernüchterten“ die zivilberufliche Integration.

4.2.1.2 Typ 2: Der Funktionalist

Der „Funktionalist“ wird Soldat, weil er die Aus- und Weiterbildungsangebote der Bundeswehr nutzen will, nicht weil der Beruf des Unteroffiziers ihn reizt. Er bemüht sich aktiv um die Aufnahme in die Streitkräfte und hat genaue Vorstellungen von seiner Verwendung bzw. seinem Einsatzort. Er bewirbt sich direkt bei den Truppenteilen, die in der Nähe seines Wohnortes stationiert sind, oder bei bestimmten Fachkompanien.

Zwei verschiedene Interessenlagen sind konstitutiv für die angestrebte Rolle des „Funktionalisten“ in der Bundeswehr:

1. Erhalt von Schulbildung,
2. Erhalt beruflicher Aus- und Weiterbildung.

Geht es ihm um den Erhalt von Schulbildung, so steht er der Art der Verwendung, des Tätigkeitsbereichs nahezu gleichgültig gegenüber. Wichtig sind ihm geregelte Arbeitszeiten und u. U. ein heimatnaher Einsatz: man findet ihn etwa in der Versorgung, im Stabsdienst oder in Verwendungen mit Schichtdienst.

Geht es ihm um den Erhalt beruflicher Aus- und Weiterbildung, so ist ihm der Einsatzort relativ egal, im Vordergrund steht dann die Möglichkeit der fachlichen Qualifikation in der Truppe: man findet ihn dann meist in der Instandsetzung oder im Sanitätswesen.

Der „Funktionalist“ nimmt sich selbst als solcher wahr. Er ist nur für eine begrenzte Zeit Soldat und hat kein Interesse an einer späteren langfristigen Bindung an die Streitkräfte (d. h. er stellt keinen Antrag auf Übernahme als Berufssoldat). Er versteht sich als bewußter Nutznießer des Ausbildungsangebots der Bundeswehr. Bevor er sich bewirbt, hat er sich intensiv damit beschäftigt, wie seine Pläne mit Hilfe der Streitkräfte umzusetzen sind. Die Notwendigkeit Unteroffizier zu werden, um einen bestimmten Schul- oder Berufsabschluß zu erreichen, ergibt sich aus einem Mangel an finanziellen Mitteln. Die Eltern können etwa die Kosten einer beruflichen Umschulung oder einer verlängerten Schulzeit (für Abitur oder Studium) nicht bezahlen. Als Unteroffizieranwärter hat der Betreffende jedoch von Beginn an ein gesichertes, gutes Einkommen und Anspruch auf Aus- und Weiterbildung.

Im täglichen Dienst zeigt sich der „Funktionalist“ engagiert. Er setzt sich aktiv mit seiner Arbeitsumgebung auseinander, regt Änderungen im Dienstgeschäft an und artikuliert sich offensiv gegenüber Kameraden und Vorgesetzten. Er kennt seine Ansprüche auf Aus- und Weiterbildung genau und versucht durch kooperatives Verhalten die

Rücksichtnahme seiner Vorgesetzten zu erreichen, die notwendig ist, wenn er aufgrund seiner vielfältigen Weiterbildungsbemühungen zeitlich stark beansprucht wird. Stellt ein Vorgesetzter sich seiner Zukunftsplanung in den Weg, d. h. behindert ein Vorgesetzter seine Teilnahme an bestimmten Qualifikationsmaßnahmen,¹⁷ so zögert der „Funktionalist“ nicht, eine dienstliche Beschwerde einzureichen oder rechtliche Schritte einzuleiten. Die Kameraden kennen in der Regel die Absicht des „Funktionalisten“ und tolerieren sie. Zwar werfen sie ihm vor kein „echter Soldat“ zu sein, doch da sie ihn als guten, verlässlichen Kameraden kennen, unterstützen sie ihn, wenn es um die Übernahme von Sonderdiensten oder ähnliches geht. Im Gegenzug setzt sich der „Funktionalist“ gegenüber Vorgesetzten auch für die Interessen der Kameraden und Untergebenen ein.

Der „Funktionalist“ zeigt dann, wenn er sich in der Bundeswehr über eine berufsnahe Verwendung professionell qualifizieren will, eine hohe Identifikation mit dem Fach des jeweiligen Interessengebiets. Er versteht sich also als Kfz-Mechaniker, als Krankenpfleger oder als Elektrotechniker, nicht aber als Soldat. Das Bewußtsein, daß die Verpflichtung als Unteroffizier nur Mittel zum Zwecke des Erreichens beruflicher Ziele ist, ist auch der Grund für die Tatsache, daß der „Funktionalist“ dazu neigt, unverkrampft militärische Strukturen und Hierarchien in Frage zu stellen.

Wie vor seinem Eintritt in die Bundeswehr bereitet sich der „Funktionalist“ auch auf die Phase der zivilberuflichen Integration gut vor, die für ihn der wichtigste Abschnitt der persönlichen Entwicklung ist. Er informiert sich über bestehende Ausbildungsangebote, überprüft den

¹⁷ Hier können dienstliche Gründe die Abwesenheit des Betroffenen nicht zulassen oder Vorgesetzte eine bestimmte Vorstellung von der Verfügbarkeit „ihrer Soldaten“ haben.

Arbeitsmarkt auf notwendige Zusatzqualifikationen und plant zur Verfügung stehende Zeit und finanzielle Mittel möglichst effektiv ein.

Zusammenfassend läßt sich konstatieren, daß der Funktionalist nur eine äußerst begrenzte Identifikation mit dem Soldatenberuf aufweist. Nicht der Dienst steht im Mittelpunkt seines Interesses sondern die Qualifizierungsangebote mit zivilberuflicher Perspektive. Der Funktionalist sieht seine berufliche Zukunft positiv, schließlich ist sie es, auf die er während seiner gesamten Verpflichtungszeit hingearbeitet hat.

4.2.1.3 Typ 3: Der Passive

Der „Passive“ stolpert üblicherweise in die Bundeswehr. Zumeist gelangt er über die Erstverpflichtung in der Truppe in die Unteroffizierlaufbahn. Er hat gerade seine Lehre abgeschlossen oder arbeitet in einem Beruf, der ihm nicht mehr gefällt. Im Rahmen seiner Wehrpflicht lernt er die Bundeswehr kennen. Da er sich gut vorstellen kann bei der Bundeswehr zu bleiben, bemüht er sich um eine Stelle in der Kompanie, der er angehört. Oft wird er auch von Vorgesetzten auf eine mögliche Verpflichtung angesprochen, denn der „Passive“ ist durchaus engagiert. Seine neue Umgebung, die neue Aufgabe in der Truppe sowie die völlige Veränderung seines Alltags euphorisieren ihn. Er geht in seiner neuen Rolle auf. Er liebt die Abwechslung und ist sehr zufrieden mit dem Effekt, daß die Arbeit als Soldat neben den neuen beruflichen Herausforderungen auch noch mehr Lohn einbringt als seine vorherige Tätigkeit.

Der „Passive“ hat keine besondere Vorstellung von seiner beruflichen Zukunft. Er erledigt die Aufgaben, die ihm übertragen werden und durchläuft die für ihn vorgesehenen Ausbildungsstationen mit durch-

schnittlichem Erfolg. Ratschlägen von Vorgesetzten hinsichtlich der militärischen Karriere folgt er gerne. Dieser Soldatentyp entwickelt während seiner gesamten Dienstzeit kein Konzept für seinen Verwendungsverlauf. Auch mit den Möglichkeiten der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung setzt er sich nicht auseinander.

Der „Passive“ möchte auch dann Berufssoldat werden, wenn er schon einige Enttäuschungen erlebt hat. Er kann sich ein alternatives Leben kaum vorstellen. An Weiterbildungsveranstaltungen nimmt er neben der Dienstzeit nicht teil. Nachdem sein zweiter oder dritter Antrag auf Übernahme abgelehnt wurde, fügt er sich seinem Schicksal, das ihm in Person des Beraters des Berufsförderungsdienstes begegnet. Der „Passive“ stellt die Empfehlungen, die ihm im Beratungsgespräch gemacht werden, nicht in Frage. Dies führt in der Regel dazu, daß er zunächst an die Bundeswehrfachschule gelangt. Während seiner Schulzeit ist der „Passive“ für Berufsvorschläge offen. Wichtige Anregungen können Mitschüler, die eigene Familie oder Freunde geben. Für Ausbildungsgänge, die ihm interessant erscheinen, entscheidet er sich dann sehr spontan und neigt dazu, diese mit großer Zufriedenheit zu besuchen.

„Passive“ nehmen in der Truppe eine Rolle an, die von Vorschriften und Vorgesetzten definiert wird. Da sie bei ihrem Eintritt in die Bundeswehr keine eigenen Vorstellungen von dem haben, was ein Soldat ist und welches seine Aufgaben sind, und solche Vorstellungen auch während ihres Dienstes nicht entwickeln, bedürfen sie der Vorstrukturierung ihres Arbeitsgebietes durch andere. Für den Vorgesetzten erscheinen „Passive“ daher als angenehme Untergebene, die ihren Dienst gewissenhaft erledigen und kaum Kritik an den Arbeitsbedingungen üben. Die Tatsache, daß dieser Soldatentyp die Autorität seiner Dienst- und Disziplinarvorgesetzten uneingeschränkt anerkennt,

daß er die Arbeitsabläufe, mit denen er täglich beschäftigt ist, nicht hinterfragt und daß sein Soldatenbild den an ihn gestellten Erwartungen entspricht, macht den „Passiven“ bei seinen militärischen Führern sehr beliebt. Er ist stark belastbar, er erledigt übertragene Aufträge umgehend, er widersetzt sich Anordnungen nicht und achtet formale Kompetenz. Diese Eigenschaften fordert er auch von seinen Untergebenen. Als Vorgesetzter pocht er auf die Einhaltung von Regeln und Dienstverordnungen, er fordert Respekt ihm gegenüber ein und duldet keine Widerrede. Seine formale Kompetenz ist unantastbar. Bei Verstößen gegen seine Prinzipien neigt er zur Unbeherrschtheit. Halten sich Untergebene an seine Vorgaben, finden sie in ihm einen verständnisvollen, umgänglichen Vorgesetzten.

Es bleibt festzuhalten, daß Passivität, die schon beim Eintritt in die Bundeswehr Kennzeichen dieses Soldatentyps ist, den Übergang dieser Unteroffiziere in das zivile Berufsleben prägt. Es ist letztlich die Qualität der Beratung des Berufsförderungsdienstes bzw. der Familie oder guter Freunde, die über den Lebensweg des „Passiven“ entscheidet.

4.2.1.4 Typ 4: Der Soldat

Ein Unteroffizier diesen Typs hat schon am Ende seiner Schulzeit den Wunsch, einmal Soldat zu werden. Er verknüpft romantische und realistische Erwartungen an den Beruf. Er erkundigt sich früh bei Freunden, die ihre Bundeswehrzeit schon leisten oder geleistet haben, und beim zuständigen Kreiswehersatzamt über die Möglichkeiten, die ihm in der Bundeswehr offenstehen. Dabei interessieren ihn besonders konkrete Verwendungen oder bestimmte Einsatzorte.

Schon vor Aufnahme seines Dienstes in den Streitkräften hat der „Soldat“ ein genaues Bild von seinem Beruf. Er zeigt insbesondere während der militärischen Ausbildung hohe Einsatzbereitschaft, hohe Motivation und überdurchschnittliches Engagement. Auch später fällt er durch seine Begeisterung für Übungen und Manöver auf. Er hat großes Interesse an der Teilnahme an Auslandseinsätzen. Nach seiner Bundeswehrzeit wird er gerne als Reservist zur Verfügung stehen.

Der „Soldat“ verkörpert Tugenden, wie Ordnung, Disziplin, Sauberkeit und Pünktlichkeit, die aus seiner Sicht militärische Selbstverständlichkeiten sind. Er verlangt ihre Einhaltung auch nachdrücklich von seinen Untergebenen. Zuwiderhandlungen straft er ab.

Gegenüber seinen Vorgesetzten und seinen Untergebenen verhält er sich kritisch loyal. So prüft er die fachliche und militärische Kompetenz seiner Vorgesetzten und erkennt sie dann an, wenn sie seinen Maßstäben standhält. Andernfalls neigt er dazu, seinem Mißfallen über die „Unfähigkeit“ seines militärischen Führers deutlich Ausdruck zu verleihen. Für seine Untergebenen setzt der „Soldat“ sich uneingeschränkt ein, sofern diese die genannten Tugenden verkörpern. Überhaupt ist er kein Freund der Gruppe oder des Teams. Er differenziert zwischen „guten“ und „schlechten“ Soldaten und orientiert sein persönliches Handeln anderen gegenüber immer an seiner Kategorisierung der jeweiligen Person.

Man findet den „Soldaten“ in allen Tätigkeitsbereichen der Bundeswehr. Als Unteroffizier erledigt er gewissenhaft seine Arbeit. Er beschäftigt sich mit den strukturellen Bedingungen seiner Arbeit, stellt sie in Frage und erarbeitet Alternativen. Dienstvorschriften und Anordnungen versteht er nicht als Barrieren, nicht einmal als Rahmenbedingungen, sondern lediglich als bürokratische Hindernisse mit nach-

geordneter Bedeutung. Zwar berücksichtigt er sie weitgehend, doch scheut er sich nicht sie zu verletzen, wenn er sie nicht für „vernünftig“ erachtet. Seine Vorgesetzten müssen ihn häufig darauf hinweisen, daß Umstrukturierungsvorschläge des „Soldaten“ nicht umsetzbar sind, weil sie an rechtlichen Vorschriften scheitern. Dies hindert den Unteroffizier dann jedoch nicht daran, sie - soweit möglich - in seinem Verantwortungsbereich einzuführen. Im Gegenzug führt dies zur sinkenden Anerkennung des Vorgesetzten durch den „Soldaten“, der ihn als „schlechten“ Vorgesetzten klassifiziert.

Der „Soldat“ ist mit Leib und Seele Unteroffizier und möchte in diesem Beruf auch weiterhin bleiben. Daher bewirbt er sich wiederholt als Berufssoldat. Zwar befremdet ihn die Ablehnung und er fühlt sich verkannt, doch geht er immer wieder davon aus, daß er irgendwann mit seinem Antrag schon Erfolg haben werde. Im extremsten Fall verpflichtet er sich auf 15 Jahre, um weitere Anträge stellen zu können.¹⁸ Der Glaube an die Annahme als Berufssoldat und seine außerordentlich starke berufliche Identität lassen eine zivilberufliche Orientierung des „Soldaten“ nicht zu. Er besucht weder Seminare des Berufsförderungsdienstes neben der Dienstzeit noch denkt er ernsthaft über alternative Berufsziele nach.

Wie der „Passive“ steht auch der „Soldat“ schließlich ohne konkrete Vorstellungen zur beruflichen Zukunft dem Berater des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr gegenüber. Auch ihm wird zumeist der Ausbau der Schulbildung an einer Bundeswehrfachschule anempfohlen. Zwar ist auch der „Soldat“ dann, wenn er seine Schulzeit begonnen hat, für alle Informationen offen, die sich mit möglichen Arbeitsfeldern beschäftigen, doch tendiert er stark zu Stellen im öffentlichen

¹⁸ Im Rahmen der geführten Interviews wurde von zwei solcher Fälle berichtet. Möglich wäre sogar eine Verpflichtung als SaZ 20.

Dienst. Er möchte nach der Wiedereingliederung keine Einkommensverluste hinnehmen und er strebt die Sicherheit öffentlicher Arbeitgeber an. Er ist darüber hinaus der Ansicht, daß ihm die Arbeitsweise in bürokratischen Strukturen liegt.

Der „Soldat“ hat letztlich aufgrund seiner Affinität zu starker struktureller Einbindung gute Chancen die angestrebte Stelle im öffentlichen Dienst zu erreichen, auch weil er aus der Aussicht auf einen solchen Posten die Kraft schöpft, die er für die notwendige Schul- und Fachausbildung benötigt.

4.2.1.5 Typ 5: Der Zweigleisige

Einige Unteroffiziere entwickeln sehr früh nach ihrem Eintritt in die Bundeswehr das Interesse, immer auch eine zivilberufliche Alternative zur Profession des Soldaten zu haben. Sie sind sich schon im 3./4. Dienstjahr der Tatsache bewußt, daß sie voraussichtlich nur für einen begrenzten Zeitraum bei der Bundeswehr bleiben können. Sie haben sich aus unterschiedlichen Gründen für die Streitkräfte entschieden. Einige sind über die Erstverpflichtung in der Truppe gewonnen worden, andere haben sich bewußt verwendungsnah beworben. Der Hintergrund für die Verpflichtung liegt meist in der fehlenden beruflichen Perspektive oder dem Wunsch nach beruflicher Veränderung. Die im folgenden „Zweigleisige“ genannten Soldaten haben während ihrer gesamten Dienstzeit ein distanzierendes Verhältnis zur Bundeswehr und zum Beruf des Soldaten. Zwar identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit und ihrer Rolle als Unteroffizier, doch betrachten sie beides als Job. D. h., daß sie sich sehr gut auch in anderen Rollen, mit anderen Aufgaben identifizieren könnten.

Die „Zweigleisigen“ informieren sich früh über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Bundeswehr sowie über Förderwege. Sie neigen dazu verschiedene Berufszweige in Form von Seminaren „anzutesten“. Sie besuchen also Kurse und Seminare, die in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit ihrer berufsnahen Verwendung oder ihrem Berufsabschluß vor dem Wehrdienst stehen. An Wochenenden gehen sie meist einer Nebenbeschäftigung nach, die ihren professionellen Qualifikationen entspricht und haben dadurch stets einen engen Kontakt zum zivilen Berufsleben. Das führt bei diesen Unteroffizieren auch zu einem recht gelassenen Umgang mit der Übergangsphase in den zivilen Arbeitsmarkt. Ihnen helfen bei der zivilberuflichen Integration nicht nur ihre vielfältigen Qualifikationen, die sie während, neben und nach der aktiven Dienstzeit erworben haben, sondern auch persönliche Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern und ein Gespür für die Anforderungen, die seitens der neuen Arbeitgeber an sie gestellt werden. Der „Zweigleisige“ ängstigt sich im Gegensatz zu manch anderem Soldaten nicht vor den Unwägbarkeiten des zivilen Neuanfangs, er versteht den Übergang als gestaltbare Zukunftschance, der er sehr positiv entgegenseht, da er sich gut vorbereitet fühlt. Das bedeutet aber nicht, daß der Unteroffizier auf die Bewerbung als Berufssoldat verzichten würde. Auch dieser Weg bleibt für ihn offen, wenngleich er ihn unbelasteter beschreiten kann, weil ihm sowohl der Verbleib in der Bundeswehr als auch der Übergang in einen zivilen Beruf reizvoll erscheinen.

Im täglichen Dienst engagiert sich der „Zweigleisige“ durchschnittlich. Er bevorzugt geregelte Arbeitszeiten, die ihm Raum lassen für sein Privatleben. Seine Freizeit ist durch diverse Aktivitäten und Verantwortlichkeiten in Vereinen und Verbänden sowie durch Hobbys und Familie geprägt. Er zeichnet sich durch eine hohe soziale Kompetenz aus, die sich in Vermittlungsfunktionen ausdrückt, die er in der

Truppe wahrnimmt. Seine Distanz zur Bundeswehr - seine subjektiv empfundene Unabhängigkeit - ermöglicht es ihm, selbstbewußt gegenüber Vorgesetzten aufzutreten und seine oder die Wünsche eines Kollektivs zu formulieren. Durch den ständigen Vergleich von Arbeitssituationen im täglichen Dienst mit denen in äquivalenten zivilen Arbeitsbereichen entwickelt der Unteroffizier eine Vielzahl von Änderungsvorschlägen. Er fällt eher durch Kreativität als durch Arbeitsleistung auf.

Für den „Zweigleisigen“ ist der Soldat ein Beruf wie jeder andere. Er fühlt sich weniger als Militär sondern als Zivilist, der als Unteroffizier arbeitet. Dieses Selbstverständnis erhält bei ihm eine enge Bindung an den zivilen Arbeitsmarkt und er beobachtet aufmerksam die Entwicklungen, die sich dort ergeben. Er kann seine Berufschancen daher gut einschätzen und seine zivilberufliche Qualifikation entsprechend anpassen. Diese „Marktorientierung“ führt bei ihm zu guten Integrationschancen nach Ablauf seiner Dienstzeit in der Bundeswehr.

4.2.2 Trennfaktoren

Wie die vorangegangene Typologisierung zeigt, reichen wenige Faktoren zur Differenzierung beruflicher Identität aus. Die Trennschärfe dieser Faktoren bleibt jedoch zunächst schwach und wird erst dann deutlich stärker, wenn man die gesamten 11 Dienstjahre der befragten Unteroffiziere berücksichtigt. Hier zeigen sich dann klare Tendenzen, die schon bei der Nachwuchsgewinnung erahnen lassen, welche Rolle der einzelne Unteroffizieranwärter später in der Truppe einnehmen und wie erfolgreich seine zivilberufliche Wiedereingliederung werden wird.

Allerdings ähneln sich einige der Unteroffizierotypen in den ersten Jahren. So ist es etwa relativ schwierig den „Ernüchterten“ anfangs von den „Passiven“ oder den „Soldaten“ zu trennen, auch „Funktionaristen“ und „Zweigleisige“ zeigen in der Anfangsphase, die von hohem militärischen Ausbildungsdruck geprägt ist, Ähnlichkeiten.

Dennoch erweisen sich folgende Faktoren als ausschlaggebend für die Kategorisierung der Unteroffiziere nach der obigen Typologisierung¹⁹:

- Art des Einstiegs des Soldaten in die Bundeswehr (aktiv/passiv),
- Wahl der Verwendung (aktiv/passiv),
- Form der Auseinandersetzung mit dem täglichen Dienst,
- Umgang mit Vorgesetzten,
- Aufnahme der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung,
- Zeitpunkt der zivilberuflichen Orientierung,
- Anzahl der Anträge auf Übernahme als Berufssoldat,
- Zeitpunkt der Kontaktaufnahme mit dem Berater des Berufsförderungsdienstes,
- Berufsberatungsbedarf im Gespräch mit dem Berater des Berufsförderungsdienstes.

Tendenziell läßt sich die Zuordnung des Unteroffiziers, bzw. Unteroffizieranwärters zu den gebildeten Typologien schon erkennen, wenn einer dieser Faktoren berücksichtigt wird. Kann das Verhalten nach weiteren der angegebenen Faktoren kategorisiert werden, so läßt sich

¹⁹ An dieser Stelle werden die Faktoren lediglich benannt. Im folgenden Hauptbericht werden sie breiter ausgeführt und mit Inhalt gefüllt werden. Die Funktionsweisen der beteiligten organisatorischen Einrichtungen sowie die Rolle der in ihnen handelnden Personen werden dann ebenfalls berücksichtigt.

der Typ immer genauer bestimmen.²⁰ D. h., daß schon früh erkennbar ist, welcher Soldat die Bundeswehr voraussichtlich mit eher guten und welcher sie mit eher schlechten zivilen Berufsaussichten verläßt.

4.3 Der Übergang ehemaliger Unteroffiziere in den zivilen Beruf

Der militärisch-zivile Übergang stellt für die Mehrzahl der Unteroffiziere, die nach einer Dienstzeit von 12 und mehr Jahren die Bundeswehr verlassen, eine erhebliche Belastung dar. Zu großen Teilen handelt es sich dabei um eine psychische Belastung, die der (vielfach so empfundenen) Ungewißheit über die weitere berufliche Entwicklung entspringt. Mit dieser existentiellen Frage verbinden die ausscheidenden Unteroffiziere vor allen Dingen im voraus schwer kalkulierbare Faktoren, wie etwa die mögliche räumliche Veränderung (intra-regionale oder auch regionale Mobilität), die Sicherung des materiellen Lebensniveaus, den denkbaren Wechsel eines Beschäftigungsverhältnisses der Ehefrau, den möglichen Schulwechsel der Kinder.

In weit geringerem Umfang beschäftigen sie sich dagegen mit der (allgemeinen und regionalen) Arbeitsmarktlage, den berufsspezifischen Einstiegschancen, den notwendigen und noch zu erwerbenden beruflichen Qualifikationen etc. Weitestgehend unbeachtet bleibt außerdem die Tatsache, daß durch die veränderte Arbeitsumwelt Werte und Normen neu gesetzt werden und der ehemalige Zeitsoldat des öfteren unter erheblichen Anpassungsdruck gerät. Probleme, die sich später als wesentlich erweisen, werden oft nicht erkannt oder ignoriert, sekundäre in den Vordergrund geschoben. So wird häufig mit Famili-

²⁰ Im Anhang dieser Arbeit finden sich zwei Interviews, die jeweils einen Typus beruflicher Identität dokumentieren. Da in den Interviews, die zur beruflichen Identität geführt wurden, auch verschiedene Ausbildungs- und Verwendungsbiographien thematisiert wurden, lassen sich die Befragten auch einem entsprechenden Ausbildungstypus zuordnen.

enmitgliedern über die Thematik der Übergangsgebühren und der Übergangsbeihilfe und deren Verwendung debattiert. Und des öfteren wird dabei eine der beruflichen Entwicklungsperspektiven eliminiert, in dem Glauben, auch ohne E- oder Z-Schein den Einstieg in den öffentlichen Dienst zu finden. Bezüglich der beruflichen Orientierung bespricht man sich neben den Beratern vom Berufsförderungsdienst (BFD) fast ausschließlich mit Kameraden, die sich in einer ähnlichen Situation befinden oder befanden, oder mit der Ehefrau. Das berufliche Spektrum wird dadurch im vorhinein verengt, viele berufliche Alternativen geraten erst gar nicht in das Blickfeld. Hier wird der fehlende Kontakt und Austausch mit der zivilen Arbeitswelt besonders schmerzlich spürbar.

4.3.1 Die historische Entwicklung der Wiedereingliederung von Unteroffizieren

Die gesamte Problematik des militärisch-zivilen Übergangs ist jedoch weder neu noch - bezogen auf militärische Organisationen - bundeswehrenspezifisch. Ihre Wurzeln reichen weit in die (preußische) Vergangenheit zurück. Auch der Unteroffizier der Jahrhundertwende, mit einer üblicherweise 12 Jahre umfassenden Verpflichtungszeit, mußte nach dem Ablauf derselben einen militärisch-zivilen Übergang vollziehen. Dieser Übergang wurde in starkem Maße durch das System der Militäranwärter geprägt. (vgl. Bald 1981: 53) „Das System, durch Militäranwärter, d. h. also namentlich durch ausgediente Unteroffiziere, die unteren und einen Teil der mittleren Stellen des Zivilbeamtenstandes zu besetzen, geht auf das 18. Jahrhundert zurück, wo Preußen eine Armee hielt, die fast 4 % seiner gesamten Bevölkerung ausmachte.“ (Hintze 1964: 103) Den Fortbestand des Systems - bis zur Veröffentlichung seiner Abhandlung „Der Beamtenstand“ im Jahr

1911 - begründete Hintze wie folgt: „Das System der Militäranwärter aber ist eine bleibende Einrichtung in Preußen und dann auch allgemein im Deutschen Reiche geworden, weil man nur so den nötigen Ersatz für das Unteroffizierskorps gewinnen konnte [...]“ (Hintze 1964: 104) Es handelt sich bei diesem Zitat um eine der früheren Einschätzungen, in denen ein starker Zusammenhang zwischen der Nachwuchsgewinnung einerseits und der Berufsförderung andererseits postuliert wird - ein wahrer Klassiker.

Mit dem System der Militäranwärter wurde jedoch in jedem Fall noch eine weitere Zielrichtung verfolgt. Mit dem Übergang vom Unteroffizier zum einfachen oder mittleren Beamten wurde für diese beiden Gruppen des Beamtenstandes ein erhebliches Maß an Sekundärtugenden gesichert, die in der militärischen Sozialisation der Unteroffiziere ihren Ursprung hatten. „Die militärische Disziplin mit ihrer Gewöhnung an Ordnung und Pünktlichkeit, an Promptheit im Gehorchen und Bestimmtheit im Auftreten ist eine ausgezeichnete Schule für unsere Beamte, bei denen es weniger auf Intelligenz als auf Zuverlässigkeit ankommt.“ (Hintze 1964: 104) Und auch die Integration der ehemaligen Unteroffiziere in den mittleren Dienst²¹ erscheint bei Hintze in einem positiven Licht: „Übrigens wird man anerkennen müssen, daß aus den Unteroffiziersklassen nicht bloß Unterbeamte, sondern auch mittlere Subalternbeamte von hervorragender Tüchtigkeit hervorgegangen sind, Männer von Intelligenz und Strebsamkeit [...]“ (Hintze 1964: 105) In diesem Fall spielte zudem das Kriterium des sozialen

Aufstiegs eine wesentliche Rolle.²²

²¹ Dürfte wohl heute dem gehobenen Dienst entsprechen.

²² „Ich halte es in sozialer Hinsicht für eine sehr glückliche Einrichtung, daß durch den Kanal des Unteroffizierstandes ein soziales Aufsteigen von den untersten Klassen zu den mittleren und oberen in zwei bis drei Generationen stattfinden kann, wenn nur die nötigen persönlichen Eigenschaften vorhanden sind.“ (Hintze 1964: 105)

Zu den (vielfältigen) Verwendungsmöglichkeiten für Militäranwärter schreibt Hintze: „Nicht bloß im Staatsdienst, sondern auch bei den kommunalen und städtischen Behörden, im niederen Kirchendienst, bei den Versicherungsämtern usw. sind die unteren Stellen, die nur mechanische Dienstleistungen verlangen, und die Stellen der Kanzlisten, denen nur die Besorgung des Schreibwerks obliegt, ausschließlich den Inhabern eines *Zivilversorgungsscheines*²³ [Hervorhebung d. A.] vorbehalten und von den mittleren Stellen des Bürodienstes, [...], die Hälfte mit Ausnahme solcher, die eine besondere wissenschaftliche oder technische Vorbildung verlangen.“ (Hintze 1964: 104)

Die konkrete Stellenausschreibung erfolgte über die sogenannten „Vakanzlisten“; diese wurden „allwöchentlich veröffentlicht und durch die Vermittlungsbehörden, als welche die Bezirkskommandos fungier(t)en, den Anwärtern zugänglich gemacht, die sich darum zu bewerben“ hatten. (Hintze 1964: 104) Auch für die Bewerberauswahl existierte ein Regulativ: „Genügt die persönliche Qualifikation des Bewerbers den Anforderungen der Stelle, so wird der ‚Militäranwärter‘ zum ‚Stellenanwärter‘, kann zunächst auf Probe angenommen oder zu informatorischer Beschäftigung eingestellt werden und wird dann je nach dem Charakter der Stelle auf Lebenszeit oder auf Kündigung oder auf Widerruf angestellt. Die vorgeschriebenen Prüfungen sind auch von den Militäranwärtern abzulegen.“ (Hintze 1964: 104) Geregelt wurde das gesamte Zivilversorgungswesen nach dem Mannschaftsversorgungsgesetz vom 31. Mai 1906. (vgl. Hintze 1964: 104)

Warum dieser Exkurs in die Vergangenheit? Er stellt den heutigen militärisch-zivilen Übergang in seinen historischen Kontext. Grund-

²³ Der Zivilversorgungsschein fungierte somit als Vorläufer des heutigen Eingliederungs-

sätzlich ist es für denjenigen, der einen Prozeß - wie den militärisch-zivilen Übergang - effizienter gestalten und die darin eingebundenen Institutionen modernisieren will, von Vorteil, wenn er die historischen Wurzeln des Prozesses und die entsprechenden Maximen kennt. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die von Hintze herausgearbeiteten Zielrichtungen für den damals allgemeingültigen Übergang vom Unteroffizier zum Beamten. Und zwar deshalb, weil Hintze sich von vornherein auf die drei wesentlichen Ziele desselben konzentriert und sie auch klar und unmißverständlich zum Ausdruck bringt. Es waren dies - wohl auch in dieser Rangfolge - die Sicherung der Nachwuchsgewinnung, der Erhalt der soldatischen Sekundärtugenden und deren Implementation in den Beamtenapparat sowie die Ermöglichung des sozialen Aufstiegs für entsprechend befähigte Unteroffiziere.

Es kann davon ausgegangen werden, daß es die beschriebene tradierte Form des militärisch-zivilen Übergangs noch heute gibt, weil die damit verbundenen Ziele auf diesem Wege weiter verfolgt werden. Zwar stellt die einst generelle Form des Übergangs heute nur noch eine der praktisch unüberschaubar vielen Möglichkeiten desselben dar, obgleich eine weiterhin sehr gewichtige.²⁴ „Einstellungsbehörden des Bundes, der Länder und der Gemeinden, sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts haben für Inhaber von E- bzw. Z-Scheinen eine bestimmte Anzahl von Beamtenanwärterstellen und neugeschaffenen bzw. freiwerdenden Angestelltenstellen im einfachen, mittleren (jede sechste) und gehobenen Verwal-

scheines.

²⁴ Mit dieser Position gerät man zweifellos in Widerspruch zur (temporären) Einschätzung von Bald, der 1981 konstatierte: „Im Sinne der Versorgung erhielten Unteroffiziere mit 12jähriger Dienstzeit auch in der Bundeswehr - seit Anfang 1964 - bereits während ihrer Dienstzeit eine verbindliche Zusage auf Einstellung in die Bundeswehrverwaltung; diese Möglichkeit hat bei dem jahrelangen Unteroffiziermangel jedoch nicht mehr die Bedeutung erlangt, die historisch so hervorsteht.“ (Bald 1981: 54) Angesichts des nachfolgenden Zitats

tungsdienst (jede neunte) freizuhalten.“ (Bundesamt für Wehrverwaltung 1996: 4) Eine weitere Erhöhung dieser Kontingente erscheint jedoch im Zuge der notwendigen Verschlankung des Staates nicht praktikabel. Bei der unumgänglichen Dämpfung der Nachfrage nach den angesprochenen Stellen setzt der Staat voll auf negative monetäre Anreize, wie die Kürzung der Übergangsbeihilfe um 75 oder 50 % (E- bzw. Z-Schein), Nichtgewährung von Übergangsgebührens (E-Schein) oder Ausgleichsbezügen (Z-Schein) und erzielt damit auch die erhoffte Wirkung.

Die vorab beschriebene spezifische Form des militärisch-zivilen Übergangs ist jedoch nicht nur wegen ihres besonderen Gewichts, d. h. aufgrund ihres hohen Anteils an allen militärisch-zivilen Übergängen, von außerordentlicher Bedeutung. Sie stellt auch aus organisationssoziologischer Perspektive eine logische, in sich stimmige Variante des Übergangs dar. Diese These stützt sich vor allen Dingen auf den Weberschen Begriff der „Disziplin“. „Die Disziplin des Heeres ist [...] der Mutterschoß der Disziplin überhaupt.“ (Weber 1972: 686) Und deren „rationalstes Kind“ ist die „Bürokratie“.

(Weber 1972: 682)²⁵ Mit der „Disziplin“ bringt der ausscheidende Unteroffizier demnach eine der wesentlichen Voraussetzungen für den

kann dieser Widerspruch jedoch als durchaus gerechtfertigt erscheinen.

²⁵ Bei Weber ist der Begriff „Bürokratie“ mitnichten negativ belegt, ganz im Gegenteil. „Wie der sogenannte Fortschritt zum Kapitalismus seit dem Mittelalter der eindeutige Maßstab der Modernisierung der Wirtschaft ist, so ist der Fortschritt zum bürokratischen, auf Anstellung, Gehalt, Pension, Avancement, fachmäßiger Schulung und Arbeitsteilung, festen Kompetenzen, Aktenmäßigkeit, hierarchischer Unter- und Überordnung ruhenden Beamtentum der ebenso eindeutige Maßstab der Modernisierung des Staates, des monarchischen wie des demokratischen.“ (Weber 1972: 825) Dem heutigen Zeitgeist entspricht es hingegen, z. B. die „fortschreitende Bürokratisierung“ der Bundeswehr zu beklagen. (Marienfeld in: Berliner Zeitung vom 16. März 1999)

Einstieg in den bürokratischen Apparat des öffentlichen Dienstes mit, wenn nicht sogar die wesentlichste. Es bedarf letztendlich nur noch der (Fein-)Anpassung an die Rationalitätskriterien der nunmehr zivilen Bürokratie. Darüber hinaus ist der militärisch-zivile Übergang vom Unteroffizier zum Beamten im Weberschen Sinne lediglich ein Wechsel innerhalb des staatlichen Herrschaftsbetriebes, und zwar von dessen militärischem in seinen zivilen Bereich. (vgl. Weber 1972: 825) Dabei wird der „Apparat der Bürokratie (Richter, Beamte, Offiziere; [...], Unteroffiziere)“ nicht verlassen. (Weber 1972: 826)

In diesem Lichte betrachtet, erscheint die nachfolgende, von einem Vertreter des Deutschen Bundeswehr-Verbandes e.V. bezüglich der Laufbahn erhobene, Forderung als durchaus plausibel: „Attraktiver ‚Lebensberuf Bundeswehr‘, d. h. Verpflichtungszeiten von 20/25 Jahren für Unteroffiziere *mit unbedingtem Anspruch auf Eingliederung in den öffentlichen Dienst* [Hervorhebung d. A.] oder Übernahme zum Berufssoldaten.“ (Stötzner 1989: 197) Von der Realität des militärisch-zivilen Übergangs ist diese Forderung hingegen sehr weit entfernt. Hinzu kommt, daß die Begrenzung des unter funktionalen Gesichtspunkten als Königsweg erscheinenden Übergangs vom Unteroffizier zum Beamten zwar ein wesentliches, aber bei weitem nicht das einzige Problem darstellt.

Ehemalige Unteroffiziere sind z. B. in den Hierarchien größerer Industrieunternehmen in entsprechender Position kaum zu finden. Ein Übergang vom Unteroffizier der Bundeswehr zum „Unteroffizier der Automationshierarchie“ scheint üblicherweise kaum stattzufinden. (vgl. Pollock 1964: 302) Zu diesen Unteroffizieren in Industrieunternehmen „rechnen wir das Aufsichtspersonal, die für die Instandhaltung und Reparatur der Maschinerie verantwortlichen Arbeiter, (das Instandhaltungspersonal) und das qualifizierte Bedienungspersonal der Geräte“. (Pollock 1964: 302) Es fehlen die „semi-skilled engi-

neers“ bzw. „maintenance engineers (Instandhaltungsingenieure)“. (Pollock 1964: 302)

In welchen Unternehmen und Institutionen, Bereichen und beruflichen Positionen die Unteroffiziere 5 Jahre nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr anzutreffen sind, darüber soll das anschließende Kapitel Auskunft geben.

4.3.2 Die Typen

Entsprechend der für das gesamte Projekt gültigen Konzeption zur Typenbildung werden die diesbezüglichen Kriterien im Vorfeld der Untersuchung weder definiert noch limitiert. Sie sollen einzig das Ergebnis des problemzentrierten Interviews sein.

Das einzige Ordnungskriterium für die jeweiligen Typen bildet der Forschungsschwerpunkt, für das Teilprojekt III somit der berufliche Erfolg. Im Teilprojekt III kann jedoch nicht, wie im Teilprojekt I, auf normierte schulische und berufliche Qualifikationen zurückgegriffen werden, durch deren Kombination und/oder Kohärenz sich z. B. die Ausbildungstypen generieren lassen. Ebenso wenig kann, wie im Teilprojekt II, die durch die Befragten selbstdefinierte berufliche Identität als Ausgangspunkt der Typenbildung genommen werden. Für die Bestimmung des beruflichen Erfolges bedarf es im Grunde gesellschaftlich akzeptierter Maßstäbe, die in einem Bewertungssystem für berufliche Positionen zusammengefaßt werden.

Ein solches - wenngleich noch komplexeres - System bietet z. B. Bourdieu mit seinem „Raum der sozialen Positionen/Raum der Lebensstile“ an, in dem er den einzelnen Berufsgruppen feste Positionen

zuweist. (Bourdieu 1983: 212f.) Für das Projekt „Unteroffizier und ziviler Beruf“ wird der Bourdieusche „Raum der sozialen Positionen“ in zwei Bereiche unterteilt: in den öffentlichen Dienst und in die private Wirtschaft. Zum einen wegen der besonderen Bedeutung, die dem öffentlichen Dienst im Rahmen des militärisch-zivilen Übergangs zukommt; zum anderen wegen der Spezifik beruflichen Erfolgs im öffentlichen Dienst.

Doch für die Beurteilung des beruflichen Erfolges und damit für die betreffende Typenbildung ist zumindest noch eine weitere Komponente von eminenter Bedeutung - die „soziale Flugbahn“. (Bourdieu 1974: 49) Die derzeitige berufliche Position ist für den beruflichen Erfolg, insbesondere für den noch zu erwartenden, allein nicht aussagekräftig genug. Es erscheint notwendig, Auf- und Abstiegstendenzen in die Betrachtung mit einzubeziehen und damit für alle Befragten den „Neigungsindex auf ihrer sozialen Lebenskurve“ zu bestimmen. (Bourdieu 1974: 49) Dabei kann auf bewährte Kategorien zurückgegriffen werden. Da sind zum einen die „climbers“, die „in sozialem Aufstieg begriffen sind“; die „strainers“, die „auf solchen Aufstieg vergeblich hoffen“; und schließlich die „skidders“, die „sich auf dem Wege sozialen Abstiegs befinden“. (Bourdieu 1974: 49) Darüber hinaus dürften noch Mischtypen auftreten, die sich durch die unterschiedliche Abfolge von Aufstiegs-, Abstiegs- und Konsolidierungstendenzen unterscheiden.

4.3.2.1 Typ 1: Aufsteiger im öffentlichen Dienst

Die Aufsteiger im öffentlichen Dienst bekleiden derzeit eine Funktion im gehobenen Dienst (z. B. 2. Beamter einer Truppenverwaltung, Teilsachgebietsleiter eines regionalen BFD's). Nach ihrer eigenen

Einschätzung befinden sie sich damit auf einer unteren Stufe des mittleren Managements. In ihrer Funktion tragen die Aufsteiger im öffentlichen Dienst erhebliche personelle und/oder materielle Verantwortung.

Das Einkommensniveau dieser Aufsteiger ist verglichen mit dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bundeswehr stabil oder hat sich leicht verbessert. Ihre Aufstiegsmöglichkeiten bzw. -aussichten im Rahmen der Laufbahnregelung für Beamte sind daher mittelfristige.

Für ihren beruflichen Aufstieg war eine permanente berufliche Qualifikation auch während ihrer Bundeswehrzeit nicht vonnöten, auch eine zivilberufsnahe Verwendung gab es nur zum Teil. Typisch für diese Form des beruflichen Aufstiegs ist der Sprung auf ein neues Qualifikationsniveau, der sich in dem Erwerb der Fachhochschulreife und dem Abschluß eines Fachhochschulstudiums manifestiert. Von einer kohärenten beruflichen Ausbildung kann daher nur während des Zeitraums der dienstzeitbeendenden Berufsförderung und der an die Dienstzeit anschließenden Berufsförderung gesprochen werden.

Von den Aufsteigern im öffentlichen Dienst wurden die zeitlichen Ansprüche auf Berufsförderung vollständig bzw. nahezu vollständig ausgeschöpft. Die Aufwärtsentwicklung vollzog sich ausgesprochen kontinuierlich.

4.3.2.2 Typ 2: Aufsteiger in der Privatwirtschaft

Die Aufsteiger in der Privatwirtschaft bekleiden eine Position im unteren Management, sind Ingenieur oder Geschäftsführer einer eigenen kleinen Firma. Im Gegensatz zu den Aufsteigern im öffentlichen Dienst tragen sie nur in geringem Maße personelle Verantwortung, dagegen in weit stärkerem Maße materielle.

Ihr Einkommensniveau liegt in jedem Falle oberhalb desjenigen zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bundeswehr. Für diese Gruppe von Aufsteigern bestehen keine formalisierten Aufstiegsmöglichkeiten oder -kriterien, perspektivisch erscheint ein Wechsel in das mittlere Management möglich.

Für die Aufsteiger in der Privatwirtschaft ist eine permanente berufliche Qualifikation vom Zeitpunkt des Eintretens in die Bundeswehr an bis heute typisch, ebenso wie ihre zivilberufsnahen Verwendung während der Bundeswehrzeit. Ihre berufliche Ausbildung kann mit ihrer Vielzahl von Qualifikationen und Abschlüssen als ausgesprochen kohärent betrachtet werden und dies im Unterschied zu den Aufsteigern im öffentlichen Dienst seit ihrem Eintritt in die Bundeswehr. Durch die Vielfalt und Kombinierbarkeit von Fähigkeiten wird die Entstehung von Synergieeffekten besonders unterstützt.

Die berufliche Aufwärtsentwicklung kann als relativ kontinuierlich eingeschätzt werden, ohne daß Diskontinuitäten bei den einzelnen Befragten ausblieben.

4.3.2.3 Typ 3: Statusbewahrende im öffentlichen Dienst

Die Statusbewahrenden im öffentlichen Dienst haben eine Stellung im mittleren Dienst inne, bzw. eine entsprechende Position als Angestellter. Im Vergleich zu den Aufsteigern im öffentlichen Dienst tragen sie nur noch geringe personelle und erheblich reduzierte materielle Verantwortung.

Ihr derzeitiges Einkommensniveau ist verglichen mit dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bundeswehr etwas gemindert (soweit nicht eine Integration in den Zivilberuf über den Eingliederungsschein erfolgte). Im Zuge der Beförderung entsprechend der beamtenrechtlichen Laufbahn werden diese geringfügigen Einkommensnachteile aufgehoben.

Aufstiegsmöglichkeiten und -aussichten bestehen innerhalb der beamtenrechtlichen Laufbahn, der Aufstieg vollzieht sich sukzessive und wird durch den Rahmen des mittleren Dienstes begrenzt.

Für diese Gruppe läßt sich keine erhebliche Aneignung zivilberuflicher Qualifikationen während der Bundeswehrzeit nachweisen bzw. soll die zivilberufsnahen Verwendung nach dem Ausscheiden keine Fortsetzung finden. Bezogen auf den gesamten Zeitraum vom Eintritt in die Bundeswehr bis heute erscheint die Ausbildung nicht als kohärent, insbesondere dann, wenn der Übergang in den mittleren öffentlichen Dienst nach dem Erwerb der Fachhochschulreife erfolgt.

Die Ansprüche auf Berufsförderung werden nicht ausgeschöpft; nach Ablauf der Bundeswehrzeit wird nur noch in sehr geringem Umfang von den Möglichkeiten der Berufsförderung Gebrauch gemacht. Die berufliche Entwicklung erscheint unter diesem Aspekt teilweise als diskontinuierlich.

4.3.2.4 Typ 4: Statusbewahrende in der Privatwirtschaft

Die Statusbewahrenden in der Privatwirtschaft nehmen bevorzugt verantwortliche Positionen in kleineren Unternehmen ein. Diese Unternehmen werden des öfteren von Personen geführt, die eine mehr-

jährige Dienstzeit in der Bundeswehr aufweisen. Die Statusbewahrenden in der Privatwirtschaft tragen ein geringes Maß an personeller und ein erhebliches Maß an materieller Verantwortung.

Ihr Einkommensniveau ist nach einer kürzeren mit finanziellen Einschnitten verbundenen Periode mit dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bundeswehr vergleichbar.

Aufstiegsmöglichkeiten sind in diesen kleineren Unternehmen mit den dazugehörigen flachen Hierarchien kaum gegeben. Der ausbleibende positionale Aufstieg kann nur durch monetäre Anreize bei entsprechendem Zuwachs an Professionalität kompensiert werden. Grundlage für die derzeitige Position im Unternehmen bildet die erfolgreiche berufliche Neuorientierung mit Abschluß nach Ablauf der Dienstzeit bei der Bundeswehr. Es ergeben sich zudem teilweise Synergieeffekte mit der zivilberufsnahen Verwendung bei der Bundeswehr, ohne daß von einer langfristig kohärenten beruflichen Ausbildung und Entwicklung ausgegangen werden kann.

Die Ansprüche auf Berufsförderung werden relativ gut ausgeschöpft, zum Teil werden auch für die derzeitigen beruflichen Anforderungen benötigte Qualifizierungen vom BFD eingefordert, obwohl die eigentliche Fachausbildung bereits lange beendet ist. Die berufliche Entwicklung kann in toto als eher kontinuierlich eingeschätzt werden.

4.3.2.5 Typ 5: Wiederaufsteiger

Die Wiederaufsteiger sind derzeit als Angestellte oder Arbeiter mit eigenem Verantwortungsbereich (z. B. Kolonnenführer) beschäftigt.

Sie tragen keine bzw. eingeschränkte personelle Verantwortung und nur bedingte materielle.

Ihr derzeitiges Einkommensniveau liegt noch beträchtlich unter dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bundeswehr. Aufstiegsmöglichkeiten sind durchaus gegeben, sind aber an eine zunehmende Professionalisierung (systematische Erweiterung des Verantwortungsbereiches) oder eine höhere berufliche Qualifikation gebunden.

Betrachtet man den Zeitraum vom Eintritt in die Bundeswehr bis heute, war die Abfolge beruflicher Qualifizierung in sich nicht schlüssig. Nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr erfolgte in der Regel ein Versuch, in einem vollständig anderen (nicht mit der Verwendung bei der Bundeswehr und früheren Berufsabschlüssen korrespondierenden) beruflichen Metier Fuß zu fassen. Nach dem Erwerb der entsprechenden Qualifikation war diese auf dem Arbeitsmarkt nicht gefragt, die jüngere Konkurrenz war viel zu stark, oder das Unternehmen, das dem ehemaligen Zeitsoldaten einen Arbeitsplatz bot, ging in Konkurs. Es folgte ein beruflicher Absturz: Arbeitslosigkeit und Leiharbeit.

Aus dieser Krisensituation befreiten sich die Wiederaufsteiger durch einen Rückgriff auf die in der Bundeswehrzeit erworbenen technischen sowie individuell angeeigneten Kenntnisse. Es begann ein sukzessiver Wiederaufstieg. Zudem ist für diese Gruppe der Wiederaufsteiger typisch, daß sie aufgrund von finanziellen Belastungen, die aus familiären Gründen wie Ehescheidung resultierten, ihre Ansprüche auf Berufsförderung nicht ausschöpften, um über einen längeren Zeitraum neben den Übergangsgebührrnissen noch ein Erwerbseinkommen zu erzielen.

4.3.2.6 Typ 6: Unmerkliche Absteiger

Die unmerklichen Absteiger sind zumeist als einfache Angestellte in kleineren Unternehmen tätig. Ihnen obliegt keine personelle und nur geringfügige materielle Verantwortung.

Ihr Einkommensniveau liegt deutlich unter dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bundeswehr. Aufstiegsmöglichkeiten bestehen aus ihrer Perspektive nicht (und sind auch objektiv nicht zu erkennen).

Im Rahmen der dienstzeitbeendenden Berufsförderung und eines Teils der zur Verfügung stehenden Zeiten für Fachausbildung erwarben die unmerklichen Absteiger berufliche Qualifikationen, von denen auf dem ersten Arbeitsmarkt ein Überangebot besteht (wie staatlich geprüfter Betriebswirt, staatlich geprüfter Erzieher). Der zivilberufliche Einstieg erwies sich unter diesen Rahmenbedingungen als ausgesprochen schwierig, ein Einstieg gelang nur über persönliche Beziehungen. Die neuerworbenen beruflichen Qualifikationen wurden in den Institutionen und Unternehmen nicht voll anerkannt, die Positionen im Betrieb liegen noch heute unterhalb des eigentlichen Qualifikationsniveaus.

Da sich keine oder nur marginale Synergieeffekte mit der Verwendung innerhalb der Bundeswehr ergeben, kann die berufliche Ausbildung in Gänze als in starkem Maße inkohärent bezeichnet werden. Die Ausschöpfung der Ansprüche auf Berufsförderung durch die unmerklichen Absteiger kann als unterdurchschnittlich beschrieben werden.

Da auch in der näheren Zukunft nicht von einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus oder dem Wechsel in eine verantwortungsvollere

Position in einem anderen Unternehmen ausgegangen werden kann, vollzieht sich für den angesprochenen Personenkreis eine schleichende Dequalifizierung und damit ein unmerklicher kontinuierlicher Abstieg. Bisher liegen nur kurze Zeiten der Arbeitslosigkeit hinter dem benannten Personenkreis, doch das Risiko einer erneuten, und dann womöglich langfristigen Erwerbslosigkeit wächst beständig.

4.3.2.7 Typ 7: Aussteiger

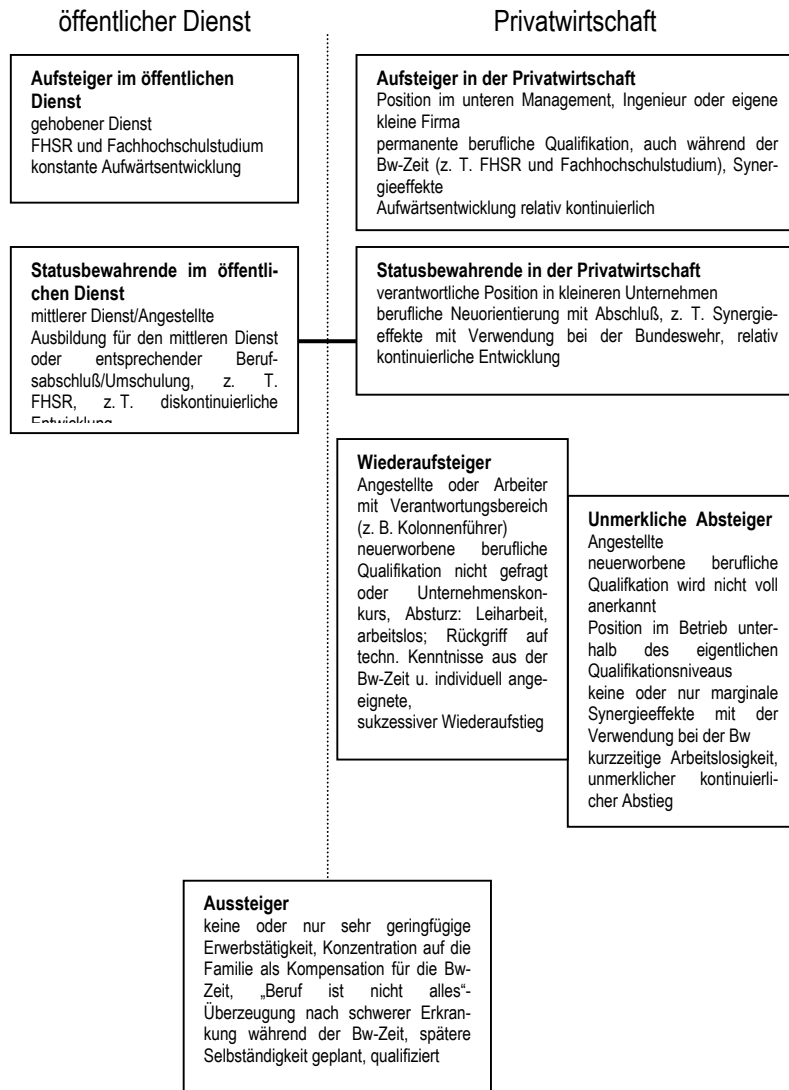
Der Aussteiger geht keiner oder einer nur sehr geringfügigen Erwerbstätigkeit nach. Das notwendige Einkommen wird vor allem durch die berufstätige Ehefrau gesichert.

Ein wesentliches Merkmal des Aussteigers ist die Konzentration auf die Familie als Kompensation für die zeitlichen Defizite, die dieser während der Bundeswehrzeit verkraften mußte. Tritt nach einer schweren Erkrankung während der Bundeswehrzeit eine „Beruf ist nicht alles“ - Überzeugung hinzu, ist eine Rückkehr in das Erwerbsleben nicht mehr prioritär.

Gleichwohl verfügt der Aussteiger über eine Vielzahl von beruflichen Qualifikationen, die jedoch nebeneinander stehen und damit keine Synergieeffekte erzeugen können. Seine berufliche Zukunft sieht der Aussteiger nicht in einem Unternehmen oder einer Institution, sondern in der Selbständigkeit, für die er die notwendigen Voraussetzungen besitzt. Dazu zählen auch der Berufsabschluß sowie weitere Qualifikationen, die durch den BFD gefördert wurden.

Eine zusammenfassende Darstellung der beschriebenen Berufserfolgstypen bietet die nachfolgende Grafik:

Grafik 2: Berufserfolgstypen (nach beruflicher Position und „sozialer Flugbahn“)



Anzumerken ist an dieser Stelle, daß mit großer Wahrscheinlichkeit neben den 7 beschriebenen Berufserfolgstypen noch weitere vorkommen. Anlaß zu dieser Vermutung bieten die Antworten der Befragten bezüglich der Kontakte zu ehemaligen Kameraden und deren beruflicher Entwicklung. Hier werden neben den bereits bekannten Typen noch zwei weitere benannt.

Zum einen der Typus des gescheiterten Selbständigen, der sein Hobby zum Beruf machen wollte und an dieser selbst gestellten Aufgabe gescheitert ist. Zum anderen derjenige, der eine berufliche Ausbildung oder ein Fachhochschulstudium nicht abgeschlossen hat und jetzt einer „einfachen“ Tätigkeit nachgeht (LKW-Fahrer, Taxifahrer, „Würstchenverkäufer“).

Beide Typen sind aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus stark von Arbeitslosigkeit bedroht oder erleben diese bereits in Intervallen. Ein beruflicher Wiederaufstieg ist für diese beiden Typen relativ unwahrscheinlich.

4.3.3 Trennfaktoren

Einleitend sei darauf hingewiesen, daß die bereits in der Grafik 1 praktizierte Unterteilung nach öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft fortgesetzt wird. Diese Fortsetzung erscheint als gerechtfertigt, weil die Faktoren für den beruflichen Erfolg in den jeweiligen Bereichen erheblich differieren.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes sind nur verhältnismäßig wenige Faktoren für den beruflichen Erfolg maßgeblich.

Es sind:

- die Absicherung des Übergangs in den öffentlichen Dienst über den E- bzw. Z-Schein (Dies gilt trotz der Tatsache, daß einige Befragte den E- bzw. Z-Schein letztlich nicht benötigten und zurückgaben, denn auch diese E- und Z-Scheine verliehen den Befragten ein Gefühl der Sicherheit und ließen daher den Zweifeln am Gelingen des militärisch-zivilen Übergangs nur einen sehr geringen Raum.),
- realistische Einschätzung der eigenen intellektuellen Ressourcen und der sich aus der mehrjährigen Ausbildung ergebenden familiären Belastungen,
- Fleiß und Beharrlichkeit, insbesondere bei der Ausbildung für den gehobenen Dienst und den zuvor notwendigen Erwerb der Fachhochschulreife (An der Bundeswehrfachschule sind die Kriterien für den Erwerb der Fachhochschulreife zum Teil strenger als im jeweiligen Bundesland üblich.),
- regionale oder zumindest intraregionale Mobilität.

Im Vergleich zum öffentlichen Dienst sind die Faktoren, von denen ein beruflicher Erfolg in der Privatwirtschaft abhängen kann, wesentlich zahlreicher. Erfolgreicher sind diejenigen ausgeschiedenen Unteroffiziere, die:

- zivilberufsnah eingesetzt waren,
- sich während der Bundeswehrzeit weitergebildet haben,
- sich am Ende/nach der Dienstzeit darauf aufbauend weitergebildet haben (Die Kohärenz der Ausbildungen spielt in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle.),
- nicht versucht haben, in einen artfremden Beruf zu wechseln,
- ihre Ansprüche auf Berufsförderung nahezu ausgeschöpft haben,

- über eine professionelle Berufseinstellung verfügten,
- sich relativ frühzeitig mit dem zivilberuflichen Einstieg befaßt haben,
- in diesem Kontext den Kontakt nach außen, zur privaten Wirtschaft gesucht haben, und nicht allein im familiären und/oder Kameraden- bzw. Freundeskreis nach beruflichen Empfehlungen/Orientierungen gesucht haben,
- über Beziehungen in die private Wirtschaft, insbesondere zu ehemaligen Kameraden in der privaten Wirtschaft verfügten,
- eine günstige regionale Arbeitsmarktlage vorfanden oder regional/intraregional mobil waren,
- nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr sofort umschalten konnten oder die von vornherein die Bundeswehrzeit als funktionales Element ihrer beruflichen Entwicklung begriffen haben, in der es galt, viele geeignete Qualifikationen in Hinsicht auf den späteren zivilen Beruf zu erwerben.

5 Einschätzungen zum Berufsförderungsdienst

„1960 - noch zu Zeiten des deutschen Wirtschaftswunders - ist eine Einrichtung entstanden, die über viele Jahre eher im Schatten als im Licht der Aufmerksamkeit stand [...] Als ‚nobody‘ - weil ohne institutionelle Anknüpfung an eine militär-historische Tradition - in die Welt gesetzt zu einer Zeit, als es Vollbeschäftigung in unserem Land gab und der Arbeitsplatzwechsel, und damit auch der Übergang vom militärischen auf einen zivilen Arbeitsplatz, keine Probleme bereitete, ging der BFD als eines der jüngsten Aufgabenkinder der Bundes-

wehrverwaltung auf die Suche nach seiner Identität.“ (Wehrmann 1988: 8) Vom Nutzen und der Notwendigkeit dieser neuen Institution wird damals nicht jeder überzeugt gewesen sein. Mit der Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der Zunahme der Erwerbslosigkeit, erschwerte sich nicht nur der militärisch-zivile Übergang für die ausscheidenden Zeitsoldaten, auch der BFD wurde vor neue Herausforderungen gestellt.

Mit jedem weiteren Anstieg der Erwerbslosigkeit wuchs der Druck auf den Berufsförderungsdienst und erhöhte sich die Erwartungshaltung der ausscheidenden Zeitsoldaten. Vielfach werden diffuse Ängste der Zeitsoldaten vor dem militärisch-zivilen Übergang an der Organisation BFD festgemacht und von den Zeitsoldaten als Ängste vor dem BFD beschrieben. Zu Unrecht, denn der BFD ist weder „Torwächter“ noch alleiniger Richtungsweiser für den militärisch-zivilen Übergang. Aber mitunter verbindet sich die diffuse Angst mit Inkompetenz und Unsensibilität der BFD-Mitarbeiter. Oft resultiert die Angst vor dem BFD ursächlich aus der Nichtweiterverpflichtung als Berufssoldat und der in diesem Zusammenhang auftretenden Zukunftsangst, doch tritt sie zumeist erst beim BFD zutage. Der „Abschied wird hier Realität“, „Es ist dann soweit“, der BFD erscheint als die „Vorhölle“.

Generell ist die Sicht auf den BFD, seine Arbeitsweise, abhängig von den Erwartungshaltungen, die die einzelnen ausscheidenden Zeitsoldaten bezüglich der Aufgaben des BFD besitzen. Hier lassen sich zunächst zwei große Gruppen voneinander unterscheiden. Die einen, „die Passiven“, erwarten vom BFD allgemeine berufliche Beratung/Orientierung und spezielle Beratung bezüglich der Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen und der Fachausbildung.²⁶

²⁶ Diesen Anforderungen scheint der BFD Rechnung getragen zu haben, indem er die ehemaligen Sachgebiete 1 „Berufliche Beratung und Rehabilitation“ und 3 „Fachausbildung und

Die anderen, „die Aktiven“, bedürfen keiner allgemeinen beruflichen Beratung, besitzen bereits eine klare berufliche Orientierung und erwarten „lediglich“ spezielle Beratung bezüglich der Ausbildung an der Bundeswehrfachschule bzw. der Fachausbildung.

Doch auch innerhalb der beiden Gruppen „Passive“ und „Aktive“ bestehen - diesmal bezüglich der Zufriedenheit mit der Arbeit des BFD - gravierende Unterschiede. Beginnen wir mit der Gruppe der „Passiven“.

5.1 Die „unzufriedenen Passiven“

Die „unzufriedenen Passiven“ monieren, daß ihnen der BFD keine beruflichen Perspektiven eröffnen kann oder will. Die Berater des BFD verlangen von den ausscheidenden Zeitsoldaten eigene Initiative und daß „sie schon selber wissen müssen, was sie wollen“. Die Beratung erfüllt für die „unzufriedenen Passiven“ nicht ihre Erwartungen, sie fühlen sich weiterhin orientierungslos. Sie haben das Gefühl, „08-15“ oder nach „Schema F“ behandelt zu werden. Nach ihrer Einschätzung wird ihnen eine Standardausbildung „übergeholfen“.

Erfahrene Oberfeldwebel „schieben Panik“, sie vermissen diejenigen, die ihnen Orientierung und das Gefühl von Stabilität im Umbruch verleihen. Sehr oft wird auch die mangelnde Sensibilität der Mitarbeiter des BFD bemängelt. Die eigene Passivität wird jedoch kaum wahrgenommen und die Verantwortung für die berufliche Entwicklung nahezu komplett auf den BFD verlagert.

5.2 Die „zufriedenen Passiven“

Die „zufriedenen Passiven“ sind in der Regel in hohem Maße von autoritären Strukturen geprägt. Von ihnen wird die Beratungsleistung der BFD-Mitarbeiter in jedem Fall mit „ausreichend“, zumeist sogar mit „gut“ bewertet. Sie stellen die Arbeit der BFD-Mitarbeiter prinzipiell nicht in Frage.

Die „zufriedenen Passiven“ nehmen gern die Angebote der BFD-Mitarbeiter zum Besuch der Bundeswehrfachschule in Anspruch. Sie belegen zumeist für ein halbes Jahr einen Auffrischungslehrgang und dann einen der möglichen Fachschulausbildungsgänge, z. B. „Staatlich geprüfter Betriebswirt“ bzw. „Staatlich anerkannter Erzieher“.

Sie stellen bezüglich ihrer späteren Einstiegsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt kaum Fragen und vertrauen voll auf die Sachkenntnis der Mitarbeiter des BFD. Der „zufriedene Passive“ ist später nicht selten identisch mit einem unmerklichen Absteiger.

5.3 Die „unzufriedenen Aktiven“

Die „unzufriedenen Aktiven“ besitzen klare Vorstellungen über ihre spätere berufliche Zukunft. Sie erwarten vom BFD selten Beratungsleistungen bezüglich der Fachausbildung, noch seltener bezüglich der Ausbildung an der Bundeswehrfachschule, dafür häufiger die Legitimation für eine Fachausbildung, die in den Köpfen bereits fixiert ist.

Unzufriedenheit mit dem BFD entsteht dann, wenn die individuell geplante Fachausbildung vom BFD nicht genehmigt wird. Dann wird aus dem BFD im Sprachgebrauch schnell der „BVD“, der „Berufsverhinderungsdienst“. Häufig wird von den „unzufriedenen Aktiven“ kritisiert, daß der BFD die ausscheidenden Zeitsoldaten zu einer beruflichen Qualifikation nötigen will, die an ihren zivilen Beruf vor der Bundeswehrzeit anschließt. Dies wird von vielen als nicht sinnvoll erachtet, da sie diesen Beruf seit 10 bis 12 Jahren nicht mehr ausgeübt haben und zum Teil wegen der Unzufriedenheit mit diesem alten Beruf den Weg zur Bundeswehr gefunden haben.

Zudem wird betont, daß der BFD häufig zu wenig Verständnis zeigt für eine Berufswahl, die darauf zielt, mit der zumeist handwerklichen Tätigkeit/Fähigkeit eine Marktlücke zu füllen. Bei aller geäußerten Unzufriedenheit mit dem BFD gelingt es jedoch den meisten „unzufriedenen Aktiven“ letztendlich, ihre beruflichen Vorstellungen durchzusetzen. Die in der Phase der beruflichen Entscheidung stark empfundene Unzufriedenheit weicht nach einem gewissen zeitlichen Abstand einer konzilianteren Einstellung zum BFD.

5.4 Die „zufriedenen Aktiven“

Die „zufriedenen Aktiven“ haben in der Regel sehr konkrete Vorstellungen von ihrer späteren beruflichen Entwicklung. Sie streben sowohl den gehobenen öffentlichen Dienst als auch eine verantwortungsvolle Tätigkeit in der privaten Wirtschaft an. Sie treffen nach ihrer Ansicht beim BFD auf kompetente Berater, die ihnen „keinen Stein in den Weg legen“.

Die „zufriedenen Aktiven“ haben des öfteren einen engen Kontakt zu ihrem BFD-Berater am Standort. Mit diesem Berater haben sie im Vorhinein die Machbarkeit ihrer beruflichen Vorstellungen erörtert und präzisiert. Daher treten in der späteren Phase der Zusammenarbeit mit dem BFD kaum Schwierigkeiten auf (Selten gibt es Probleme mit einzelnen Beratern.).

Nach Ansicht der „zufriedenen Aktiven“ resultieren die Schwierigkeiten bei der beruflichen Umorientierung/Berufsberatung, von denen viele ausscheidende Zeitsoldaten betroffen sind, vor allen Dingen aus der Passivität ihrer Kameraden, die „sich viel zu spät gekümmert haben“.

6 Bundeswehrfachschulen

Die ausscheidenden und ausgeschiedenen Unteroffiziere äußern sich unter verschiedenen Gesichtspunkten zu den Bundeswehrfachschulen, die im folgenden jeweils in einem Abschnitt behandelt werden. Die Häufigkeit der angesprochenen Aspekte spiegelt sich in der Reihenfolge der Unterpunkte dieses Kapitels wieder.

6.1 Der Zusammenhang zwischen Berufsförderungsdienst und Bundeswehrfachschulen

Viele der (Ex-)Soldaten erinnern sich unaufgefordert an das Prospektmaterial zum Angebot der Bundeswehrfachschulen, das sie im letzten Jahr ihrer Dienstzeit in der Truppe, also ein Jahr vor Beginn ihres Anspruchs auf Fachausbildung bzw. Bundeswehrfachschule zugeschickt bekamen. Im Zusammenhang mit dieser Erinnerung stehen häufig Vorwürfe gegenüber dem Berufsförderungsdienst, dessen aktive Informationspolitik bemängelt wird. Während die Soldaten oft darauf angewiesen sind, Sprechstunden und Aus-/Bildungsangebote des BFD dem Schwarzen Brett in der Kaserne oder in der Kompanie zu entnehmen, werden sie von der Bundeswehrfachschule persönlich adressiert.

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel erwähnt, neigen die Berater des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr zur bevorzugten Empfehlung der Teilnahme an der Ausbildung der Bundeswehrfachschule. Die Befragten äußern in der Regel, daß ihnen zunächst empfohlen wurde, ihren Schulabschluß zu verbessern oder zumindest die Vorbereitungsstufe der Bundeswehrfachschule zu besuchen, um "das Lernen wieder zu lernen".

Beispiel:

Befragter: Die Standardaussagen sind immer: Machen Sie Bundeswehrfachschule. Machen Sie Mittlere Reife, machen Sie Abitur und gehen Sie in den öffentlichen Dienst, in den gehobenen Dienst.

Interviewer: Ja.

Befragter: Und dann ist man auf der Bundeswehrfachschule und ist dann das erste Mal, äh, auf - ja wie nennt sich das jetzt, so'n [...]. Die Vormerkstelle hält dann ein Referat, wie's im öffentlichen Dienst aussieht mit Stellen, Haushaltslage, wieviel Stellen, wieviel Bewerber, dann kann man sich ausrechnen, daß man einer ist von Tausenden, die nicht genommen werden.

Die Empfehlung zunächst zur Schule zu gehen, wurde oft auch jenen gegeben, die klare Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft und ihrem Ausbildungsweg hatten, und keine zusätzlichen Bildungsvoraussetzungen zur Aufnahme der Fachausbildung benötigten. In den meisten Fällen gelang es den Befragten dann, wenn sie die konkrete Fachausbildung schon vor dem entscheidenden Gespräch mit dem Berater des BFD ausgewählt hatten, ihn von der fehlenden Notwendigkeit weiterer schulischer Qualifikation zu überzeugen.

Befragten, die sich beruflich noch nicht orientiert haben oder die eine Stelle im öffentlichen Dienst anstreben (meist, weil auch sie sich kein alternatives Berufsfeld für sich vorstellen können), wird in der Regel vom BFD-Berater die Aufnahme einer schulischen Weiterbildung an der Bundeswehrfachschule nahegelegt. Während der Nutzen dieser Ausbildung von den Befragten, die sich für den Weg in den öffentlichen Dienst entschieden haben, im Nachhinein weitestgehend positiv beurteilt wird, stellen diejenigen, die sich im Vorfeld beruflich noch

nicht orientiert hatten, meist fest, daß sie für ihr dann gewähltes Berufsziel den Schulabschluß, den sie erworben haben, eigentlich nicht gebraucht hätten.

Die Existenz der Ausbildungsmöglichkeiten durch die Bundeswehrfachschule führt auf seiten der Berater des BFD nicht selten zu einem voreiligen Anraten erweiterten Erwerbs von Schulbildung. Meist geschieht dies auf Kosten einer eingehenden beruflichen Beratung, bei der der ausscheidende Unteroffizier konkret auf fachliche Qualifikationsmöglichkeiten hingewiesen wird. Die Möglichkeit des BFD-Beraters den Beratungsprozeß durch den Verweis auf die Bundeswehrfachschule stark zu verkürzen, wird von vielen Befragten dann benannt, wenn sie die Situation ihrer Kameraden schildern, die der Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben passiver gegenüberstehen.

6.2 Die Ausbildung an den Bundeswehrfachschulen

Diejenigen Befragten, die an der Bundeswehrfachschule einen qualifizierenden Schulabschluß erworben haben, sind mit der Ausbildung weitestgehend zufrieden gewesen. Zwar gibt es unterschiedliche Haltungen zur Notwendigkeit der Grundkurse und Vorkurse,²⁷ die häufig als hilfreich aber auch schon mal als überflüssig bezeichnet werden, doch die Ausbildung in den Hauptlehrgängen wird als gut und anspruchsvoll qualifiziert.

²⁷ Hierbei handelt es sich um die halbjährigen Grundlehrgänge GA (allgemeiner Grundlehrgang) und GT/GW (fachrichtungsbezogene Grundlehrgänge Technik/Wirtschaft/Verwaltung), in denen die Schüler auf die Lehrgänge zum Erwerb der Fachschul- bzw. Fachhochschulreife vorbereitet werden.

Die meisten Befragten haben die Mittlere Reife oder die Fachhochschulreife nachgeholt und erwarten sich durch diese Höherqualifikation Vorteile insbesondere bei der Aussicht auf eine Stelle im gehobenen Dienst der öffentlichen Verwaltung. Den Befragten wird aber dann meist vom BFD-Berater oder Kameraden empfohlen jede Stelle anzunehmen, die ihnen im öffentlichen Dienst angeboten wird, so daß häufig Stellenangebote des mittleren Dienstes angenommen werden, auch wenn noch weitere Bewerbungen unbeantwortet sind.

Maßgebend für die Lehrpläne und Prüfungsordnungen der Bundeswehrfachschulen in den allgemeinbildenden Schulabschlüssen sind die jeweils für einzelne Fächer zuständigen Lehrplan- und Lehrbuchkommissionen der Bundeswehr. Die Lehrplan- und Lehrbuchkommissionen orientieren sich bei der Festlegung der an die Schüler gestellten Anforderungen an den Vorgaben aus den Bundesländern. Anhand der Leistungskriterien die dort an den Unterricht gestellt werden, ermitteln die Kommissionen ein Anforderungsprofil des Fachunterrichts, das zumeist leicht über dem Durchschnitt der in den Ländern geforderten Leistungen liegt. Daher und weil teilweise auch die von den Bundesländern entsandten Prüfungsvorsitzenden Einfluß auf die gestellten Prüfungsanforderungen haben, kann es vorkommen, daß die Leistungsanforderungen, die an den Soldaten in der Bundeswehrfachschule gestellt werden, leicht höher sind, als in seinem Heimatbundesland für den gewählten Abschluß üblich. Diese Praxis wird von einigen Unteroffizieren bemängelt. Sie sind der Meinung, daß sie dadurch gegenüber den Schülern in den öffentlichen Schulen ihres Bundeslandes benachteiligt sind.

Ein Teil der Befragten könnte sich vorstellen, daß die Ausbildung in der Bundeswehrfachschule intensiviert werden könnte, wenn es weniger „Geparkte“ (siehe Abschnitt 6.4) in den Klassen gäbe. Sie stören

häufig den Unterricht und demotivieren die Schüler, die den angestrebten Schulabschluß erreichen wollen.

6.3 Bundeswehrfachschulen als Ort beruflicher Orientierung

Ein Nebeneffekt des Aufenthalts an Bundeswehrfachschulen ist die berufliche Orientierung vieler Befragter. Einige waren zu Beginn ihrer Ausbildung unschlüssig, in welche Richtung sie sich beruflich entwickeln wollten, andere waren sich sicher, ihre schulische Qualifikation später im öffentlichen Dienst einzusetzen.

Beispiel:

Befragter: [...] Weil ich ganz einfach sage, das ist auch so'n Ding: Warum bietet der Berufsförderungsdienst die Bundeswehrfachschule an? Wenn jemand - ähm - aus rein sozialen Gründen keinen Abschluß, Schulabschluß hat, dann kann man das ja - äh - in der IHK oder der Handwerkskammer oder es gibt ja auch private Schulen durchaus anbieten. Aber dieses Kind, so wie's genannt wird: Bundeswehrfachschule, das ist für mich von vornherein so'n Kind gewesen, wie: Na ja, wenn wir nichts anderes für Dich finden, dann geh' Du da mal hin. Und das sind auch so die ersten Maßnahmen. Sie kriegen - äh - wenn also, ja, anderthalb, zwei Jahre zuvor, bevor Sie ausscheiden aus dem aktiven Dienst vom Berufsförderungsdienst so die ganzen Unterlagen zugeschickt über die Bundeswehrfachschule.

Interviewer: Ach so.

Befragter: ... rein werbung

Interviewer: hmm.

Befragter: ...smäßig. Es gibt sicherlich den ein oder anderen, der sagt Bundeswehrfachschule kommt für mich in Frage, weil ich mein Abitur nachmachen müßte, der hat natürlich dann konkret auch irgendwo, daß er sagt: Ich brauch mein Abitur, weil ich irgendwo bei der Stadt anfangen möchte, im gehobenen Dienst oder so; gibt es auch, will ich nicht abstreiten, aber ich behaupte, daß 60 % derer, die an der Bundeswehrfachschule sind, nicht wissen, was auf sie nach der Bundeswehrfachschule vorkommt.

Der Kontakt zu anderen Soldaten, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, wie die Befragten selbst, führt zu Gesprächen, die die zivilberufliche Zukunft und ihre Gestaltung zum Inhalt haben. Häufig vermitteln nun jene, die eine klare berufliche Perspektive haben, denen, die unschlüssig und desinformiert sind, welche Formen der Fachausbildung es gibt, welche konkreten Bildungsvoraussetzungen an ein bestimmtes Berufsziel geknüpft werden, in welchen Branchen Personalbedarf herrscht usw. Die Bundeswehrfachschule erhält so die Rolle einer Informationsbörse. Für viele Unteroffiziere ist dies die wichtigere Funktion der Bundeswehrfachschule, da sie sie sowieso nur besuchen, weil sie sich beruflich noch nicht orientiert hatten. Was wiederum Folge der Beratungspraxis des BFD ist (vgl. Absatz 6.1).

Durch den Kontakt zu Kameraden an der Bundeswehrfachschule bekommen die Soldaten ein klareres Bild von dem, was möglich und wie es zu erreichen ist.

Beispiel:

Befragter: [...] Die Entscheidung, wie ich meine Ausbildung gestalte oder wie ich meine Zukunft gestalte, ja, in Absprache mit dem Partner, aber in erster Linie, denk' ich mal, daß sich das jeder für sich überlegt auch.

Interviewer: Hmm.

Befragter: Beeinflussung von außen insoweit, daß ich also von dem eigentlichen Ziel die Bundeswehrfachschule weiterhin zu besuchen und den Abschluß Fachhochschulreife zu erwerben, daß ich davon abgekommen bin durch einen Kameraden, der also hier die Sache mit dieser Schule [Öffentliche Schule, die zum staatlich geprüften Betriebswirt ausbildet] jetzt hier mir zugetragen hatte.

Nicht wenige der Befragten kritisieren in diesem Zusammenhang die Beratung des Berufsförderungsdienstes, der ihnen die Informationen, die sie nun von Kameraden erhalten, nicht gegeben hat. Tatsächlich erfüllt die Bundeswehrfachschule aus der Sicht dieser Befragten genau die Aufgaben, die sie eigentlich vom BFD-Berater erwartet hatten, die der „Berufsberatung“.

6.4 Bundeswehrfachschulen als Parkplatz

Befragte, die die Bundeswehrfachschulen besuchen, sprechen häufig den Aspekt des „Parkens“ an. Damit ist dann gemeint, daß entweder sie selbst oder Mitschüler in Lehrgängen sitzen, deren erfolgreichen Abschluß sie nicht ernsthaft anstreben. Für sie bietet die Bundeswehrfachschule die Möglichkeit, bei geringstem Aufwand zeitliche Abstände zu überbrücken. Bei der Quantifizierung der Zahl der Schüler, die in einer Klasse parken, schwanken die Angaben der Befragten zwischen 20 % und 50 %. Dabei handelt es sich etwa um Soldaten, die die Sommerpause („große Ferien“) noch genießen wollen, bevor sie einen neuen Ausbildungsabschnitt beginnen.

Beispiel:

Befragter: Nach zehn Jahren bin ich rausgegangen aus der Bundeswehrzeit. Hab' gesagt: ich hab' keine Mittlere Reife, also mache ich noch meine Mittlere Reife nach über die Bundeswehrfachschule.

Interviewer: Hmm.

Befragter: Diese hab' ich dann dieses Jahr beendet. Auch wieder mit ein bißchen Tricks hab' ich noch meine Sommerferien mitgenommen. Da gibt's immer noch so paar Tricks, wo man halt [...] jeder muß schauen wo er bleibt. Weil ich hab' dann auch mitbekommen, in meinem jetzigen Beruf, wo ich ab 1. Oktober angefangen hab', krieg' ich dieses Jahr nur zwischen 23. und 4. [...] zwischen 23. 12. und 4. 1. krieg' ich meinen Urlaub. Und sonst krieg' ich gar keinen Urlaub bis nächstes Jahr im Oktober und dann hab' ich mir gesagt, wenn das so aussieht, dann laß' ich mich vom BF [...] dann nehm' ich noch meine Sommerferien mit, wo mir normalerweise zusteht. Das macht normalerweise jeder wenn es ein bißchen geht.

Anstatt sich um eine Qualifikationsmaßnahme in dieser Zeit zu bemühen oder, wie es vorgesehen wäre, in die Truppe zurückzukehren, melden sich die Soldaten für den folgenden Lehrgang an der Bundeswehrfachschule an, gehen nach Abschluß der eigentlichen Ausbildung in Urlaub, verbringen den Rest der Zeit bis zum Beginn ihres nächsten Ausbildungsabschnitts untätig in einer Klasse der Schule und verlassen diese dann noch vor den Abschlußprüfungen. Interessenten für den öffentlichen Dienst verbringen nicht selten auch mehrere Semester an der Schule. Sie versuchen zunächst die gewünschte Schulbildung zu erreichen, anschließend nehmen sie dann ohne Erfolg an verschiedenen Lehrgängen teil, bis sie eine Vorbehaltstelle zugesagt bekommen.

Befragte, die vom „Parken“ Gebrauch gemacht haben, äußern sich zu dieser Möglichkeit sehr positiv. Sie räumt ihnen Zeit für die Familie bzw. eine Entspannungsphase vor dem Übergang in das zivile Berufsleben ein. Jene hingegen, die einen Schulabschluß erreichen wollen, ärgern sich häufig über die „Parkenden“, die nicht selten als Störenfriede auffallen.

7 Zusammenfassung

Die explorative Voruntersuchung der Interdependenz zwischen Unteroffizieren und der zivilen Berufswelt führt 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. In den vorangegangenen Kapiteln wurden Typologien vorgestellt, die jeweils unterschiedliche Haltungen, Erwartungen und Konsequenzen bezüglich des Ausbildungsverlaufs, der beruflichen Identität, der beruflichen Orientierung und des zivilen Berufserfolgs bei aus dem Dienst ausscheidenden und bereits ausgeschiedenen Unteroffizieren dokumentieren. Es sind die Erwartungshaltung des einzelnen und sein (sozialisiertes) berufliches Selbstverständnis, 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 der 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-

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 Bundeswehr ist gekennzeichnet durch die Verschiedenheit der in ihr agierenden Personen. Dies betrifft hinsichtlich des bearbeiteten Forschungsfeldes nicht nur die Unteroffiziere, sondern auch Offiziere, und die Beamten und Angestellten der Bundeswehrverwaltung. Für die Streitkräfte ist die Heterogenität des Personals durchaus erwünscht und jeder, der einmal in die Organisation aufgenommen wurde, findet dort auch seinen Platz.

Die Frage, wie die subjektive Interaktion, die strukturelle Einbindung des einzelnen in die Organisation sowie das Spannungsfeld zwischen militärischer Berufs- und ziviler Lebenswelt auf die berufliche Wiedereingliederung ausscheidender Unteroffiziere einwirken, rücken nun in den Blickpunkt. Sie wurden bisher ausgeklammert, da Handeln und Verhalten der hier interessierenden Soldaten zunächst im Mittelpunkt der Untersuchung standen.

Die in den letzten beiden Kapiteln dieser Arbeit dargestellte Wahrnehmung des Berufsförderungsdienstes und der Bundeswehrfachschulen wird zum Anlaß genommen, den Schwerpunkt der weiterführenden Analysen auf die Rolle der organisatorischen Umsetzung der zivilberuflichen Integration ausscheidender Unteroffiziere zu legen. Dabei wird zu berücksichtigen sein, wie die Bundeswehr und ihre Organisationsteile auf die beschriebene Heterogenität der Soldaten reagieren. Darüber hinaus wird der Erfolg der mit der zivilberuflichen

Integration befaßten Einrichtungen vor dem Hintergrund ihrer organisatorischen Struktur und ihrer infrastrukturellen Bedingungen evaluiert. Bei dieser Betrachtung werden 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 diesem Bericht an verschiedenen Stellen deutlich wird, gegenseitig beeinflussen.

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

Schließlich wird 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. Erst dieser Forschungsschritt gewährleistet 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 Feststellung von Handlungsbedarf und zur Formulierung von Empfehlungen führen kann.

Literatur

Ahnert, Hans-Joachim, 1988: Berufsförderung 2000 - Herausforderung an die Zukunft. In: Wehrausbildung. Die Zeitschrift für den Unteroffizier. Beiheft 1/1988. Bonn.

Ahnert, Hans-Joachim, 1989: Die Berufsförderung und Eingliederung der Unteroffiziere in das zivile Berufsleben. In: Grodzki, Manfred; Klein, Paul; Rohde, Horst (Hrsg.): Soldat. Ein Berufsbild im Wandel, Bd. 1, Der Unteroffizier. Bonn, S. 199-206.

Bald, Detlef, 1981: Vom Kaiserheer zur Bundeswehr. Sozialstruktur des Militärs: Politik der Rekrutierung von Offizieren und Unteroffizieren. Frankfurt am Main.

Bald, Detlef, 1989: Bildung und Herkunft - Strukturprobleme der Personalauswahl der Unteroffiziere. In: Grodzki, Manfred; Klein, Paul; Rohde, Horst (Hrsg.): Soldat. Ein Berufsbild im Wandel, Bd. 1, Der Unteroffizier. Bonn, S. 53-62.

Bald, Detlef, 1994: Militär und Gesellschaft 1945-1990. Die Bundeswehr der Bonner Republik. Baden-Baden.

Baumann, Ulrich, 1998: Kausalität und qualitative Sozialforschung. Das Verstehen im Dienst der Ursache-Wirkungs-Forschung und die Intentionalität. Münster, New York, München, Berlin.

Berliner Zeitung, Berlin, 16. März 1999.

Bourdieu, Pierre, 1974: Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt am Main.

- Bourdieu, Pierre**, 1983: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main.
- Bredow, Wilfried v.**, 1986: Entgrenzung militärischer Organisationen? Militarisierung der Gesellschaft vs. Zivilisierung der Streitkräfte. In: Vogt, W. R. (Hrsg.): Militär als Gegenkultur? Streitkräfte im Wandel der Gesellschaft (I). Opladen.
- Bundesamt für Wehrverwaltung**, 1996: Eingliederung in den öffentlichen Dienst mit Eingliederungsschein oder Zulassungsschein. Merkblatt Bf 02, 12/96. Bonn.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.)**, 1997: Unteroffizier der Bundeswehr. Blätter zur Berufskunde. Bielefeld.
- Bureau of Applied Social Research, Columbia University**, 1972: Das Qualitative Interview. In: König, René (Hrsg.): Das Interview. Formen, Technik, Auswertung, 7. erw. Aufl. Köln, S. 37-85.
- DBwV (Deutscher Bundeswehr-Verband e.V.) (Hrsg.)**, 1984: Berufsförderung in der Bundeswehr. Anspruch und Wirklichkeit heute. Bonn.
- Diekmann, Andreas**, 1995: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek.
- Dillkofer, Heidelore; Klein, Paul**, 1979: Der Unteroffizier der Bundeswehr I - Tätigkeitsfeld und Ausbildung. Berichte, Bd. 18, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. München.

- Dillkofer, Heide Lore; Klein, Paul, 1981:** Der Unteroffizier der Bundeswehr II. Rekrutierung, Berufszufriedenheit, Selbst- und Fremdbild. Berichte, Bd. 21, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. München.
- Friedrichs, Jürgen, 1980:** Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. Aufl. Opladen.
- Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.), 1991:** Qualitativ-Empirische Sozialforschung. Opladen.
- Girtler, Roland, 1984:** Methoden der qualitativen Sozialforschung. Anleitung zur Feldarbeit. Wien, Köln, Graz, Böhlau.
- Grodzki, Manfred, 1989a:** Die Berufszufriedenheit der Unteroffiziere. In: Grodzki, Manfred; Klein, Paul; Rohde, Horst (Hrsg.): Soldat. Ein Berufsbild im Wandel, Bd. 1, Der Unteroffizier. Bonn, S. 239-250.
- Grodzki, Manfred; Klein, Paul; Rohde, Horst (Hrsg.), 1989b:** Soldat. Ein Berufsbild im Wandel, Bd. 1, Der Unteroffizier. Bonn.
- Hauptert, Bernhard, 1991:** Vom narrativen Interview zur biographischen Typenbildung. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-Empirische Sozialforschung, Opladen, S. 213-254.
- Hegner, Karl; Lippert, Ekkehard; Wakenhut, Roland, 1983:** Selektion oder Sozialisation. Zur Entwicklung des politischen und moralischen Bewußtseins in der Bundeswehr. Opladen.
- Hintze, Otto, 1964:** Der Beamtenstand. In: derselbe: Soziologie und Geschichte. Gesammelte Abhandlungen, Bd II. Göttingen.

- Hopf, Christel; Weingarten, Elmar (Hrsg.), 1979:** Qualitative Sozialforschung. Stuttgart.
- Klein, Paul, 1989:** Das Berufsbild des Unteroffiziers in der Anpassung an die zivile Gesellschaft, SOWI-Arbeitspapier, Nr. 20. München.
- Lamnek, Siegfried, 1995a:** Qualitative Sozialforschung, Band. 1, Methodologie, 3. korrigierte Aufl. Weinheim.
- Lamnek, Siegfried, 1995b:** Qualitative Sozialforschung, Bd. 2, Methoden und Techniken, 3. korrigierte Aufl. Weinheim.
- Mayring, Philipp, 1983:** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel.
- Merton, Robert K.; Kendall, Patricia L., 1979:** Das fokussierte Interview. In: Hopf, Christel; Weingarten, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart, S. 171-204.
- Pfefferkorn, Udo, 1995:** Zuviel Verwaltung, zuwenig Leistung. Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr - ein Umdenken tut not. In: Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.): Truppenpraxis/Wehrausbildung, Nr. 9. Bonn.
- Plath, Ina, 1997:** Militärische Sicherheit und das Problem kollektiver Güter, SOWI-Arbeitspapier, Nr. 106. Strausberg.
- Pollock, Friedrich, 1964:** Automation. Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen. Frankfurt am Main.

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke, 1992: Methoden der empirischen Sozialforschung, 3. überarb. und erw. Aufl. München, Wien.

Stötzner, Detlef, 1989: Laufbahnen und Karrierechancen der Unteroffiziere. In: Grodzki, Manfred; Klein, Paul; Rohde, Horst (Hrsg.): Soldat. Ein Berufsbild im Wandel, Bd. 1, Der Unteroffizier. Bonn.

Vogt, Wolfgang R., 1981: Theoretische und ideologische Konzepte zum Verhältnis von Militär und Gesellschaft. Eine konfliktanalytische Aufbereitung der Integrationsproblematik als Faktor der Sicherheitspolitik. In: Schwarz, K.-D.: Sicherheitspolitik. Analysen zur politischen und militärischen Sicherheit. Bad Honnef.

Weber, Max, 1972: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.

Wehrmann, Peter, 1988: Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr. Vom „nobody“ zur Institution. In: Wehrausbildung. Die Zeitschrift für den Unteroffizier. Beiheft 1/1988. Bonn.

Witzel, Andreas, 1982: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt a. M., New York.

Die Autoren

Stefan Spangenberg ist seit dem Jahre 1996 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr tätig. Er beendete seine primäre wissenschaftliche Ausbildung in der Soziologie, der Neueren Geschichte und der Politologie an der Westfälischen-Wilhelms-Universität in Münster mit dem Magister Artium. Neben der Leitung des Projekts „Unteroffizier und ziviler Beruf“ liegt eine seiner Hauptaufgaben in der Betreuung der Bevölkerungsumfragen des Instituts. Weitere Schwerpunkte seiner wissenschaftlichen Arbeit sind die quantitative und qualitative empirische Sozialforschung, die Kognitionsforschung, die Diskursanalyse sowie die epistemologischen Grundlagen des Konstruktivismus.

André Heikenroth schloß im Jahre 1993 sein Studium der Soziologie an der Humboldt-Universität in Berlin mit dem Diplom ab. Nach einer Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Max-Planck-Gesellschaft und als Projektleiter bei der MUT, einem gemeinnützigen Unternehmen der Ärztekammer Berlin, gelangte er 1998 an das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr, wo er als wissenschaftlicher Angestellter arbeitet. Neben der Auseinandersetzung mit der zivilberuflichen Integration ehemaliger Soldaten und mit der Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr untersuchte er bisher besonders die regionale Strukturentwicklung und Modernisierungsprozesse in den neuen Bundesländern.

Wolfgang Frantz hat Kommunikationswissenschaften, Soziologie, Psychologie und Statistik an der Ludwig-Maximilian-Universität in München studiert und dort den M. A. erworben. Er ist am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr in Strausberg als Wissenschaftlicher Rat tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die empirische Sozialforschung und die computergestützte Datenanalyse.

Anhang

Interview I

Beispiel für den „Zweigleisigen“ der Typologie beruflicher Identität und gleichzeitig den „Umschüler“ der Berufsbiographietypologie.

INT: Alles klar, oder?

BEFR: Ja.

INT: Also, die erste Frage wäre. Wie hat so'n Arbeitstag bei Ihnen ausgesehen, so ein ganz normaler Arbeitstag in der letzten Verwendung. Also, wie sind Sie hingekommen, was ist so passiert?

BEFR: Ja. Also meine letzte Verwendung, äh, wie gesagt, war an der Heeresunteroffizierschule in [REDACTED]. Der Dienstbeginn war halt eben 7:10 Uhr.

INT: Hm.

BEFR: Äh, in der Funktion, als ich da tätig war als, äh, Ausbildungsfeldwebel, äh, in einer Klasse war's eben halt so, daß sie durchaus, äh, manche Tage morgens halt eben früher, deutlich früher da sein mußten.

INT: Hm.

BEFR: Hingefahren bin ich mit meinem Privat-PKW, da ich in der Nähe wohne.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, der Alltag sah eben halt so aus, daß wir, je nachdem, was der Dienstplan so aussagte, äh, Planung von Ausbildung, äh, mit jungen angehenden Unteroffizieren halt eben auch die Ausbildung, äh, an den verschiedenen Tagen, ähm durchgeführt haben, umgesetzt haben in die Praxis. Wir haben als Ausbilderfeldwebel jeder 9 bis 11 angehende Unteroffiziere in der Gruppe gehabt - aus den verschiedenen Truppengattungen, die dann beweisen mußten nach

²⁸ Orte wurden mit Rücksicht auf die Anonymität der Befragten geschwärzt.

der Ausbildungsplanung mit uns zusammen, ob sie in der Lage sind, im methodisch-didaktischen Bereich die Ausbildung auch in der Praxis umzusetzen und, äh, wir haben je nach Dienstplan auch viel Sport mit denen betrieben, ähm, im Fitnessbereich. Es wurden Unterrichte abgehalten sowohl von den Ausbilderfeldwebeln als auch von den, ähm, angehenden Unteroffizieren selber. Es war so, daß auch viele Ausbildungen insofern geplant wurden, die außerhalb der Kaserne stattfanden, die im praktischen Dienst, ob das Gefechtsdienst war oder halt eben WOG-Ausbildung, Waffen und Gerät. Ähm, es wurden Übungen abgehalten, um den Soldaten in eine Gefechtssituation hineinzustellen. Die, äh, unter seiner Belastung halt bewerkstelligt werden mußte, um zu sehen, ob er belastbar ist, wie weit er belastbar ist, wie weit seine Grenzen sind, wie weit man an seine Grenzen hin angehen kann, ob er seine Grenzen dann, wenn er sie erreicht hat, oder auch nicht erreicht hat, ähm, eigenwillig, äh, bewerkstelligen kann oder ob er, äh, Hilfe braucht, wie seine Führungsleistungen sind in der Gruppe. Ob er in der Lage ist, unter Streßsituationen seine Gruppe zu führen. All diese Dinge, das war so der tägliche Ablauf, na?

INT: Hm.

BEFR: Gut, je nachdem, äh, wie gesagt, sagte ich ja schon vorhin, wie der Dienstplan eben halt war.

INT: Hm.

BEFR: Hauptsächlich war es auch so, daß die Ausbilderfeldwebel den Tagesablauf in Verbindung mit dem Ausbildungsklassenleiter, der als Oberleutnant oder mindestens Hauptmann deklariert war, ähm, abgestimmt wurde - von Woche zu Woche wurden die Dienstpläne geschrieben. In Verbindung mit dem Ausbildungsklassenleiter und dem Ausbilderfeldwebel - also da muß ich sagen, bestand zumindestens bei uns in der Ausbildungsklasse zu dem nächsthöheren Vorgesetzten, sprich, dem Ausbildungsklassenleiter, immer ein gutes Verhältnis ...

INT: Hm.

BEFR: ... viele Dinge, ähm, die er hätte selbst entscheiden können, wurden mit den Ausbilderfeldwebeln, sprich mit uns, äh, zusammen abgesprochen, wurden abgewägt, welche Möglichkeiten wir haben was zu machen im Bereich Methodik/Didaktik oder der Gefechtsausbildung. Ähm, von daher muß ich also sagen, daß zwischen ihm und dem Ausbilderfeldwebeln also ein sehr gutes Arbeitsklima bestanden hat. Ich weiß, daß es da auch andere, äh, Klassen gege-

- ben hat, die, ähm, da nicht so ganz erbaut waren, aber speziell bei uns, äh, kann ich das also durchaus bestätigen, daß das ein Arbeitsklima war, das erträglich war.
- INT: Hm. Wie war das früher? Sie haben gesagt, Sie haben draußen gearbeitet oder drinnen?
- BEFR: Ja, überwiegend, also ich sag mal zu 70 bis 80 % wurde draußen gearbeitet. Die Unterrichte wurden natürlich, äh, in den Einheiten, also in den, äh, Unterkunftsgebäuden vorbereitet, äh, in Verbindung mit den Ausbilderfeldwebern. Das heißt, wenn ein Unteroffizier oder die Unteroffiziere Aufträge, sprich Auftragszettel erteilt bekommen haben, welche Ausbildung sie vorzubereiten haben, dann hatten sie so und soviel Stunden Zeit, diese Ausbildung vorzubereiten. Das heißt, in der Ausbildungsvorbereitung mit uns zu besprechen, schriftlich auf Papier niederzubringen, um, ähm, dann irgendwann die praktische Ausbildung abzuhalten. Die praktische Ausbildung hat also - egal welche Witterungsbedingungen oder halt auch in welcher Zeit grundsätzlich draußen stattgefunden. Sicherlich gab's auch Unterrichte, die von den Unteroffizieren abgehalten werden mußten, die fanden dann in den Gruppenräumen ...
- INT: Hm.
- BEFR: ... der verschiedenen, äh, Ausbilderklassen statt.
- INT: Hm. Das heißt aber, daß Sie im Grunde genommen so richtig immer wiederkehrende tägliche Arbeiten gar nicht hatten, ne?
- BEFR: Wie meinen Sie das jetzt? Also ...
- INT: ... also ...
- BEFR: ... so Routineablauf?
- INT: Ja, der immer wieder, jeden Tag stattfindet.
- BEFR: Also, nen reinen Routineablauf kann man so, will ich das, ja, will ich nicht sagen, daß das ein reiner Routineablauf war, daß das immer das gleiche war - jeden Tag das gleiche zu bewerkstelligen. Es war halt eben so, daß die Ausbildung, die die Unteroffiziere machen mußten, ja, ähm, welche Klasse man jetzt hatte, weil, man wechselte ja auch nach 3 Monaten die Klasse, es kamen neue Unteroffiziere - von daher, die Ausbildungen waren schon immer wieder identisch, die die Unteroffiziere abhalten mußten, nur, es kam dann immer wieder was anderes raus. Und man mußte auch wieder anders auf die verschiedenen Typen der Unteroffiziere, sprich Personen, eingehen. Man hatte wieder andere Probleme, man hatte wieder andere Perspektiven ...

INT: Hm.

BEFR: ... äh, die offen waren. Von daher denk ich, kann man nicht sagen, daß das ein Routineablauf war.

INT: Hmm. Ähm, Wie war das, wenn Sie zur Arbeit gefahren sind, haben Sie sich da gut gefühlt, haben Sie die Arbeit gerne gemacht?

BEFR: Also, zu Beginn, als ich an der Heeresunteroffizierschule anfang, äh, die ersten 2 Jahre, ähm, bin ich gern dort gewesen, hab auch meine Arbeit gern verrichtet, äh im, die letzten oder das letzte Jahr sicherlich auch, weil halt eben die Arbeit mit den Unteroffizieren Spaß machte. Was mir so in der letzten Zeit nicht gefiel, was mir so'n bißchen behagte, äh, wo ich dann auch gesagt habe, Mensch, schon wieder dorthin, war halt eben so die ganze Distanz der nächsthöheren Vorgesetzten, die Schule war im Umbruch, äh, es waren in kürzester Zeit verschiedene Kommandeure da, die natürlich auch mal neuen Wind reinbrachten. Und, ähm, von daher, das waren auch viele Sachen, die ich persönlich nicht so gut fand, äh, ähm, im Bereich, äh, des, äh, Vorgesetztenverhältnisses zu den Ausbilderfeldwebeln und zu den nächsthöheren Vorgesetzten. Jetzt nicht den Ausbildungsklassenleiter gemeint oder den Inspektionschef, sondern dann geht das schon in den Bereich des Kommandeurs hinein. Also, da waren viele Dinge, die, äh, meiner Ansicht nach hätten besser laufen können - auch auf der Basis der Ausbilderfeldwebel, weil ich ganz einfach denke, die Ausbilderfeldwebel sind das Non-Plus-Ultra der ganzen Unteroffizierschule gewesen.

INT: Hm.

BEFR: Ohne diese Ausbilderfeldwebel, die der Kommandeur zur Verfügung hatte, hätte er seine Schule nicht aufrechterhalten können. Und, was dort für den Ausbilderfeldwebel als Fürsorgemaßnahmen teilweise getroffen wurden, muß ich sagen, also das war schon in manchen Dingen deklarierend - und auch verbesserungsbedürftig.

INT: Hm.

BEFR: Von daher war's so gerade so im letzten halben Jahr für mich so eine Phase, wo ich nicht unbedingt gerne hingefahren bin.

INT: Hm.

BEFR: Sicherlich auch unter dem Aspekt, daß ich nicht mehr allzu lange im aktiven Dienst war, mich sicherlich auch auf die Zeit, äh, vorbereiten mußte, vorbereitet habe und vorgehabt habe, was jetzt nach der Bundeswehr kommt, aber, ähm, wie ich schon angesprochen hab, also, da war'n gerade von den Fürsorgemaßnahmen für die

- Ausbilderfeldweibel oder was dort getan wurde, viele Dinge, die, sagen wir mal so, wo ich nicht mit einverstanden war, die ich als, für meine Person, als verbesserungsbedürftig hielt.
- INT: Hm. Und mit dem, wo sie sich dann meinetwegen auch noch mit, äh, zu den Klassenlehrern einig waren, aber wo dann praktisch in der weiteren Hierarchie nichts zu machen war.
- BEFR: Genau. Aber das war so, daß die Ausbildungsklassenleiter auch versucht haben, ihre Ausbilderfeldweibel logischerweise zu unterstützen, äh, aber rein von der Hierarchie her, war natürlich da auch irgendwo, äh, das Potential, was dem zur Verfügung stand, ausgenutzt und ausgeschöpft. Von daher, äh, wurden auch viele Dinge im vornherein abgewürgt.
- INT: Hm. Und das heißt, da wurde da schon auf der Ebene schon darüber gesprochen, daß das wahrscheinlich nicht machbar ist.
- BEFR: Auch. Manche Dinge, da wurde gleich von den Ausbildungsklassenleitern gesagt: Also, paßt auf, sicherlich können wir es versuchen, aber die Erfahrungswerte, die wir bisher gemacht haben, äh, halten wir also nicht für durchsetzbar.
- INT: Hm. Und wie sah das konkret aus, Sie sind dann hingegangen und haben einen bestimmten Vorschlag angebracht ...?
- BEFR: Ja, das waren, das war so, daß also, sagen wir mal jetzt so, daß, ähm, Dinge im Bereich der Ausbilderfeldweibel, also für den Ausbilderfeldweibel selber, ob es irgendwelche Veranstaltungen waren, ob es, ähm, Dinge waren, die, äh, für den Ausbilderfeldweibel, also sprich, für die, für das Stammpersonal, ähm, vonnöten waren, ob das rein personelle Sachen waren, ob das private Sachen waren, wenn man Problematik im privaten Bereich hatte, äh, da hatte ich so das Gefühl, daß der junge Unteroffizier, sprich der Auszubildende, der bei uns war, ähm, mehr, äh, diese Chancen in Anspruch nehmen konnte, als der Ausbilderfeldweibel selbst. Ich hatte viele Dinge, wo ich ganz einfach meinte, daß also, ähm, der Ausbilderfeldweibel oft im Hintergrund stehen mußte.
- INT: Hm.
- BEFR: Ob das jetzt Veranstaltungen waren, es ist ja nun mal so an der Schule stehen Sie mit Blickpunkt der Öffentlichkeit natürlich auch da und es waren viele Veranstaltungen, es wurden viele, äh, ich nenn es mal so, äh, Werbungen veranstaltet für die Öffentlichkeit, für andere Schulen, ähm, für private öffentliche Schulen, wo dann also wir, ähm, repräsentieren mußten mit den Unteroffizieren zu-

sammen, wo Ausbildungen vorbereitet werden mußten, ähm, im Vorfeld und, äh, da hatte ich so das Gefühl, daß viele Sachen ganz einfach, ähm, ich nenne es mal - auch getürkt worden sind, die, ähm, vom Kommandeur immer wieder abgenommen worden sind, also es war so, daß wenn zum Beispiel ne private Schule oder andere Dinge oder auch, äh, ähm, äh, auf politischer Ebene Vorführungen stattfanden, wo Politiker da waren, die, äh, unsere Sache abgenommen, begutachtet haben, ähm, wir uns immer wieder im Vorfeld mit dem Kommandeur präsentieren mußten und, äh, daß darein dieses, diese Vertrauensbasis vom Kommandeur zum Ausbilderfeldwebel meiner Meinung nach fehlte. Daß war dann häufig so, daß, ähm, von der Schulführung so dann gesagt wurde: Nee, das ist nicht in Ordnung, dies und das wolln wir anders und - also die reine Vertrauensbasis, äh, fehlte mir da ganz einfach. Als Beispiel: Ähm, der Ausbilderfeldwebel, der an dem Tag halt eben diese Führung machen mußte oder diese Vorstellung, der hat ja nun auch ein halbes Jahr oder ein Jahr vorher ständig seine Ausbildung genauso abgehalten, mit denen Ausbildungen durchgeführt mit den Unteroffizieren zusammen, die dort ausgebildet wurden, ...

INT: Hm.

BEFR: ... da wurde die Sache noch für gut gehalten, da hat man ihn mal hochgelobt, da hat man gesagt, Mensch Junge, das ist ne gute Sache, das klappt, weil die Ergebnisse natürlich auch da waren, aber, ähm, wenn dann solche Dinge waren, wie Politiker waren vor Ort oder private Schulen waren vor Ort, äh, dann konnte es durchaus sein, daß da die Ausbildung halt abgewürgt wurde. Und, äh, was ich da nicht gut fand, war halt irgendwie, daß man sich im Vorfeld, äh, dann immer wieder dem Kommandeur präsentieren mußte, ob man dann auch wirklich gut genug war seiner Ansicht nach, solche Dinge durchzuführen.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, diese Vertrauensbasis, äh, fand ich persönlich nicht so gut.

INT: Das heißt aber auch, daß da nicht so richtige Kommunikation stattgefunden hat.

BEFR: Ja.

INT: Auf dieser Ebene, also das hört sich so an, daß er dann sagt, so machen wir das jetzt und ...

BEFR: Sicherlich auch, weil, das Konzept, das man als Ausbilderfeldwebel hat und was man lange Zeit vorher durchgeführt hat mit den Unter-

offizieren zusammen, wurde ja letztendlich, als es mal irgendwann aufgestellt wurde, von der Schulführung abgenommen.

INT: Hm.

BEFR: Und dieses Konzept, äh, das abgenommen wurde, hat man dann letztendlich in die Praxis umgesetzt und mit den Unteroffizieren durchgeführt und, äh, das konnte dann durchaus sein, wenn also - irgendwo ne Schulführung in der Öffentlichkeit stattfand, daß das Konzept auf einmal nicht mehr so war, wie der Kommandeur das gerne hätte.

INT: Hm.

BEFR: Dann war das aber auf der Ebene, daß also, ähm, nicht der Kommandeur zum Ausbilderfeldwebel hinging - Mensch, der Punkt hat mir nicht gefallen, sondern der Punkt wäre besser gewesen, das so und so durchzuführen, sondern dann war es meist halt so, so habe ich's zumindest empfunden und erlebt, daß, ähm, manchmal vom Kommandeur gar nichts gesagt wurde, daß man ne Stunde oder auch einen Tag später zum Chef gerufen wurde, also zum Inspektionschef und der dann letztendlich gesagt hat: Du, paß mal auf, deine Ausbildung auf gut Deutsch gesagt, fand der Kommandeur Scheiße.

INT: Hm.

BEFR: Da sind verbesserungswürdige Punkte oder sonst was, ich hätt's dann für besser empfunden, daß der Kommandeur rein vom vertraulichen her und, äh, und die Basis zwischen den Untergebenen und ihm aufrechtzuerhalten, was die Vertrauensbasis betrifft zu sagen, komm Junge, also, den Punkt fand ich nicht so gut. Insgesamt war das Konzept in Ordnung, aber da hättest du es verbessern müssen oder könnte was verbessert werden, aber ansonsten kann's so stehenbleiben.

INT: Hm.

BEFR: Und die Punkte, ähm, also da muß ich sagen, hab ich auch im Vorfeld vor dem Kommandeur andere Kommandeure erlebt, die das so praktiziert haben, die dadurch natürlich auch einen ungeheuren Stellenwert bei den Ausbilderfeldwebeln hatten.

INT: Hm. Und, ähm, das war, das ging so die letzten Jahre so, daß sich dann mehr getan hat ...?

BEFR: Ja, so das letzte 1 ½ bis 1 Jahr - das ist so der Zeitraum.

INT: Da wußten Sie dann aber auch schon, daß Sie bei der Bundeswehr nicht bleiben werden, oder?

BEFR: Ja. Also, da wußte ich natürlich schon, ähm, das heißt konkret wußt ich nicht, daß ich bei der Bundeswehr nicht bleibe, weil ich natürlich auch immer wieder Anträge gestellt hatte ...

INT: Hm.

BEFR: ... aber, ähm, die wurden dann nicht befürwortet und, äh, so das letzte halbe Jahr, da war's dann eben für mich sehr konkret, wo ich gesagt habe, jetzt muß ich für mich persönlich was unternehmen ...

INT: Hm.

BEFR: ... um meine, äh, ähm, Existenz zu sichern und da bin ich dann natürlich auch insofern, daß ich gesagt hab, jetzt will ich konkrete Dinge unternehmen und auch, äh, Nägel mit Köpfen machen, um letztendlich ein Ausbildungsverhältnis oder irgendwelche anderen Ausbildungsmaßnahmen für mich persönlich zu treffen.

INT: Hm.

BEFR: Ich will das nicht abstreiten, daß das durchaus auch ein Punkt war, wenn man sich vorbereitet, äh, auf das Ausscheiden aus dem aktiven Dienst, äh, sicherlich, äh, dort mit dem Nein spielt, daß man nicht mehr ganz so motiviert ist, aber das denk ich, kann ich eigentlich von mir persönlich so nicht sagen, ähm, weil es mir unwahrscheinlich viel Spaß gemacht hat, mit, äh, Kameraden und auch den jungen Unteroffizieren zusammenzuarbeiten ...

INT: Hm.

BEFR: ... es ist halt immer wieder was Neues. Man hat unterschiedliche Charaktere, man hat unterschiedliche Personen, man hatte auch vom Alter bedingt von 18 bis 23/24 oder sogar 25jährige junge Unteroffiziere da, die ausgebildet wurden und das ist natürlich dann immer schon personenspezifisch wieder anders. Man muß sich wieder umstellen, einstellen auf den einen, auf den anderen und, äh, ich würde auch nicht abstreiten, daß es durchaus, wenn man gerade mit Unteroffizieren zusammenarbeitet, die unterschiedlich alt sind, unterschiedliche Charaktere aufweisen, aus unterschiedlichen familiären Schichten kommen ...

INT: Hm.

BEFR: ... daß es durchaus mal zu ner Fehlentscheidung, äh, kommen kann, zumindest vom Gesichtspunkt her des Unteroffiziers. Ähm, aber ich denk, das ist so das alltägliche Leben, das ist ...

INT: Was heißt Fehlentscheidung in diesem Zusammenhang?

BEFR: Mit Fehlentscheidung meine ich jetzt zum Beispiel, ähm, nicht aus der Sicht des Ausbilders her, sondern aus der Sicht des Unteroffiziers, daß er sich vielleicht benachteiligt fühlte, äh, weil man vielleicht ne ähnliche Situation mit einem anderen Unteroffizier 2-3 Tage eben zuvor hatte, äh, wo eine andere Entscheidung getroffen wurde, äh, und er sich auf diese Entscheidung jetzt hin, die für ihn vielleicht negativ ausgefallen ist, äh, benachteiligt fühlte, ne.

INT: Hm.

BEFR: Das mein ich jetzt unter Fehlentscheidung.

INT: Und was war dann, was haben Sie dann, wie kann man darauf reagieren? Was macht man dann, wenn so ein Unteroffizier ... ? Im Grunde genommen ist das ja dann ein Vorwurf an Sie, ne.

BEFR: Ja, sicherlich, erstmal wird das, äh, wenn also der Vorwurf aufrechterhalten wird und besteht, dann hab ich natürlich auch immer versucht, äh, äh, das persönliche Gespräch zu dem jungen Unteroffizier zu suchen und ihm darzulegen warum und weshalb meine Entscheidung letztendlich so gefallen ist ...

INT: Hm.

BEFR: ... ähm, manchmal kann man da sicherlich, ähm, bei dem einen oder anderen, ähm, öffnen, daß Teilverständnis da ist, andererseits hab ich aber auch schon erlebt, daß andere sich dann so stur stellen und gar nicht versuchen, dann halt eben das Gespräch, äh, oder diese Darstellung, äh, der Entscheidung meinerseits zu verstehen. Das gibt's natürlich auch.

INT: Hm. Ja, aber sonst war doch die Bindung zu der Gruppe, die sie, äh, ausgebildet haben, war relativ eng, ne?

BEFR: Doch, die Bindung war schon relativ eng, also man war ja von morgens 7:00 bis abends 16:30 Uhr, äh, zumindestens vom offiziellen Dienstplan her, eigentlich ständig zusammen, ...

INT: Hm.

BEFR: ... äh, zu, ich sag mal zu 70 - 80 % war es natürlich so, daß man nicht um 16:30 Uhr gefahren ist, weil hier irgendwelche Fragen oder irgendwelche Problematiken da waren in Hinsicht, in Hinsicht auf das nächste Ausbildungsthema des nächsten Tages, äh, so daß man durchaus, äh, manchmal erst um 18:00 - 19:00 Uhr oder 17:30 Uhr - wie auch immer - nach Hause gefahren ist. Da man dann ja auch nicht, äh, den jungen Unteroffizier stehenlassen kann oder möchte, zumindest von meiner Person her ...

INT: Hm.

BEFR: ... äh, wenn noch Fragen offen sind, äh, und sagt, du, paß mal auf, das machen wir morgen, obwohl man genau weiß, morgen früh ist wenig Zeit da, weil halt eben diese Ausbildung ansteht, die Ausbildungsvorbereitungen natürlich auch liefen, ähm, da mußte man sich halt nach Dienst diese Zeit nehmen, um mit den Unteroffizieren diese Problematik noch zu bewerkstelligen.

INT: Hm. Also, da haben Sie dann auch, gab's auch persönliche Probleme irgendwie ...?

BEFR: Sicherlich gab's auch persönliche Probleme. Ich sagte ja, man hatte ja auch Unteroffiziere, Gefreite UA oder auch andere Unteroffiziere, die, äh, aus den Familien, verschiedenen familiären Schichten kamen, aus, äh, verschiedenen Sozialschichten kamen, ähm, von daher waren bei manchen schon große persönliche und auch private Probleme da. Viele junge Unteroffiziere hatten wir, die 19/20 Jahre alt waren, verheiratet, 2 Kinder. Ähm, und wenn dann diese Lehrgänge für den Unteroffizier stattfanden, 3 Monate der eine Lehrgang und dann kamen die Aufbaulehrgänge, also die ersten zwei Jahre sind natürlich, wenn man sich entschieden hat, Unteroffizier zu werden, äh, mit Lehrgängen durchsät, so daß er also wenig zu Hause ist und wenn man dann ne junge Familie hat, ne Frau mit 2 Kindern, und in dem Alter ist und diese Lebenserfahrung natürlich noch nicht hat, um verschiedene Dinge zu bewerkstelligen, tauchen natürlich Probleme auf, ne?

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, die Erfahrung, die ich gemacht hab ist, wenn solche Probleme da waren, die meisten kamen dann auch mit ihren Problemen zum Ausbilderfeldweibel, weil ja auch die enge Bindung zeitlich gesehen und auch personell gesehen da war, und äh, redeten natürlich darüber, um letztendlich irgendwo auch ne Entscheidung herbeizuführen oder wenn's auch nur ein guter Rat war vom Ausbilderfeldweibel. Es gab sicherlich auch andere, die versucht haben, auf ihren, ähm, Problemen hin, ähm, positive Aspekte für sich herauszuziehen, es gab einen - ein typisches Beispiel, freizeitmäßig entlassen zu werden, vielleicht donnerstags oder freitags schon ins Wochenende zu fahren oder halt eben, ähm, abends früher entlassen zu werden und, äh, das war natürlich ne Entscheidung, da mußte man genau abwägen, äh, wie stark ist die Problematik des Unteroffiziers, ist es notwendig, ihn 2 - 3 Tage vorher oder einen Tag vorher schon ins Wochenende zu schicken, um halt eben diese Problematik mit der Familie zu lösen oder sonst was.

- Von daher mußte man schon das eine oder andere mal auch Entscheidungen dort treffen, ne.
- INT: Hm. Wie war das mit dem, ich sag mal, Verhältnis zu den anderen Ausbildungsfeldwebern? War das ein kollegiales Verhältnis?
- BEFR: Also, in der Ausbildungsklasse, die bestand aus dem Ausbildungsklassenleiter und 4 Ausbildungsfeldwebern, ...
- INT: Hm.
- BEFR: ... war es natürlich ein sehr enges Verhältnis. Man hat in einem Büro zusammengearbeitet, ähm, dort war natürlich dann schon wirklich ein sehr enges Verhältnis. Man - also ich hab mir immer gesagt und viele meiner Kameraden haben mich da auch bestätigt, daß man gerade so im Bereich der Bundesweherschule, überhaupt in der Bundeswehr mehr Kontakt zu seinen Arbeitskollegen als zu seiner eigenen Frau hatte, ...
- INT: Hm.
- BEFR: ... weil, zeitlich gesehen war man natürlich mehr da als zu Hause, gerade, wenn man in der Kaserne lebte, äh, wie es bei mir auch lange Zeit der Fall war, äh, und dann eben halt nur ne Wochenen-
dehe geführt hat, ne?
- INT: Hm.
- BEFR: Und von daher bestand da schon. Sicherlich es gab da auch den einen oder anderen Ausbilderfeldweber - man hatte vielleicht durchaus auch mal, äh, irgendwelche Diskrepanzen, daß man, daß der eine sagt, nee, die Entscheidung ist nicht so gut oder die Ausbildung oder das Vorhaben find ich nicht so gut. Da gab's immer mal irgendsolche Unstimmigkeiten, aber insgesamt muß ich sagen, also in der Ausbildungsklasse selber war das Verhältnis sehr gut. Äh, außerhalb der Ausbildungsklassen war es natürlich so, daß man sich selten zu Gesicht bekam, man wußte, daß soundso viel Stammpersonal an der Schule tätig war und das sprach ich ja eben schon an, daß also, äh, inspektionübergreifend zu den anderen Inspektionen, um Kontakt zu den Ausbilderfeldwebern zu schöpfen, ja halt eben auch mal privat sich zusammensetzen, also das war ... nee, man kann sagen, nicht der Fall.
- INT: Hm.
- BEFR: Das war mehr so'n Konkurrenzkampf, da wir ja nun mit 5 Inspektionen - zum Schluß wurde dann auch noch die 6. Inspektion aufgebaut - äh, gefahren sind, war es also ein Konkurrenzkampf zwischen den eigenen Inspektionen. Und, äh, da fand ich auch immer

die

Entscheidungen, die dann vom Schulstab getroffen worden sind oder von der Schulführung selber, nicht immer besonders, äh, fürsorglich, was eben die Kameradschaft und Aufbau dort innerhalb der Schule betraf, besonders fördernd.

INT: Weil das noch mehr diesen Konkurrenzkampf gefördert hat?

BEFR: Sicherlich, ich hab manche Male auch so für mich gedacht, äh, daß das bewußt so angestrebt wurde, um das letzte aus den Ausbilderfeldwebeln ...

INT: Hm.

BEFR: ... herauszukitzeln. Ähm, und, äh, ich muß sagen also mit dem letzten Kommandeurswechsel wurde der Konkurrenzkampf deutlich, äh, höher, also es war so, daß also dieser Konkurrenzkampf meiner Meinung nach, so hatte ich das von meinem Empfinden so kam mir das zumindestens vor, auch teilweise geschürt wurde, um letztendlich das Beste oder auch die letzten Möglichkeiten aus den verschiedenen Ausbildungsklassen herauszukitzeln.

INT: Hm. War es anstrengend - so'n Arbeitstag?

BEFR: Doch, also insgesamt muß ich sagen, äh, wenn man ... sich offen dargestellt hat zu den jungen Unteroffizieren, also sprich zu dem Auszubildenden, um ihm die letzten Möglichkeiten für die Ausbildung zu geben, Perfektion für ihn zu erreichen, ähm, wobei Perfektion stelle ich in Anführungsstriche, äh, dann hatte man schon einen anstrengenden Tag. Es gab sicherlich auch Tage, äh, wo man so'n bißchen entlastet wurde durch andere Ausbilder - sprich den Sportlehrer - oder Unterrichte, die vom Schulstab geführt wurden im S3 oder S1-Bereich, äh, da hatte man schon 1-2 Stunden irgendwo sich so'n bißchen auf den nächsten Tag vorbereiten konnte oder auch selber dann mal ein bißchen für sich tun konnte im Bereich des Sports, des Fitneßbereiches, ähm, oder auch mal in andere Ausbildungsklassen rein inspektionsintern hineinzuschauen, um mal eine Tasse Kaffee mit Kameraden zu trinken oder so. Das gab's dann schon. Aber, äh, zu 80 % muß ich also sagen, waren die Klassen schon bei den Ausbilderfeldwebeln, so daß man also doch schon eigentlich ständig unter Strom stand.

INT: Hm. Ist es so, daß, äh, nämlich, das was sie sagten, daß Sie nach Dienstplan gearbeitet haben, daß es im Grunde genommen kaum so'n direkten Auftrag mal vom Vorgesetzten gegeben hat oder war es doch eher der Fall?

BEFR: Nee, also Dienstplan insofern, der war ja letztendlich mehr oder, ja eigentlich für den Auszubildenden, sprich für den jungen Unteroffizier ...

INT: Ja.

BEFR: ... so daß er einen Anhalt hatte. Also, wir haben unsern, äh, Dienstplan insofern ausgestattet, daß der nur zeitlich begrenzt war von 07.00 bis 16.30 Uhr oder 16.45 Uhr. Äh, und wir unsere Befehle und Aufträge dann schon vom Inspektionschef oder vom Ausbildungsklassenleiter erhalten haben.

INT: Hm. Wie sah das aus, so ungefähr mal, damit ich mir das besser vorstellen kann, wie sie so'n Befehl bekommen und oder Auftrag bekommen und den dann umsetzen?

BEFR: Ja, es ist natürlich so, je, nachdem, was anlag, ähm, vom reinen Ausbildungsprogramm her und vom Rahmenplan her, man hatte ja auch nen Rahmenplan, was in diesen 3 Monaten mit den Unteroffizieren ...

INT: Hm.

BEFR: ... gemacht werden mußte, ähm, da wurde dann schon vom Chef oder vom Ausbildungsklassenleiter oder andere Ausbilderfeldwebel wurde man hinzitiert, wo dann Aufträge oder Befehle erteilt wurden, was denn letztendlich gemacht wird oder äh, mit ihnen ein Programm besprechen, ähm, was man machen kann, wie so'ne Ausbildung aussieht, äh, wobei ich sagen muß, daß wir einen Inspektionschef hatten, der, äh, es sehr gut verstanden hat, äh, seine Aufträge so umzusetzen, daß, äh, sie mit dem Ausbilderfeldwebel zusammen aufgebaut wurden. Und, äh, es hat natürlich auch andere Inspektionschefs gegeben. Aber ich muß sagen, wir hatten da in der Hinsicht also nen Inspektionschef, der da sicherlich korrekt war, wenn also was schief lief, übernahm er durchaus auch die Situation und das Ruder und sagte also bis hierher und nicht weiter, aber er war sehr offen, sehr kollegial und auch äh, ähm, halt eben immer so sehr kooperationsbereit mit dem Ausbilderfeldwebel zusammen, was aufzubauen, zu machen und, äh, wir hatten zum Beispiel auch, äh, jede Woche mit dem Inspektionschef halt eben und dem Ausbilderfeldwebel ne Wochenbesprechung, wo dann Problematiken innerhalb der Ausbildungsklasse besprochen wurden oder neue Ausbildungsprogramme besprochen wurden, so daß also, ähm, es eigentlich nicht nötig war, daß man irgendwelche, ähm, Aufträge oder Befehle, die dort, ähm, angesprochen wurden im nachhinein noch zusätzlich hätten besprochen werden müssen.

INT: Hm. War das in dem Rahmen dieser Gesamtbesprechung immer so, daß praktisch jeder zu den Vorschlägen oder Veränderungswünschen oder so was?

BEFR: Ja.

INT: Kann ich mir nicht vorstellen.

BEFR: Doch. Also, es war so, daß zumindest bei uns in der Inspektion, daß wir einmal wöchentlich mindestens, meistens war das zweimal wöchentlich, mit dem Ausbildungsklassenleiter das Komplett-Programm für die verschiedenen Tage und Wochen abgesprochen haben ...

INT: Hm.

BEFR: ... und daß dazu noch einmal wöchentlich mit dem Inspektionschef, meist war das immer freitags morgens, äh, ein Frühstück stattfand, wo dann halt eben diese Dinge noch mal besprochen wurden, Problematiken besprochen wurden ...

INT: Hm.

BEFR: ... Sicherlich war es so, daß der eine oder andere Ausbilderfeldweibel, äh, gebunden war, daß nicht immer alle vollzählig waren, aber, ähm, die wurden dann auch im nachhinein vom Ausbildungsklassenleiter befragt: Mensch, äh, sind bei dir irgendwelche Problematiken innerhalb der Klasse. Akkurater Art muß ich den Chef fragen oder wie auch immer, so daß also auch er mit einbezogen wurde, äh, und nicht ganz außen vorstand.

INT: Hm. Und so Vorschläge, die Sie dann hatten, die haben Sie dann praktisch auch da in diesem Zusammenhang dargebracht?

BEFR: Ja.

INT: Wir können bei dem Ausbildungsteil mal überlegen, ob man das so und so machen könnte ...

BEFR: Ja, ja sicher. Hm, es ist ja so, daß in der Ausbildung ein Konzept nie zu 100 %, es war ja immer wieder rein vom methodischen-didaktischen her irgendwas zu verbessern oder zu verändern. Das ist ja auch das Gute, daß man halt eben, äh, mit vier Ausbilderfeldwebeln in der Klasse, äh, oder mit 16 Ausbilderfeldwebeln in der Inspektion war, so daß unterschiedliche Kriterien da waren, und, ähm, die wurden dann durchaus da auch besprochen und das der eine oder andere auch gesagt hat, Mensch, also das würde ich vielleicht so machen vom Ausbildungsprogramm her oder von der Gestaltung her, äh, rein fachlich wäre hier was zu verbessern oder da was zu verbessern, da war man schon sehr offen und, äh, man

nahm das auch an und setzte das um. Es gab sicherlich auch irgendwo ein paar Punkte, wo man dann sagte, Mensch, nee, also das sehe ich doch nicht so wie du das siehst und mein Programm ziehe ich so durch und wenn's dann halt eben nicht klappte, mußte man die Erfahrung halt eben machen, wenn's dann manchmal auch schmerzlich war, O. K., aber das sind dann Erfahrungswerte, die dann letztendlich das Leben prägen und aufbauen, na?

INT: Hm. Ist irgendwie mal vorgekommen, daß Sie mal Fehler gemacht haben?

BEFR: Ja.

INT: Hm. Was gab's da für Möglichkeiten, Fehler zu machen und wie haben Sie dann reagiert, wenn Sie festgestellt haben, es ist was falsch gelaufen?

BEFR: Also, ähm, Fehler macht jeder, dafür sind wir alle Menschen, aber wenn Fehler auftauchen, also, ich muß sagen, Fehler kann man insofern nicht sagen, was das Ausbildungsprogramm oder die -gestaltung betrifft. Sicherlich gab's, äh, Fehler, was die Zeit betrifft vom Dienstplan her. Daß man durchaus mal, ähm, irgendwas überzogen hatte, daß der andere im nachfolgenden Unterricht, äh, weniger Zeit hatte oder so, das war natürlich auch ein Fehler meinerseits, wenn das der Fall war ...

INT: Hm.

BEFR: ... ähm, dann hab ich halt eben versucht, äh, mit dem nachfolgenden Ausbilderfeldweibel oder nächsthöheren Vorgesetzten die Problematik zu lösen, äh, hab den Fehler meinerseits auch eingestanden, aber meist war's ja auch so, daß die Zeit von dem Ausbilder, sprich von dem auszubildenden jungen Unteroffizier, ähm, genutzt wurde, um seine Ausbildung zu beenden und von daher hatte ich auch immer gesagt, also wenn's dann 10 Minuten länger über den Dienstplan hinausgeht, O.K., ähm, die gestehe ich ihm ein und das hab ich dann auch auf meine Kappe genommen.

INT: Hm.

BEFR: Das ist, da hab ich zugestanden.

INT: Das heißt, die sind natürlich dann auch, man merkt das natürlich auch, wenn so was stattfindet.

BEFR: Ja, ja.

INT: Dann hat man ja sicher auch. Man hat dann sicher auch sofort ein Gespräch ...

BEFR: Genau.

INT: ... mit einem nachfolgenden Ausbilder, oder?

BEFR: Wenn so'ne Problematiken da waren, hab ich dazu gestanden und wenn's dann auch mal nen Anschluß dafür gab vom Inspektionschef, dann war das mein Anschluß und den hab ich weggesteckt und, äh, das war halt eben so.

INT: Hm.

BEFR: Und darum - muß ich dazu sagen, daß der Inspektionschef das so gesehen hat, wie die Ausbilderfeldwebel das auch sahen, also zum Wohl des Auszubildenden, ähm, wenn's natürlich deklarierende Überschreitungen waren, die dann in 30 Minuten oder 60 Minutenbereich hineingingen, so daß also ein ganzer Tagesablauf gestört wurde und das, äh, bei dem einen oder anderen häufiger vorkam, sagen wir jetzt mal so, also dann schritt er schon ein, aber wenn's dann jetzt mal 10-15 Minuten waren, also dann war das O. K.

INT: Hm. Gab's ein Lob vom Vorgesetzten.

BEFR: (lacht) Also, ein Lob insofern vom Ausbildungsklassenleiter her muß man sagen, war eigentlich immer da.

INT: Hm.

BEFR: Weil er letztendlich auch, äh, mit den Ausbildungsfeldwebeln, wie gesagt, das war ja ein sehr enges Verhältnis zum Ausbildungsklassenleiter und, äh, man hat ja auch da zusammengearbeitet. Vom Ausbildungsklassenleiter und vom Inspektionschef sicherlich auch. Wenn gute Ausbildungen gehalten worden sind und es waren die Ergebnisse da in der 3-monatigen Ausbildung, dann wurde es vom Chef, äh, auch nicht vorenthalten. Dann hat er das auch weitergegeben.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, was jetzt die ganze Inspektion betraf oder den Einzelnen, der geehrt wurde - sicherlich. Äh, Lob von der nächsthöheren Vorgesetzten-Basis, also aus dem Bereich Schulstab oder vom Kommandeur muß ich sagen, zumindestens im letzten Kommandeurjahr eher negativ.

INT: Hm. War das für Sie auch ne wichtige Sache oder?

BEFR: Ja, das sagt ich ja zu Beginn schon. Für mich persönlich war das schon ne wichtige Sache, weil, ähm, das natürlich auch unter Punkt

Fürsorge trifft.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, ähm, ich der Ansicht war, genauso wie ich das gegenüber meinen Auszubildenden gehalten habe, wenn was gut war, wurde das gesagt, wenn was schlecht war, ähm, und das ist ein Kritikpunkt, den ich also auch des öfteren zu Gehör gebracht habe, meistens wurde er aber überhört, ähm, der von der Schulführung nicht kam. Also, es wurden wohl schlechte Sachen angesprochen, zumindestens was vom Kommandeur her unter schlecht zu verstehen war, ...

INT: Hm.

BEFR: ... aber daß deutliche Kritikpunkte, sprich positive Kritik herausgebracht wurde, nee.

INT: Hm.

BEFR: Das war nicht der Fall.

INT: Und, gab's das auch, äh, unter Kollegen, daß man so, daß Sie sich als Feldweibel untereinander, äh, vielleicht gegenseitig bewundert haben, oder daß Sie dachten, der macht etwas besonders gut, oder Sie gehört haben, daß Sie was besonders gut machen oder so?

BEFR: Doch, das gab's schon. Äh, zumindestens in der Inspektion, ich sagte ja, daß ansonsten übergreifend in den anderen Inspektionen mehr Konkurrenzkampf da war, als das, was Sie gerade angesprochen haben.

INT: Da machten praktisch alle Feldweibel der einen Inspektion sowieso alles falsch.

BEFR: Ja.

INT: Oder wie war das von daher.

BEFR: Genau. Und, äh, aber innerhalb der Ausbildungsklasse oder der Inspektion schon. Rein für mich jetzt persönlich war also mein stellvertretender Ausbildungsklassenleiter derjenige, äh, zu dem ich aufgeschaut habe und, äh, äh, er wiederum auch zu mir aufgeschaut hat, weil ich nun ein wenig länger an der Schule war, als er und ich ihn eingearbeitet hab und, äh, ähm, da kam dann doch schon das eine oder andere Lob und auch, äh, in der Besprechung nach der Ausbildung, Mensch, die Ausbildung hat mir super gefallen und war toll und auch, äh, zu den anderen Ausbilderfeldweibern, nee das war eigentlich schon da.

INT: Das interessante ist, daß Sie den Ausbildungsklassenleiter ausgebildet haben?

BEFR: Nein, ausgebildet kann man nicht sagen. Das war ja so, daß der Ausbildungsklassenleiter, der stellvertretende Ausbildungsklassenleiter, sprich - `n Hauptfeldwebel und der andere Ausbilderfeldwebel sprich Oberfeldwebel da waren, und, äh, wenn jetzt ein stellvertretender Ausbildungsklassenleiter versetzt wurde und ein neuer kam, dann sollte es eigentlich so sein, daß der neue stellvertretende Ausbildungsklassenleiter von einem anderen Ausbildungsklassenleiter in seine Funktion eingearbeitet wird.

INT: Hm.

BEFR: Aber das war leider Gottes nicht so immer der Fall, weil halt eben auch genug zu tun war und andere stellvertretende Ausbildungsklassenleiter wenig Zeit hatten oder auch nicht immer optimal besetzt waren ...

INT: Hm.

BEFR: ... so daß der eine oder andere Ausbilderfeldwebel, ähm, ihn in seine Funktion eingearbeitet hat, weil, wenn kein stellvertretender Ausbildungsklassenleiter, bei uns war es durchaus mal der Fall, daß über 4 Monate ein stellvertretender Ausbildungsklassenleiter fehlte und daß seine Arbeit über die 3 anderen Ausbilderfeldwebel aufgeteilt wurde und, äh, jeder Ausbilderfeldwebel den neuen stellvertretenden Ausbildungsklassenleiter dann in seine Funktion, die er kurz übernommen hatte, eingearbeitet hat und, äh, für den neuen stellvertretenden Ausbildungsklassenleiter, zumindestens war das bei uns so, war dann natürlich alles auch sehr objektiv, hat sich das angeschaut, was die Ausbildung betrifft und, ähm, er war auch so eingestellt, daß, äh, er seine Ausbildungen vorbereitet hat und erstmal vor uns durchgeführt hat und dann gefragt hat, ist das so in Ordnung oder, kann man das so lassen oder muß man was umstellen.

INT: Hm.

BEFR: Und, das wurde dann auch besprochen, von der Warte aus also keine Problematik zwischen dem stellvertretenden Ausbildungsklassenleiter und dem Ausbilderfeldwebel.

INT: Hm.

BEFR: Das war - wie das in den anderen Klassen ausgeschaut hat, das kann ich nicht sagen, weiß ich nicht, ähm, muß ich ganz ehrlich zugeben, interessierte mich in diesen Momenten auch nicht, weil

- man ja auch bedacht war, halt, äh, den neuen Kameraden, sprich den stellvertretenden Ausbildungsklassenleiter in die Klasse zu integrieren, ne.
- INT: Hm. War das, äh, auch so, daß Sie sich unter den Ausbildungsfeldwebern auch mal gegenseitig helfen mußten, oder sie unterstützen mußten in bestimmten ...
- BEFR: Doch, sicherlich. Äh, daß die Ausbilderfeldweber eng zusammengearbeitet haben, ähm, war so nicht ganz unerlässlich, weil auch, äh, viele Punkte klassenweise zusammengemacht wurden, z. B. im Sportbereich hat man sehr viel zusammengearbeitet.
- INT: Hm.
- BEFR: Der eine war besser im Laufen, was den Marathonbereich oder auch andere Dinge betraf, der andere war besser im, äh, Leichtathletikbereich, da hat man sich dann schon ergänzt. Aber ansonsten, was rein die Ausbildung betrifft, äh, sprich das Praktische, Waffen- und Gerätausbildung, oder halt eben Gefechtsdienst - da hatte jeder Ausbilderfeldweber seine Gruppe und wenn man morgens in den Gefechtsdienst hineinging, also in das Gelände auf dem Truppenübungsplatz, dann war man schon, äh, sich selber überlassen mit der Truppe. Also da war jeder Ausbilderfeldweber unter sich. Aber ansonsten andere Punkte, ähm, so im reinen Tagesablauf - Sportprogramme oder, äh, Vorbereitung von Ausbildung, die wurden von den Ausbilderfeldwebern zusammen durchgeführt.
- INT: Hm. Das war auch klar, daß man das dann zusammen ... oder wenn jemand ein Problem hat, daß man dem dann mithilft?
- BEFR: Ja, klar war das nicht. Es gab sicherlich auch, ähm, das eine oder andere Mal da Problematiken, wenn ein neuer Ausbilderfeldweber in die Klasse hineinkam, äh, der hatte dann natürlich auch neue Gesichtspunkte oder andere Ansichten, ähm, aber da muß ich sagen, hatte man da schon die Möglichkeiten, ihn so zu biegen und zu formen, daß er halt eben auch gewisse Dinge übernommen hat.
- INT: Hm. Also dann war auch wichtig, daß er praktisch zum Team paßt, wenn man so will.
- BEFR: Ja, sicherlich war das wichtig. Gerade in der Ausbildungsklasse, wenn da so, äh, in der Ausbildungsklasse selber oder den Ausbilderfeldweber das nicht ein Team gewesen wäre, hätte man also, äh, dort nicht arbeiten können allein was die Ausbildung betrifft für die jungen Unteroffiziere - da hätt es dann verschiedene Ausbildungspunkte gegeben und, äh, keinen geregelten Ablauf im Ausbil-

dungsprogramm. Von daher mußte das schon ein Team sein. Das stimmt.

INT: Hm. Ähm. Sind Sie der Meinung, daß Sie Ihren Beruf gut konnten, daß Sie ein guter Ausbilderfeldweibel waren?

BEFR: Also, ich sag immer Eigenlob stinkt, aber ich weiß nicht, wie man das jetzt für mich persönlich bewerten, ich für mich persönlich bewerten soll, ob ich gut war oder schlecht war ...

INT: Hm.

BEFR: ... ich sag mal so, ich hab versucht, äh, von meiner Seite aus her, äh, das Beste zu geben und, äh, mich auch, äh, dementsprechend, äh, einzufinden und einzuleben, einzuarbeiten. Es gab sicherlich auch andere, die das anders gesehen haben, äh, aber also ich denke schon, daß ich, äh, da auch immer recht offen war wenn's Kritikpunkte gab und, äh, versucht habe, meine, äh, Fehler, Mängel - wie auch immer, auszumerzen und dann das Bestmögliche für mich zu erreichen, aber ... - ja ansonsten wüßte ich auch nicht was...

INT: Hm.

BEFR: ... ich darauf so sagen soll. Also ich sag mal so, wenn einer von sich sagt, ich war gut und das, was ich gemacht hab, war das Non-Plus-Ultra, äh, dann sag ich, dann hat er seinen Job verfehlt. Weil, das gibt es nicht.

INT: Hm.

BEFR: Denn jeder Mensch macht Fehler und Fehler sind da, um sie auszumerzen und, äh, von daher denk ich mal kann man versuchen, aus seinen Fehlern zu lernen und das Bestmögliche umzusetzen, aber daß man sagen kann, ich hab keine Fehler und ich hab das, was ich gemacht habe war optimal, ich denke, wer das sagt, das wiederhol ich auch nochmal, ich denk, der hat seinen, seinen Job verfehlt und ist nicht ganz real da, denk ich.

INT: Hm. Als Sie zur Bundeswehr gegangen sind, da haben Sie sich wahrscheinlich noch nicht vorstellen können, daß Sie später einmal im Bereich der Ausbildung tätig sind.

BEFR: Nein.

INT: Nö.

BEFR: Nee.

INT: Was war das damals. Warum, wie sind Sie zum Bund gegangen?

BEFR: Also das, äh, das war ja so, daß, äh, ich bin 88 zur Bundeswehr gegangen und ich war vorher als Maurer tätig und, ähm, bin im

Winter 87 arbeitslos geworden und hab dann natürlich auch zuge-
sehen, da ich meine Wehrpflicht noch nicht hinter mir hatte, äh,
schnellstmöglich eingezogen zu werden und da die Berufsaussich-
ten in den 80er Jahren im Baugewerbe nicht besonders rosig waren

...

INT: Hm.

BEFR: ... äh, hab ich dann auch die Möglichkeit in Betracht gezogen,
mich, äh, zu verpflichten.

INT: Hm. Und dann, ähm, sind Sie direkt, haben sich direkt als Unterof-
fizier beworben? Bei so'nem, wie heißen die doch gleich - Zentrum
für Nachwuchsgewinnung - wie hießen die, äh...?

BEFR: Kreiswehrrersatzamt war das füber.

INT: Freiwilligenannahmestelle.

BEFR: Ja, oder Freiwilligenannahmestelle. Ich war also nicht bei der Frei-
willigenannahmestelle sondern bin als Wehrpflichtiger in Ahlen
eingezogen worden, hab dort meine Grundausbildung getätigt.
Während der Grundausbildung bin ich versetzt worden nach
[REDACTED] zum Panzerbataillon ...

INT: Hm.

BEFR: ... und, äh, im Panzerbataillon selber - das war ne Tätigkeit, die mir
einfach Spaß gemacht hat, ähm, hab ich dann Überlegungen ange-
strengt oder auch überhaupt erwogen, Zeit- bzw. Berufssoldat zu
werden und wenn die Verpflichtung, dann war von meiner Seite
von vornherein auch klar, daß ich dann die Unteroffizierlaufbahn
einschlagen werde, um halt da eben auch gewisse Punkte für mich
herauszuholen und ich rein auf dem Mannschaftsdienstgrad 4 oder
8 Jahre verbringe.

INT: Und da hatten Sie schon ein bestimmtes Ziel - so inhaltlich. Also
was sie machen wollen?

BEFR: Ja, äh, inhaltlich wollte ich natürlich bei der Panzertruppe bleiben,
aber, äh, mit Öffnung der Grenze war's ja auch so, daß viele NVA-
Soldaten - ehemalige NVA-Soldaten übernommen werden mußten

...

INT: Hm.

BEFR: ... das war natürlich auch n Punkt, weil viele von uns nicht Berufs-
soldat werden konnten, unter anderem bei mir denk ich war es ähn-
lich, weil die Stellenplanung natürlich da, äh, besetzt war mit NVA.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, da kam natürlich rein politisch auch die Reduzierung der Bundeswehr, sprich der Armee und es wurden viele Standorte aufgelöst - unter anderem natürlich auch das Panzerbataillon.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, da bin ich dann versetzt worden zum Transportbataillon nach [REDACTED] und, äh, hab dort eine Umsetzung gemacht zum Transportfeldwebel, was natürlich auch mit Lehrgängen verbunden war, etc. Hab dort in einem Transport, äh, bataillon, war ich als Ausbilder tätig. Ja.

INT: Hm. So, ähm, ja, Sie waren dann im ...

BEFR: Ja, wie gesagt, angefangen bin ich im Panzerbataillon - nach der Auflösung Umsetzung zum Transportfeldwebel ...

INT: Hm.

BEFR: ... äh, als Transportfeldwebel war ich dann nachher als Ausbilder tätig, um junge Wehrpflichtige auszubilden, ähm, hab, äh, dort, äh, als Zugführer einen kompletten Zug übernommen. Wir waren dann in den 6 Wochen-Lehrgängen - die meiste Zeit hatten wir so 60 - 80, ähm, Wehrpflichtige auszubilden. In meinem Zug hatte ich dann noch, äh, 3 Unteroffiziere und einen stellvertretenden Zugführer, äh, in dem Falle einen Stabsunteroffizier, weil Feldwebel dort nicht anstanden, ...

INT: Hm.

BEFR: ... und da muß ich sagen, das war also, äh, ungeheurer Streß, weil alle 6 Wochen wurden die Lehrgänge gewechselt, wir hatten also zu 90 % der Auslastung die Wehrpflichtigen aus dem ehemaligen Osten, aus der ehemaligen, ähm, und, äh, das waren natürlich ganz andere Charaktere und andere Personen, als wir sie bisher von den Westsoldaten gewohnt waren ...

INT: Hm.

BEFR: ... und auch, äh, ganz andere Verhaltensweisen und, äh, da hatte man schon arg zu kämpfen und arg Streß ...

INT: Wieviel haben Sie gesagt - 30? Wieviel Prozent waren davon aus dem Osten?

BEFR: Ähm, während der Lehrgänge?

INT: Hm.

BEFR: Also es war so, daß Lehrgänge, wie gesagt wurde, besucht waren mit 60 - 80 Soldaten ...

INT: Hm.

BEFR: ... die aus dem Zug kamen, und die Zimmer waren die meiste Zeit mit - leider Gottes mit 7 - 8 Soldaten belegt, obwohl das nicht der Standard sein sollte ...

INT: Hm.

BEFR: ... es wurden also, es wurde viel im Transportbataillon, in der Ausbildung improvisiert, gerade so in dem Belegungsbereich und, ähm, natürlich mußte man auch in der Ausbildung selber improvisieren, weil die Ausbildungsgruppen teilweise bis aus, bis aus 15 - 20 Soldaten bestanden, und die dann mit einem jungen Unteroffizier belegt waren, die teilweise selber noch nicht, äh, allzu lange Erfahrungswerte hatten, das war dann schon teilweise problematisch. Und aus dem Osten hatten wir ne Belegung - je nachdem, welche Jahreszeiten es waren, also, äh, gerade so in den Frühjahr und in den Herbstbereichen hatten wir ne Belegung Ost zwischen 80 und 90 %.

INT: Hm. Bei, die Kenntnisse, die Sie jetzt praktisch für die letzte Verwendung brauchen, also als Ausbilder, wo haben Sie die erworben, wahrscheinlich einen Teil können Sie nutzen aus dem, was Sie selbst mal in Unteroffizier- oder auch in Feldwebellehrgängen gemacht haben und ...

BEFR: Ja gut, ich mein, an der Heeresunteroffizierschule wurde immer gesagt, es wird nicht jeder genommen. Insofern nicht jeder, es war dort so, obwohl, äh, das eigentlich nicht der Standard sein sollte, denn eigentlich ist es ja so, daß man mit einem gewissen Dienstgrad erst als Ausbilderfeldwebel tätig wird, sprich erst ab Feldwebel aufwärts, ...

INT: Hm.

BEFR: ... die meisten kamen als Oberfeldwebel und, äh, da war's natürlich so, daß man, äh, dann auch schon 7 Jahre hinter sich hatte und seine Erfahrungswerte in der Ausbildung hatte ...

INT: Hm.

BEFR: ... und aus den Lehrgängen und, äh, sie wurden auch an der Schule geprüft. Ja, ich mein, so die Fähigkeiten erlangt man natürlich auch während der Berufserfahrung und der Zeit ...

INT: Hm.

BEFR: ... und natürlich auch durch ständige Weiterbildung, Besuchen von Lehrgängen etc. Und, äh, an der Schule ist es eben halt wirklich so gewesen, daß, äh, na ja, wie sagt man das am besten, ähm, man mußte sich unter Beweis stellen. Also, es war ne Probezeit.

INT: Hm.

BEFR: Sie wurden also nicht direkt übernommen an der Schule, sondern sie wurden zur Schule kommandiert, nicht versetzt ...

INT: Hm.

BEFR: ... 3 Monate wurden sie kommandiert und in diesen 3 Monaten waren sie also nicht Ausbilderfeldweibel sondern auch Auszubildender.

INT: Aha.

BEFR: Sie mußten dann beweisen, ob sie in der Lage sind, ob sie diese Tätigkeiten, die ein Ausbilderfeldweibel, bringen und nachweisen muß, haben oder nicht haben. Und das wurde auch sehr kritisch, äh, betrachtet, ne und das war auch so'n Punkt, äh, oder Fürsorge, also hier wurden sie vom Kommandeur natürlich auch mit argwöhnischem Auge beobachtet und, äh, da war's dann eben halt so, nicht wie bei den, bei den, äh, jungen Unteroffizieren, wenn ne Ausbildung schiefgelaufen ist, dann hat man diese Ausbildung besprochen, man hatte versucht, das ganze zu hintergründen, warum und weshalb was in die Hose gegangen ist, warum was schiefgelaufen ist, hier war's so taugt nichts, kommt nicht in Frage oder wie auch immer - da wurde also nicht groß debattiert oder diskutiert oder besprochen die Ausbildung, sondern es war entweder ein Daumen aufwärts oder Daumen abwärts. Und, äh, wenn dann halt eben die ganze Sache negativ ausfiel für den Ausbilderfeldweibel gingen sie auch nach 3 Monaten wieder.

INT: Und das war auch häufiger mal der Fall?

BEFR: Das kam durchaus vor, ja.

INT: Hm.

BEFR: Das war häufiger der Fall.

INT: Hm.

BEFR: Dann kriegten die ein Beurteilungsvermerk und da stand das dann auch drin.

INT: Das heißt also, daß es tatsächlich so gewesen ist, daß im Grunde genommen, das, was Sie an Erfahrungen mitbringen und auch in die Ausbildung mitbringen, sozusagen die klassischen Lehrgänge ...

BEFR: Ja, ja.

INT: ... und die Fachlehrgänge, daß das im Grunde genommen Hintergrund sein sollte für die ...

BEFR: Richtig.

INT: ... für die Arbeit.

BEFR: Und, äh, ähm, entweder sie haben die 3 Monate geschafft oder nicht geschafft, ne?

INT: Hm.

BEFR: Und, das war halt eben, das war ne Sache, die ich nicht so besonders fand, ne? Anstatt, äh, dem, ähm, Ausbilder oder dem angehenden Ausbilderfeldweibel, äh, Zeit zu geben, sich, äh, aufzubauen, sich, äh, zu integrieren, einzuwachsen in seine Arbeit, da stand er nach Ende der 3 Monate ganz schön unter Druck.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, sagen wir mal das für den einen oder anderen ganz schön was von abhing oder man wollte gern an dieser Schule bleiben, war es dann wirklich so, entweder - und ich hatte auch so das Gefühl, daß es auch manchmal an der Tagesform der jeweiligen nächsthöheren Vorgesetzten lag, entweder man traf ne gute Tagesform oder man hatte die eben nicht getroffen.

INT: Hm.

BEFR: Und, ähm, das war natürlich auch immer - also das war ne Sache, die ich ganz persönlich nicht ganz so optimal fand. Ob das mittlerweile immer noch so ist, ich bin ja nun schon ein Zeitchen raus aus dem ganzen System oder ob man das mittlerweile abgeändert hat, ähm, das vermag ich im Moment nicht zu beurteilen.

INT: Hm. Aber die, ähm, die hatten doch die - ich sag mal diejenigen, die die Beurteilung über denjenigen abgegeben haben, über den Feldweibel, der sich beworben hatte, das waren auch die, in diesem Fall dann die Klassenlehrer oder oder Feldweibel ...

BEFR: Ja, die anderen Feldweibel wurden sicherlich von dem Ausbildungsklassenleiter durchaus gefragt, aber wer hier die Entscheidung traf, waren - sollte es zumindestens so sein, waren die Ausbildungsklassenleiter und der Inspektionschef.

INT: Hm.

BEFR: Aber hier war es dann so, daß es durchaus dann auch der Kommandeur war und das war auch des häufigeren so.

INT: Also die nächste Frage wäre - Sie haben gesagt, sie haben verschiedene, äh, sie haben noch Weiterbildungen, sie haben sich ständig weitergebildet ...

BEFR: Ja.

INT: Was haben Sie da besucht. Was waren das für Weiterbildungen?

BEFR: Also das waren, äh, im rein dienstlichen Bereich Lehrgänge wie, äh, A der Unteroffizierlehrgang, dann Flieger-Abwehr-Lehrgang, so Aufbaulehrgänge ...

INT: Hm.

BEFR: ... dann im Bereich Transportwesen hab ich, äh, Lehrgänge besucht, um erstmal da reinzuznuppern, weil es ja auch ne Umsetzung war ...

INT: Hm.

BEFR: ... Transportlehrgänge, äh, verschiedenster Art, dann, äh, GVS-Lehrgänge, um auch Gefahrguttransporte zu führen, dann hab ich meinen GIVS-Ausbildungsschein gemacht, um dort auch im Rahmen der, äh, IHK tätig zu werden. Das heißt, daß, äh, zum Beispiel das Transportbataillon 3-4 Feldwebel hatte, die, äh, GIVS ausbilden und prüfen dürfen ...

INT: Hm.

BEFR: ... und auch die Lehrgänge abnehmen dürfen. Im Rahmen der IHK und auch der Straßenverkehrsordnung, so daß also dort nicht extra zivile Personen, äh ...

INT: Ach so.

BEFR: ... kommen mußten.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, dann verschiedenste Art von Lehrgängen. Das waren dann Methodik/Didaktik-Lehrgänge für die Heeresunteroffizierschule aufbauend, äh, im privaten Bereich hab ich dann durchaus mal BFD-Ansprüche in wahrgenommen, hab meinen Meister nachgemacht, ich hab dann meinen Umwelttechniker nachgemacht, äh, ...

INT: Das haben Sie während der Ausbildung ...

BEFR: Das hab ich alles während der Bundeswehrzeit noch ...

INT: Wann haben Sie damit angefangen?

BEFR: Äh, Bundeswehr?

INT: Nee, mit der Ausbildung ...

BEFR: Äh.

INT: ... mit der Meisterprüfung und ...

BEFR: Das - angefangen bin ich das natürlich länger hingezogen. Angefangen bin ich 90 damit - und, äh, dann aufbauend den Umwelttechniker im Bereich Abfallwirtschaft, Wasserwirtschaft und, ähm, das, äh, hab ich dann, ähm, ähm, 94 und 95 gemacht ...

INT: In der Abendschule?

BEFR: In der Abendschule. Ja.

INT: Und, äh, warum eigentlich, wenn Sie sagten, Sie würden möglicherweise lange Zeit Unteroffizier sein?

BEFR: Ja, ich fand es für mich einfach auch ganz wichtig, weil ich auch bei vielen festgestellt habe, daß so'n Rechts- und Linksdenken gar nicht mehr möglich war bei vielen ...

INT: Hm.

BEFR: ... Soldaten, die eben halt nur Bundeswehr machen. Und es ist auch nachher so, daß viele Zeitsoldaten, die SaZ 8 oder 12, gerade bei denen besonders oder SaZ 15, daß die diese BFD-Ansprüche, die man ja hat, gar nicht wahrnehmen.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, daß dann die Problematik nachher, wenn man dann auf einmal - Ups - ich werd kein Berufssoldat, weil abgelehnt, äh, dann wieder dort hineinzukommen nach 12 Jahren, um so daß, ähm, allgemeine Denken oder auch im schulischen Bereich wieder einzusteigen ist natürlich um so schwieriger.

INT: Hm.

BEFR: Und ich hab da immer für mich gedacht: Mensch, du mußt dir irgendwo ein Hintertürchen offenhalten, ähm, daß du nicht halt eben nur dies Armee-Denken, sondern auch im privaten Bereich n bißchen was für dich tun, und, äh, vor allen Dingen wichtig war für mich das schulische, wenn man also 12 Jahre gar nichts gemacht hat, komplett raus ...

INT: Hm.

BEFR: ... ich merk's ja auch jetzt, obwohl ich immer was gemacht habe, dann fällt einem das doch unwahrscheinlich schwer, 8-9 Stunden lang die Schulbank zu drücken. Und, äh, ich muß also für mich sagen, daß ich das nicht bereue, daß ich das so gemacht hab. Erstmal habe ich das während der Abendschule natürlich bereut, weil man ja auch eingeschränkt ist, aber im allgemeinen muß ich sagen, ich bereue es nicht, weil es mir doch schon viel leichter fällt, als wenn ich jetzt gar nichts gemacht hätte.

INT: Hm. Und jetzt, ähm, was machen Sie jetzt für ne Ausbildung?

BEFR: Im Moment bin ich dabei, daß ich meine Umschulung zum Sattler mache.

INT: Hm.

BEFR: Weil, wie gesagt, ich, sie haben's ja auch gesehen, ich betreib ein Reitsportgeschäft. Bin da vor 1 ½ Jahren mit angefangen.

INT: Warum?

BEFR: Äh, ich hab als Hobby immer Reiten gehabt, bin auch mit Pferden aufgewachsen auf nem Bauernhof und, äh, irgendwann war dann natürlich die Perspektive, Berufssoldat zu werden nicht mehr ganz so aktuell für mich ...

INT: Hm.

BEFR: und dann hab ich gesagt, Mensch, warum machst du denn nicht, dein Hobby nicht zum Beruf und, äh, wir haben uns dann nen passenden Standort gesucht, weil hier in der Nähe nicht allzuviel ist, was Reitsport, obwohl die Region mit Pferden übersät ist, ...

INT: Ja, ja.

BEFR: ... und, äh, aber es halt im Reitsportgeschäft nicht allzuviel in dieser Region gibt und sind also ganz klein angefangen. Es ist ja auch so, daß sie zwar vom Vater Staat, aber das ist meiner Ansicht nach auch alles Betrug, ähm, Förderungsgelder bekommen können, Existenzgründungsdarlehen, aber diese Gelder zu bekommen ist natürlich auch nicht einfach, obwohl wir mit Unternehmensberater IHK zusammengearbeitet haben, Konzept aufgebaut haben, als das dann alles nicht möglich war, die Banken uns nicht unterstützen wollten, hab ich dann Eigenkapital genommen, hab, äh, ein kleines Lokal erst aufgebaut von 15 m², um halt eben nur auszuprobieren, Mensch, äh, wie läuft es hier und, äh, nach einem dreiviertel Jahr hab ich dann unten umgebaut und hab jetzt ca. 75 m² inclusive Werkstatt und, äh, für mich war wichtig, Reparaturservice oder Service allgemein mit anzubieten, um auch die Fachkenntnisse zu haben. Wenn ich Geschirre oder Sattel verkaufe, ...

INT: Hm.

BEFR: ... muß man natürlich schon auch Kenntnisse haben und da war für mich wichtig diese zu erlangen und das kann man eigentlich nur, indem man eine Schulung als Sattler macht.

INT: Hm.

BEFR: Und da bin ich halt eben jetzt bei.

INT: Und die alte, die alte Reihe, ich sag mal die Reihe über dem Maurer, dem Umwelttechniker, das interessierte Sie jetzt nicht mehr?

BEFR: Doch interessieren tut mich das schon, aber ...

INT: Nicht mehr beruflich.

BEFR: Nein, beruflich, äh, ist das im Moment erstmal nach hinten gestellt.

INT: Hm.

BEFR: Das stimmt.

INT: So, das ist so, daß Sie sich wirklich gesagt haben, ich mach mein Hobby jetzt zum Beruf...

BEFR: Ja.

INT: ... wenn das möglich ist, mach ich das so.

BEFR: Ja.

INT: Hm, das steht dann auch im Zentrum, weil ich denke mal so ganz schlecht sind die Chancen wahrscheinlich auch für Umwelttechnik und dann darauf aufbauend noch ne Weiterbildung oder sowas nicht, oder?

BEFR: Ja, doch.

INT: Doch?

BEFR: Ja. Also an der Schule damals wurde von vornherein gesagt, ähm, ein Anstellungsverhältnis zu bekommen als Umwelttechniker ist mehr als schwer...

INT: Hm.

BEFR: ... weil - sicherlich ist das ganze Umweltgeschehen im Umbruch und, äh, es muß natürlich auch gerade auch bei uns in der BRD was gemacht werden im Umweltbereich, aber so diese großen Firmen, die Umwelttechniker beschäftigen müssen oder auch Berater in dem Sinne beschäftigen müssen, die stellen natürlich keine Neuen ein, weil die das Betriebswesen nicht kennen, sondern die suchen sich aus den eigenen Reihen welche. Also war es dann nur die Möglichkeit, in irgendwelchen öffentlichen-rechtlichen Häusern reinzukommen. Das heißt Kommunen etc., ähm, und das ist mehr als schwer. Die müssen zwar alle ausweisen, daß sie welche haben, aber die wenigsten Kommunen haben eigene, äh, Umwelttechniker oder Abfallberater oder sonstwas, ähm, weil halt eben Gelder und die Möglichkeiten nicht da sind.

INT: Hm. Ähm, jetzt machen Sie den Sattler und da glauben Sie sind die Chancen besser oder bzw. haben Sie in dem Geschäft schon gehört, daß das einigermaßen geht?

BEFR: Ja, sonst würd ich das nicht tun, ne. Ich hab sicherlich - wir sind jetzt 2 Jahre sind wir dabei mit dem Geschäft und, ähm, die Vergrößerung hat ja auch gezeigt, daß es angenommen wird, und, ähm, ich hab mir nen recht ordentlichen Kundenstamm mittlerweile aufgebaut und, äh, es wird nicht weniger, es wird mehr. Von daher aus, gerade von der Serviceanbietung. Es gibt als Beispiele in ganz Nordrhein-Westfalen ganze 7 Sattler.

INT: Hm.

BEFR: Und im Kreis [REDACTED] gibt's 2. Und der Kreis [REDACTED] ist natürlich nicht klein, Entschuldigung, im ganzen Bundesland gibt's nicht 7, sondern 17 und im Kreis [REDACTED] gibt's 2 Sattler. Und, ähm, das ist natürlich irgendwo ne Marktlücke und sie wird auch ganz gern angenommen, weil, bei jedem wird das Geld knapper und die Leute lassen schon heutzutage mehr reparieren als früher ...

INT: Hm.

BEFR: ... weil neue Dinge kosten ja auch Geld.

INT: Hm. Ist ja auch nicht ganz billig.

BEFR: Nee. Richtig.

INT: Ähm, und, äh, der BfD hat das mitgemacht ohne Probleme?

BEFR: Nein. Also wenn wir jetzt auf den Punkt Berufsförderungsdienst zu sprechen kommen, sage ich, der Berufsförderungsdienst - das, was dahinter steht, also was man eigentlich davon verstehen sollte, was auch darunter geworben wird unter Berufsförderungsdienst - äh, falsch deklariert, sondern ich hab die Erfahrung gemacht, egal, man kriegt zwar immer wieder ne Einladung zu einem Beratungsgespräch zum Berufsförderungsdienst, aber, äh, bei den Beratungsgesprächen kam also nie was besonderes raus. Es war so, was man, was einem, welche Möglichkeiten man hat, aber gesamt gesehen, jetzt ...

INT: Hm.

BEFR: ... was der Berufsförderungsdienst auch an Lehrgängen zur Verfügung stellt, aber spezifisch jetzt auf mich abgemünzt oder auf die einzelnen Personen abgemünzt im Vorfeld, was man alles schon getan hat, äh, muß ich sagen, das ist nicht der Fall.

INT: Hm.

BEFR: Man muß also, wenn man will vom Berufsförderungsdienst mit konkreten Sachen hingehen, am besten schon komplett ausgefüllt die Unterlagen selber besorgt, äh, durch die IHK oder Handwerkskammer, sich selber informieren mit diesem Zettel, um dann nur noch die Unterschrift von dem Berater des Berufsförderungsdienstes zu bekommen, damit dann auch die, äh, finanziellen Mittel da sind.

INT: Hm.

BEFR: Wenn man das macht, fährt man eine optimale Schiene, wenn man sich aber auf den Berufsförderungsdienst verläßt, insofern dorthin geht und sagt, Mensch, ich hab den und den Beruf erlernt, zeigt mir

mal irgendwelche Möglichkeiten auf, auch insofern Möglichkeiten, daß ich eine reelle Chance habe, nach der Bundeswehr, äh, existieren zu können. Sowohl privat als auch beruflich. Dazu sind die nicht in der Lage.

INT: Hm.

BEFR: Das ist meine Meinung.

INT: Hm.

BEFR: Entweder man geht dorthin und sagt, das und das möchte ich machen, dann sind die auch gerne bereit, äh, das zu unterstützen und versuchen dann auch, ähm, das durchzusetzen, aber wenn man dort wie gesagt hinget und sagt, ich bin ratlos, ich weiß nicht weiter, jetzt helft ihr mir mal - was man ja eigentlich unter Förderung verstehen sollte oder auch versteht, zumindestens tue ich das so, ...

INT: Hm.

BEFR: ... äh, das ist nicht. Auch Berufsförderungsdienst heißt ja irgendwo auch begleitend während der Maßnahme. Das ist auch nicht der Fall.

INT: Ist O. K. Also begleitend nicht und beratend eigentlich nicht.

BEFR: Wenn was schief läuft, äh, während der Maßnahme, wie jetzt bei mir der Fall, ich hatte nen Krankenschein, hatte nen Arbeitsunfall bei meiner Chefin im Betrieb, äh, hatte einen Kapselabriß in der rechten Schulter und, ähm, bin nach 3 Wochen Krankenschein gekündigt worden und, äh, daß dann der Berufsförderungsdienst berufsleitend einen unterstützt, das ist nicht der Fall. Nach 14 Tagen kriegte ich dann vom Berufsförderungsdienst ein Schreiben, in dem mitgeteilt wurde, daß ich das Berufsverhältnis, äh, Berufsausbildungsverhältnis nicht mehr aufrechterhalte und sofort zum Dienst zu erscheinen habe. Daß die aber darunter erstmal nachfragen, was ist passiert Junge, können wir dir irgendwie helfen, äh, müssen wir dich unterstützen, kann man überhaupt was machen, ist noch irgendwas zu regeln, das ist nicht der Fall. Sie kriegen irgendwann nen Brief, da steht das drin, das ist Fakt. Entweder sie melden sich, regeln das selber mit den entsprechenden Einheiten und wenn sie das nicht tun, dann haben sie beim Dienst zu erscheinen oder die Feldjäger stehen auf dem Hof.

INT: Ja, hm.

BEFR: Das ist halt eben so.

INT: Hm.

BEFR: Also die Sache an sich denke ich, was man wirklich, ich beton das

- nochmal unter Berufsförderungsdienst verstehen sollte, das ist falsch ausgelegt.
- INT: Hm. Also wie ist das bei ihnen jetzt weitergegangen mit der Ausbildung? Haben Sie trotzdem ...?
- BEFR: Gut, ich habe mich da bemüht, daß ich ne andere Ausbildungsstelle, nen anderen Ausbildungsbetrieb bekomme, die mich für die 3 Monate, die ich noch zu absolvieren habe, weiterhin ausbilden und unterstützen, das war Gott sei Dank der Fall, so daß ich auch den Berufsförderungsdienst mitteilen konnte, also paßt mal auf, ich hab was gefunden und die Unterlagen schicke ich euch zu und, äh, dann ist das in Ordnung. Aber, daß da in irgendeiner Art und Weise ne Unterstützung kommt ...
- INT: Nicht mal so ne Form, so rechtlich da Beratung, daß man sagt, sie hätten, das ist jetzt abgebrochen, das ist ihnen mitgeteilt worden, jetzt gucken sie mal, daß sie irgendwo usw., sondern ...
- BEFR: Nein.
- INT: ... dann kommt einfach gleich das Schreiben ...
- BEFR: Also es kam wohl ein Schreiben vorweg, daß, ähm, dem Berufsförderungsdienst mitgeteilt wurde, daß das Ausbildungsverhältnis von meiner Chefin gekündigt wurde aus besonderem Grund, weil ich halt eben zu lange im Betrieb ihrer Meinung nach gefehlt habe, was - aus gesundheitlichen Gründen. Und, daß ich mich doch mit dem Berufsförderungsdienst in Verbindung zu setzen habe und dann hab ich mich mit dem Berufsförderungsdienst natürlich in Verbindung gesetzt, hab denen die Problematik erklärt, das wurde auch so hingenommen, wie gesagt und dann nach diesem ersten Brief - 7 Tage später kam dann das Schreiben, daß ich sofort bei der Truppe zu erscheinen habe. Aber das, letzten Endes, was dann unternommen wurde, äh, also das Hintergrundwissen erforscht wurde oder warum, weshalb oder ne unterstützende Maßnahme vom Berufsförderungsdienst, daß die berufsbegleitend jetzt sagen, paß auf, wir kümmern uns vielleicht mal um einen Betrieb, wir fragen mal nach, wir forschen mal nach oder arbeiten eng mit der Handwerkskammer zusammen, wie es ja eigentlich der Fall sein sollte, das können Sie vergessen.

INT: Hm. Das heißt, auch der ganze Bereich, also wie viele Sattler gibt's, wo kann ich die Ausbildung machen oder - das sind alles ihre eigenen Leistungen.

BEFR: Als ich damals im Berufsförderungsdienst, sprich meinem Berater sagte, daß ich ne Umschulung zum Sattler machen wollte, jetzt lachen Sie bitte nicht, fragte er mich: „Was ist das?“.

INT: Nein!

BEFR: Ja daran können Sie sehen, daß die, oder er fragte noch, gibt's diesen Beruf überhaupt noch. Ähm, er meinte mehr, was unter Polsterer oder so Raumausstatter zu verstehen, aber daß es jetzt reine

Geschirr und Reitsportsattel gibt, das hat der Mann auch nicht gewußt und ich meine, das zeigt eigentlich schon, daß das so'n bißchen weltfremd ist. Und daß dann, äh, die Sache sich Berufsförderungsdienst schimpft, find ich eigentlich für mich unverständlich.

INT: Hm. Haben die denn sehr drauf gedrungen, daß Sie vielleicht nochmal überlegen, ob Sie anschließend an die vorherige Ausbildung irgendwas machen oder war das für die kein Thema?

BEFR: Nein, also drauf gedrungen haben die nicht. Er hat natürlich die Jahre zuvor, äh, auch angeboten und gesagt, man könnte berufs begleitend oder aufbauend, was ich natürlich auch in Abendschule versucht und getan habe, ich hab mein CAD, also Computerkurse besucht, äh, CAD-Zeichner gemacht, berufs begleitend als Bautechniker und, äh, aber daß nachher gesagt wurde, paß mal auf, wir haben jetzt berufs begleitend so viel in dich hineingesteckt und investiert jetzt immerzu, daß du ..., das war nicht der Fall. Sicherlich sollte das natürlich auch nicht der Fall sein, weil die Mittel stehen mir ja zur Verfügung und darüber kann ich ja frei entscheiden.

INT: Hm.

BEFR: Äh, Aber ich denke auch, das hätte er auch nicht begründen können, wenn ich ihn gefragt hätte, warum raten sie mir das jetzt ...

INT: Hm.

BEFR: ... denn wenn er das hätte begründen müssen, irgendwo müssen die dann auch da insofern in Verantwortung stehen zu der jeweiligen Person, weil ja auch versucht werden sollte, daß er rein wirtschaftlich jetzt irgendwo Bein und Fuß fassen kann.

INT: Hm.

BEFR: Und, äh, ich denke, sie können eigentlich fragen, wen Sie wollen, aus den ausscheidenden Kameraden, daß, äh, denk ich mal, äh,

beurteilen zu dürfen, daß 90 % mit dem Berufsförderungsdienst nicht einverstanden sind.

INT: Hm.

BEFR: So wie das, sicherlich gibt's auch bei den Kameraden des Berufsförderungsdienstes den einen oder anderen, aber die Erfahrung, die ich gemacht hab, es war so nicht besonders berauschend.

INT: Hm. Ich, äh, mit der Bundeswehrfachschule hat das ja nichts zu tun, ne?

BEFR: Nein, Bundeswehrfachschule wollte ich auch nie ...

INT: Hm.

BEFR: ... weil ich ganz einfach sage, ähm, das ist auch son Ding. Warum bietet der Berufsförderungsdienst die Bundeswehrfachschule an? Wenn jemand, ähm, aus rein sozialen Gründen keinen Abschluß, Schulabschluß hat, oder wie auch immer, dann kann man das ja in der Handwerkskammer oder über die IHK oder es gibt ja auch private Schulen, die das durchaus anbieten. Aber dieses Kind, wie es genannt wird - Bundeswehrfachschule, das ist für mich von vornherein so'n Kind gewesen wie - na ja, wenn wir nichts anderes finden, dann geh du da mal hin.

INT: Hm.

BEFR: Und das sind auch so die ersten Maßnahmen. Sie kriegen, äh, wenn also, ja, 1 ½ - 2 Jahre zuvor, bevor sie ausscheiden aus dem aktiven Dienst vom Berufsförderungsdienst also die ganzen Unterlagen zugeschickt über die Bundeswehrfachschule - rein werbung ...

INT: Hm.

BEFR: ... smäßig. Und, äh, es gibt sicherlich den einen oder anderen, der sagt, Bundeswehrfachschule kommt für mich in Frage, weil ich mein Abitur nachmachen müßte, der hat natürlich konkret auch irgendwo, daß er sagt, ich brauch mein Abitur, um, weil ich irgendwo bei der Stadt anfangen will beim gehobenen Dienst oder so, gibt es auch, will ich nicht abstreiten. Aber ich behaupte, daß 60 % derer, die an der Bundeswehrfachschule sind, nicht wissen, was auf sie nach der Bundeswehrfachschule vorkommt. Denn ich mein: Realschulabschluß nachzuholen oder Mittlere Reife oder Fachoberschulreife, wie es sich jetzt schimpft, das ist vertane Zeit. Entweder ich baue auf meinem Beruf auf oder Schule komplett um oder ich nutze die Zeit gar nicht. Ich meine, die, die ihren Realschulabschluß nachholen bei der Bundeswehrfachschule, die können auch den aktiven Dienst weiter leisten - weil, das ist vertane

Zeit. Das ist meine persönliche Meinung, das sehe ich so. Und, äh, das ist Humbug. Was also mit der Bundeswehrfachschule getrieben wird, ich mein, da kann man ne Menge Geld einsparen, wenn man an anderen Dingen spart, die nicht unbedingt notwendig sind, gerade so im aktiven Bereich, also Bundeswehrfachschule ich denk, da könnt man wirklich was sparen.

INT: Hm. Ähm, jetzt komm ich mal zu Ihrem zukünftigen Berufsleben, also zu dem, was Sie möglicherweise mal machen, also wie Sie sich das vorstellen. Also, ich stell mir vor, Sie haben ja jetzt vor, die Umschulung zu machen zum Sattler und dann eben auch mit, mit Ihrer Firma und in Ihrer Firma als Sattler dann zu arbeiten. Können Sie da von den Dingen, die Sie bei der Bundeswehr gelernt haben, noch ein paar brauchen im Berufsleben?

BEFR: Doch, das denk ich schon. Ich mein, allein so merk ich das jetzt im Bereich Führungsqualitäten, dann besonders im Bereich, äh, Selbstbewußtsein, also - als ich zum Bund gekommen bin, äh, war ich mehr so'n etwas, na, verweichlichter Typ kann man nicht sagen, aber äh, nicht so selbstbewußt, wie ich heute bin und die Bundeswehr also, man lernt dort schon ne Menge auch für sich persönlich. Gut, jeder, ist die Frage ob man's annimmt oder nicht annimmt, und, äh, gerade so dies, äh, diese Führungsqualitäten, unter anderem dies vorausschauende Denken und, äh, immer einen Schritt weiter als alle anderen, und, äh, das kommt mir gerade so jetzt hier im geschäftlichen Bereich doch schon - doch ...

INT: Hm.

BEFR: ... das muß ich sagen. Die praktischen Dinge, das stelle ich sicherlich in den Hintergrund. Es gibt Handwerker, die das gebrauchen können, die in der Instandsetzung waren oder so, aber da ich ja nun in den verschiedenen Truppengattungen tätig war, äh, denk ich, kann ich das nicht so einsetzen, aber rein so das theoretische, allein dieser Aufbau des Selbstbewußtseins, dies, äh, ich, dann die Führungsqualitäten, ich denke da, äh, kann ich schon kann ich schon das eine oder andere von ...

INT: Hm.

BEFR: ... gebrauchen oder auch rausziehen.

INT: War es eigentlich so, daß Sie, äh, ich frag das jetzt noch mal so, weil Sie sich ja relativ konkret eigentlich also auf Ihre Lehre zurückbesinnt haben und sich dann die ganze Zeit eigentlich so in dem Bereich weitergebildet haben ...

BEFR: Ja.

INT: War es dann so'ne Art Geistesblitz, kann man das so sagen, sich zu überlegen, Sattler zu werden?

BEFR: Ja.

INT: Ja?

BEFR: Doch, das kann man schon sagen. Ähm, das war ne relativ spontane und schnelle Idee, die dann auch relativ schnell umgesetzt wurde. Ich denke auch, wenn man wirklich ne Idee hat und, äh, oder man steht auch hinter seinen eigenen Ideen, das ist natürlich auch ne wichtige Sache, ...

INT: Hm.

BEFR: ... ähm, die Entschlußfähigkeit und das ist natürlich auch ne Sache, die ich beim Bund gelernt habe, ähm, da muß man das durchziehen. Wenn ich da lange drauf rumdenke und, äh, immer wieder das Für und Wider abwäge und, wenn - sicherlich sollte man abwägen, aber wenn ich abgewägt habe, dann ist auch der Punkt gekommen, wo der Entschluß gefaßt werden sollte.

INT: Hm.

BEFR: Und wenn man das nicht tut und nicht zum Entschluß kommt und immer wieder drüber nachdenkt, was passiert wenn und klappt das und tut dies und das, dann soll man's lieber sein lassen, dann funktioniert das auch nicht, ja?

INT: Hm.

BEFR: Und das war ne recht spontane und schnelle Idee, die also auch schnell in die Tat auch umgesetzt wurde, und, äh, man sollte natürlich da, wenn man sowas macht, immer objektiv dabei bleiben, ne?

INT: Hm.

BEFR: Also man darf sich nichts vormachen, also gerade so, wenn man sich selbständig macht, ne? Ähm, ...

INT: Daß man dann auch ernsthaft irgendwann sagt, es geht nicht, wenn's nicht mehr geht, ...

BEFR: Ja. Genau. Das ist richtig.

INT: ... ansonsten ... Und, äh, werden Sie dann wahrscheinlich nach der Ausbildung, die Sie jetzt machen dann noch eine kaufmännische Ausbildung oder sowas machen? Da bleibt ja dann noch ein bißchen Geld über, oder?

BEFR: Ich hab dann schon vor, ne kaufmännische Ausbildung zu machen, allein im Bereich Buchführungswesen etc.

INT: Hm.

BEFR: Und, ähm, aber das schieb ich vielleicht noch erst ein Jahr, weil ich nun doch 2 Jahre Ausbildung mache und das Geschäft nebenbei läuft und, äh, dann wollt ich doch 1 Jahr versuchen, mal, äh, mit 100 % da zu sein und hineinzusteigen, äh, und vielleicht danach, ne? Ich bin bisher so ganz gut zurechtgekommen und, äh, ich denke, auf ein Jahr mehr oder weniger kommt's auch nicht drauf an.

INT: Hm. Also da möchten Sie schon dann ganz gerne in dem Beruf arbeiten.

BEFR: Ja.

INT: Hm. Wird's da so anders, also der Bereich ist ja dann ein völlig anderer...

BEFR: Hm.

INT: ... und hat eigentlich nichts mehr mit der Bundeswehr zu tun.

BEFR: Nein.

INT: Personalverantwortung, werden Sie die haben?

BEFR: Ja, die hab ich jetzt schon.

INT: Die haben Sie jetzt schon?

BEFR: Ich hab zwei Angestellte, die eine morgens, die andere nachmittags, und, ähm, die arbeiten recht selbständig, was ich auch von denen von Anfang an verlangt habe, wenn man das so sagen darf, was in dem Bewerbungsgespräch von mir natürlich auch mit hineingebracht wurde, weil ich bin nun tagsüber nicht da und dann brauch ich jemand, der selbständig handeln kann und selbständig, was Entscheidungen betrifft und, äh, natürlich auch, ähm, im Sinne meinerseits arbeitet und, äh, wer das nicht kann, der ist, das sag ich dann auch offen und ehrlich, hier fehl am Platze.

INT: Hm. Und da sagen Sie auch, also, das was ich bei der Bundeswehr gelernt habe, also Führungserfahrung hilft mir da?

BEFR: Ja, genau.

INT: Also soziale Kompetenz

BEFR: Ganz genau, richtig.

INT: Hm, das wird aber wahrscheinlich auch so bleiben, ich sag also die wesentliche, also daß, also unter Kollegen, so was gibt's ja wahrscheinlich nicht mehr so richtig. Im Grunde genommen sind Sie dann der Chef ... in Zukunft ...

BEFR: Gut, ich bin sicherlich der Chef, aber wir sind alle per Du und, äh, das ist also wirklich n rein kameradschaftliches Verhältnis sicher-

lich auch irgendwo. Äh, ich hab zu meinen beiden Angestellten wirklich ein wunderbares Verhältnis und, äh, wir kommen gut miteinander aus, hier gibt's auch mal den einen oder anderen Knackpunkt, die haben auch schlechte Tage, ich habe auch mal einen schlechten Tag ...

INT: Hm.

BEFR: ... es kann auch schon mal sein, äh, daß ich dann mal den Chef raushängen lasse, weiß ich nicht, aber ich suche auch immer das Gespräch und frage, was den beiden nicht paßt oder was nicht in Ordnung ist, dann sagen die mir das auch ...

INT: Hm. Ähm, sie sagten gerade Kameradschaft - Kollegialität und Kameradschaft ist das für Sie das gleiche oder sind das unterschiedliche Dinge?

BEFR: Äh, das ist ne schwierige Frage. Also ich denke, man kann's irgendwo gleichsetzen. Es gibt sicherlich, äh, bei der Kollegialität sicherlich nen kleinen Unterschied, daß viele sagen, Kollegenbasis und danach ist Schluß ...

INT: Hm.

BEFR: ... weil ich irgendwo so'n kameradschaftlich so'n bißchen das unterscheide, weil ich denke, Kameraden, die treffen sich auch nach dem beruflichen.

INT: Hm.

BEFR: Ähm, andererseits, äh, muß ich sagen auch Kollegen, wir treffen uns irgendwo im privaten Bereich. Man kann das sicherlich irgendwo zusammenknüpfen. Ähneln tut sich's bestimmt, aber ich denke, daß Kameradschaft, äh, doch n bißchen höher angesiedelt ist, als, äh, die rein kollegiale Basis.

INT: Hm. Ähm, Ihr Familienleben wird wahrscheinlich dann doch völlig anders aussehen, also wie wird dann Ihr Familienleben, wenn Sie ausgeschieden sind aus der Bundeswehr?

BEFR: Ja, mein, das sieht jetzt schon anders aus. Meine erste Frau, äh, hat sich nach 10 Jahren Ehe von mir getrennt im letzten Jahr. Ich sage mal, äh, gut, sie hat sich anderweitig umgeschaut, das kam sehr spontan, ich bin also der letzte gewesen, der es erfahren hat, eigentlich mit dem Tag, als sie sagte, ich ziehe aus ...

INT: Hm.

BEFR: ... und, äh, wir haben uns vorher eigentlich immer auf jeglicher Basis gut verstanden, bis dahin und das war schon ein Schock für mich. Äh, in den Gesprächen im nachhinein, die ich mit meiner

Frau geführt habe, sagte sie auch, daß sie also mit dem Punkt nicht klarkäme, daß ich eben halt öfter da bin, als ich halt bei der Bundeswehr war. Da haben wir mehr oder weniger oder häufig ne Wochenendehe geführt, das tut ner Beziehung ja auch gut, wenn man sich nicht ständig auf, äh, der Pelle liegt, sag ich mal so schön, aber, ähm, ich bin jetzt in ner neuen Beziehung und, äh, das läuft ganz gut, äh. Meine Lebensgefährtin unterstützt mich auch insofern rein auf geschäftlicher Basis, daß sie dahinter steht ...

INT: Hm.

BEFR: ... und das ist halt auch ne wichtige Sache.

INT: Hm. Also das heißt, es ist für Sie praktisch ein völliger Umbruch.

BEFR: Hm.

INT: In dem Bereich, der dann sich nicht nur beruflich Form auswirkt.

BEFR: Nee.

INT: Hm. Ähm, ja da sind wir im Grund genommen durch. Da hab ich noch die Statistik. Und zwar, wann wurden Sie geboren?

BEFR: Am [REDACTED].

INT: Äh, der Schulabschluß bei Eintritt in die Bundeswehr war?

BEFR: Der war Hauptschule, der Abschluß.

INT: Der Abschluß und dann die, äh, Berufsausbildung zum Maurer.

BEFR: Ja, genau.

INT: Äh, hm, zur Zeit sind Sie welcher Dienstgrad?

BEFR: Zur Zeit bin ich im Dienstgrad, das werde ich auch wohl bleiben, ich denke nicht, daß man nochmal befördert wird, äh, Oberfeldwebel.

INT: Hm. Und, äh, sind dann noch verheiratet oder schon geschieden?

BEFR: Noch bin ich verheiratet.

INT: Ähm, haben Sie Kinder?

BEFR: 1

INT: Und welchen Beruf übte Ihr Vater aus?

BEFR: Äh, mein Vater ist gelernter Malermeister, also auch Meister mit Abschluß und hat, äh, sich dann irgendwann aber auch dazu entschlossen, umzuschulen und ist, äh, 30 Jahre beschäftigt gewesen bei der [REDACTED]...

INT: Alles klar. Gut.

Interview II

Beispiel für den „Soldat“ der Typologie beruflicher Identität und gleichzeitig den „Unschlüssigen“ der Berufsbiographietypologie.

INT: Also erst mal die erste Frage wäre jetzt im Grunde genommen, wie bei Dir so ein normaler Arbeitstag ausgesehen hat, also wie der anfang, wie er zu Ende ging, was so zwischendurch üblicherweise passiert ist? Was so dazu gehört, ein ganz normaler Arbeitstag?

BEFR: Hart, hart, das ist jetzt schon ziemlich lange her. Muß ich natürlich überlegen.

INT: Hm.

BEFR: Ähm, also ich war Versorgungsfeldwebel, was das ist, weißt Du?

INT: Hm.

BEFR: Bisher wahrscheinlich schon, durch viele Interviews denke ich.

INT: Hm.

BEFR: Äh, wir haben morgens 7.00 Uhr Dienstbeginn, das heißt meistens bin ich schon um 06.30 Uhr da gewesen, Licht anmachen, Computer anmachen, das sind so die ersten Sachen und äh, warten das einer im GC auftaucht und erst mal ein Kaffee kochen (lacht), weil ich hab zu Haus so was nie gemacht. Ja, wie fängt so ein Arbeitstag an, ja äh, eigentlich hatten wir alle möglichen Dinge noch auf dem Tisch liegen, das heißt Anforderungen oder irgendwelche Aufträge, die vom Chef oder vom Regiment gekommen sind, die auch noch erledigt werden müssen, ähm, ich hatte ein Unteroffizier bei mir im Versorgungstrupp und ein Soldat und bei mir hängt dann noch der Mat-Trupp dabei, das ist dann auch noch mal ein Unteroffizier, ein Zivilist gewesen und äh, ja auch noch mal ein Soldat und ja eigentlich wußte jeder gleich sofort, was er zu tun hat, nämlich die Aufgabe vom letzten Tag noch zu Ende zu bringen oder halt schon die nächsten Aufträge entgegen genommen, ähm, ja es passiert bei mir eigentlich auch immer mündlich und jeder hat nachgehakt, äh, was gibt es denn noch zu tun, auf was muß noch geachtet werden. Also was ich nicht großartig gemacht habe oder in den seltensten Fällen war äh, meine Soldaten erst mal morgens in einer lockeren Runde antreten lassen und sagen, paß mal auf, heute muß das und das gemacht werden, das also weniger und das lief eigentlich so, ja eigentlich ganz normal weiter. Wir hatten die zweite, ja die zweite

ähm, Umgliederung auch schon hinter uns. Wir waren vom Instregiment und vom Nachubtransportregiment zum Logistikregiment umgegliedert und äh, wir hatten ja alleine deswegen schon eine menge Aufträge, die halt alle bewältigt werden mußten.

INT: Wie sahen die aus, was waren das für Aufträge?

BEFR: Ähm, es kommt darauf an, wir hatten natürlich auch die Munition bei uns, Munition, die muß äh, muß überprüft werden auch teilweise abgegeben werden, da war einiges aus dem alten Regiment dann, äh, ja ich sag mal zu viel hatten, es ist nicht ganz korrekt so ausgedrückt, äh, das muß halt gemacht werden, hatten wir natürlich auch noch die ganze STAN wieder aufzufüllen, das heißt die Waffen und Fahrzeuge, das ganze Material was so in der Kompanie vorher schon mußten anfordern, bzw. abholen aus Depots oder von anderen Kompanien und auch das Material, was aus dem alten Regiment äh, übriggeblieben ist mußte natürlich auch wieder zurückgeliefert werden.

INT: Hm.

BEFR: Das war dann halt auch mit ziemlich vielen Fahrten und ähnlichen dann zu bewältigen.

INT: Hm. Ähm, gibt es so praktisch Arbeiten, die ganz normal, alltäglich waren, ich sage bestimmte Dinge ausfüllen oder?

BEFR: Ja, also Anforderungen-Anforderungen von den Teileinheiten, die mußten wir kurz überprüfen, ob die überhaupt anforderungsbe-rechtigt sind, wird über einen Rechner angefordert so das passierte, ja, fast täglich und das machte meistens auch äh, ein Soldat von mir, sich um ja EVG also Verbrauchsgüter so, es fängt von so äh, Waschlappen sag ich mal über alles Mögliche, und äh, was auch täglich ist, dafür war ein Zivilist von mir äh, Bettwäschetausch oder wenn äh, ne Kleidung kaputt ist, das die getauscht werden mußten und äh, ähnliche Dinge, das ist eigentlich täglich, ja was war denn noch täglich, alles, war eigentlich immer alles täglich, also alles was so auf dem Schreibtisch ankamen. Es waren mal so Besonderheiten, also Anforderungen, die irgendwo steckengeblieben sind, mal nach-haken, äh, was damit los war, denn äh dezentrale Beschaffung, die war auch fast täglich so drei Mal in der Woche mindestens ne, heißt nichts anderes wie im Grunde in zivilen äh, Firmen einkaufen und je nach dem was das für Material ist, Fahrzeugmaterial oder ähnliches halt in die entsprechenden Teileinheiten rüber geben, das ist eigentlich so ganz normale Arbeit gewesen täglich.

INT: Hm, äh, Du bist dann mit Auto morgens hingefahren und zurück, oder?

BEFR: Nö, mit Fahrrad.

INT: Mit Fahrrad?

BEFR: Das sind von hier 6 Kilometer.

INT: Ach so, okay.

BEFR: Ich-ich habe gar kein Auto.

INT: Äh, hast Du das gerne gemacht die Arbeit?

BEFR: Äh, selbst wenn ich-wenn ich ziemlich oft gemeckert hab und unzufrieden war, ich konnte mir eigentlich nichts anderes vorstellen, weil ich hatte eigentlich mit allen in der Kompanie was zu tun. Ich kannte jeden Soldaten, bevor er überhaupt zu uns kam, äh, kannte ich den schon, es sei auch nur von den Bildern aber von den ganzen anderen Dingen, die so nachkamen, die wunderten sich immer, wenn so Namen kamen mit unheimlich seltsamen äh, Namen, wie die geschrieben werden mußten das wußte ich halt dann schon immer, da waren sie immer so wie-wie ich wurde immer falsch geschrieben, ne, das war schon toll, äh, doch das hat irgendwie Spaß gemacht. Da hab ich mir so einfach gedacht, so hart wie es jetzt ist, also es war so in den letzten zwei Jahren, da fing das eigentlich ziemlich an auch zu viel Streß zu machen, äh, ich hab immer gedacht, das ist das was ich immer machen wollte.

INT: Hm.

BEFR: Ich hätt mir auch gut vorstellen, äh, als TVB später mal, im Regiment oder sonst wo, als BS zu arbeiten können aber, wollte man mich nicht, leider.

INT: Äh, wie würden Sie das Arbeitsklima da beschreiben?

BEFR: Hm, das muß man-das muß man ein bißchen trennen, einmal äh, das Klima innerhalb meines eigenen Trupps, äh, ja man hat mir öfter auch gesagt, das ich ziemlich oft auch impulsiv sein kann, ähm, ja innerhalb der letzten zwei Jahre war ich auch ziemlich oft schlecht gelaunt und da mußte man mich auch öfter mal raus holen aus meiner Lethargie. Äh, ja Arbeitsklima dann innerhalb der Kompanie oder Kompanieführung muß man eigentlich sagen, äh, ja ich hab mit dem Chef, ja, ziemlich stark zusammenarbeiten müssen, was hat er immer gesagt: „Herr Ernst, Sie sind eine Schlüsselposition“ oder „Sie haben eine Schlüsselposition inne“ ne, also ich saß jeden Tag bei ihm auf dem Schoß und dann ja ich sag mal Rechenschaft abgeben, was hab ich gemacht, was wo muß noch gemacht

werden, wo gibt es Probleme, äh, zu einigen Problemen oder zu den meisten Problemen dann ein zwei Lösungen auch mit sofort mit dabei legen, so daß er dann ja, nur noch aussuchen brauchte und sagen, machen muß äh, und dann gibt's natürlich ja, mit dem Spieß zusammenarbeiten ist klar auch kein Problem, ähm, mit wem dann noch, ja mit dem Stab eigentlich, da ist das dann so ein bißchen distanzierter, mit dem S 4 arbeiten, dies ist aber eigentlich nur deswegen, weil wir uns gegenseitig nicht so gemocht haben, also es war wirklich nur zusammenarbeiten und mehr bloß nicht. Mehr bloß nicht ne, und deswegen äh, war's manchmal auch so ein gegeneinander arbeiten, jeder wollte es besser wissen, ne und da jo, sonst mit-mit nem Kommandeur hatte ich so eigentlich ziemlich wenig zu tun gehabt, ganz selten und mit den Rest des Stabes nur dadurch das äh, die Teileinheitsführer äh, meistens ja auch was mit mir zu tun hatten, aufgrund des Materials was abgegeben werden sollte, was sie zu bekommen hatten und diese ganze Ausrüstungsgeschichte.

INT: Hm, wenn Sie sagen, Sie waren da ein bißchen impulsiv, dann hat sich Ihre Stimmung auch insgesamt auf den Arbeitsplatz dann übertragen hat?

BEFR: Ähm, ja, für mich war die Arbeit eigentlich mein Leben. Ich hab mir das nie vorstellen könne, äh, auch mal-auch mal so richtig abschalten können. Es haben ziemlich viele Freunde mal gesagt, hör doch mal auf, schalte doch mal ab so am Wochenende, da war eigentlich immer noch so, ich muß nächste Woche noch machen, anfangen-anfangen. Ich hatte ja immer noch so eine kleine Zettelwirtschaft, wie mir so einfiel, wie ich noch so einige Probleme lösen wollte, dann lag das hier ebenso und dann Montags morgens dann Zettelchen einsammeln und was ich dann noch alles so mache. Also ich hab nicht richtig abschalten können, äh, und äh, na ja dies hat dann eigentlich dann auch so zu-zu einer Unzufriedenheit, äh, geführt, weil viele Sache nicht mal so schnell ebbend zu bewältigen waren.

INT: Hm. Wenn das jetzt mit dem Sie und dem Du ein bißchen durcheinander geht, ist, weil das hier so steht.

BEFR: Ja, ja Sie steht, weil da Sie steht, ne, ablesen, also kein Problem.

INT: Äh, aber ich versuch es mal, äh, es einzuhalten ähm, wenn Du mal so überlegst was die Hauptaufgabe ist, ne, die Du da machst, ähm, vielleicht kannst Du mal so ein paar Arbeitssituationen, zwei, drei, konkrete Arbeitssituationen, die vielleicht mal mit einbeziehen, wie

mit Leuten zum Beispiel zusammenarbeitest mal beschreiben? So eine ganz klassische Geschichte und wie, die insgesamt ineinander greift oder?

BEFR: Phu, was gibt es da so typisches ... dezentrale Beschaffung, daß ist auch was typisches, äh, dezentrale Beschaffung machte bei mir ein Unteroffizier, in den meisten Fällen, äh, da ich das aber vorher im alten Regiment, im Instregiment alles selber machen mußte, hatte da noch nicht mal ein Soldat gehabt, äh, muß ich zugeben, hab ich das auch sehr ungern aus der Hand genommen und äh, der Unteroffizier hatte das auch schon zwei ja ich glaub zwei Jahre lang schon gemacht aber mit unheimlichen vielen Fehlern und das hat mich dann schon immer aufgeregt und äh, ihn dann immer wieder erklären zu müssen, wie die Schritte sind, wie das alles angefordert werden muß und wie ich vor allen Dingen, eigentlich noch das war das Wichtigste gewesen, äh, wie die Ablage der ganzen Akten dann erfolgen sollte, ne, da hatte ich mein eigenes System das wollte ich auf kein Fall aufgeben, weil ich hab immer gesagt, wenn ich mal ausfallen sollten und er ist auch nicht da, dann brauchen die nur den Ordner ziehen und äh, dann wissen die sofort was komplett los war, da war ich schon eigentlich schon ziemlich hinterher und äh, das hat ihm halt nicht gefallen, daß ich ziemlich stark immer äh, mit meiner

Arbeit bei war, äh, ja und ihm ja schon regelrecht auf die Finger geguckt hab, das äh, ja mit dem Unteroffizier ich hab eigentlich in den seltensten Fällen mal, äh, ja ausrasten kann man nicht sagen aber mal Bescheid richtig Bescheid gestoßen. Also das ist ganz selten gewesen. Insofern war ich eigentlich, ne ein ruhiger Kerl kann ich nicht sagen. Ruhig war ich auf keinen Fall, äh, ja, wie soll ich das sagen ... schwer zu erklären ... Ja, halt immer wieder erklären, dem guten Kameraden und bloß nicht aufgeben, irgendwann schafft er es schon mal und reiht es ein in den Ordner, jo. Hat es bis zum Schluß nicht gepackt (lacht) jetzt ist er bei meinem Nachfolger.

INT: Echt?

BEFR: Ja, ja ich hoffe aber-ich hoffe aber, selbst wenn er es selber nicht gemacht hat, vielleicht von mir insofern gelernt hat, den Soldaten, dem er dann diese Aufgabe auch später gibt und der es auch nicht begreifen sollte, immer wieder neu erklären, immer wieder neu erklären, dann wir machen, wie heißt das, wir üben, wir machen das, vormachen, erklären, wieder nach machen, immer wieder erklären, ja dann äh, was haben wir noch so typisches Anforderungen

Anforderungen sind auch typisch, äh, das-das passierte bei uns mit dem Rechner mit dem Computer, daß heißt so was wie Anforderungszettel von dem reingekriegt, dann müssen wir erst mal überprüfen wer hat angefordert, darf er anfordern, äh, ich hab da nicht all so stark eine Meßlatte angelegt, hab nachgeguckt, was ist das für Material und äh, wenn es Formulare sind dann ist es mir im Grunde auch egal gewesen, ob das ein gemeiner Soldat angefordert hat, weil er nämlich ich sag mal mit diesem ganzen Papierschrank, mit diesen ganzen Formularen, äh, unter sich hatte oder das der Hauptfeldwebel oder Stabsfeldwebel, ist ja egal. Äh, ja dann mußte das im Computer eben eingetippt werden, äh, das lief dann so mit Diskette, Diskette alles aufspielen und dann sind die täglich nach [REDACTED] gebracht werden, so ein paar Disketten. Kennste ne?

INT: Ach, ja.

BEFR: [REDACTED], ist so ein Depot, und äh, bin ich denn im Brunnen geworfen (lacht) ja, mußte das so in einem Depot gebracht werden, wurde eingelese und äh, die ganze Anforderung dann auch nach [REDACTED] wieder geschickt mit dem Material und äh dazu gehörten dann auch der Mat-Trupp, der war wichtig, der holt das Material von unserem Übergeordneten, das war das Bataillon, was heißt das Bataillon ist eigentlich untergeordnet aber materialwirtschaftlich haben die das Material angenommen in einer großen Hobbox ne. Die waren auch versichert oder abgeschlossen muß man sagen, ähm, die haben es im Grunde nur zwischengelagert von da haben das meine Jungs da abgeholt und dann bei uns unten im Keller eingelagert, zwischengelagert und dann immer die Teileinheiten informiert, paß mal auf das Material ist da, kannste abholen, äh, ja da haste meistens die Soldaten ziemlich stark dran gehabt, ja, Soldat hat das ebend eingetippt, wenn ein Fehler war, mußte ihm immer wieder erklären, wenn ein Problem war, vor allen Dingen auch das Programm, das Programm hatte so viele Fehler, ich war mit unter einer der dieses Rechnersystem bekommen hat und äh, den Soldaten dann immer wieder erklären, paß auf wenn er den kleinen Fehler macht, dann mußte so und so handeln ne, ist äh, ja nervlich gewesen auch. Dann es ist, es klappte halt auch nicht richtig und äh, wenn die Soldaten und das passierte mir leider auch ziemlich oft und wenn die Soldaten gerade ausgebildet worden waren, durften se schon wieder nach Hause gehen, ne. Also ich hatte 3 Soldaten in den letzten 2 Jahren, die mir nichts dir nichts direkt nach Hause gingen und was ich weiß auch nicht jedesmal den Beweggrund, äh, zwei davon hatten, äh,

ein KDV-Antrag gestellt und äh, der wurde denn erst bewilligt nachdem se schon, ja wie lange waren se da, drei Monate nachdem se drei Monate, knappe vier Monate schon bei mir waren, ne. Die haben selber schon nicht mehr damit gerechnet, waren natürlich froh ne, ja und dann bup weg sind se. Frisch eingearbeitet, der wußte ja wie er mit dem Programm umgehen mußte, ne. Ja, das hatte mich recht unzufrieden gemacht.

INT: Ja, logisch.

BEFR: Das ist einfach ein Wahnsinn, das kann man so einfach, ja vor allem das gefiel nachher auch nicht mehr, ne. Die waren froh, die hatten ne Job gehabt, wo se auch sagen mußten oder sagen konnten, hab ich mir überhaupt nich so vorgestellt, ne. Ich dachte wir rennen hier nur durch den Dreck ne, ähm, nach ja dann waren se halt weg und äh, dann äh, wenn das Material halt so ankommt, dann muß es ordentlich eingelagert werden, äh, und immer wieder auch so, daß wenn ein anderer das Material übernehmen muß, dann muß es einfach auch so klappen könne, dann brauch nur äh, ich sag mal Schrank aufmachen und sieht aha, das ist das Material, hier sind die Belege, das ist für die und die Teileinheit, ne und äh, Belege lesen ist nicht schwer. Das sind auch ziemlich viele Zahlencodes auch mit dabei, ne. Und ich hab auch mal so eine Liste gemacht, dann hing die auch unten, einfach nur gucken und das steht da also muß ich es da reinpacken, ne.

INT: Hm.

BEFR: Ja und das haben halt viele Lanzer halt auch nicht verstanden. Ich hatte nicht viel groß Glück mit meinen Soldaten. Es waren äh, richtig rackern konnten sie alle, also damit hatte ich nie Probleme gehabt, also wenn ich sag, paß mal auf da ist ein Baum umgefallen, der muß jetzt weg, das waren Soldaten, die hätten gesagt, paß mal auf, dafür brauchen wir keine Säge, den nehmen wir so mit, ne, also es waren richtige Racker, aber für so Arbeit wo auch Papier mit dabei war, waren die meisten nicht richtig geeignet. Das war natürlich schade. Ja und es passierte eigentlich auch jeden Tag, mal selber wieder im Keller gucken, wie das Material daliagt und ich sag mal so, vieles ist bei Bund auch so, es muß schön aussehen, es brauch nicht stimmen aber wenn es schön aussieht, dann ist es schon wieder was, dann haste wieder mal top Arbeit geleistet, ne, dann darf es, zumindest bei mir aber auch nicht passieren, daß dann eklatante Fehler dabei sind. Sieht toll aus aber alles raus neu, dat is

ja auch nicht toll ne.

INT: Hm.

BEFR: Ja und äh, wir haben, dadurch das wir auch Mat-Trupp mit drin hatten, das ganze Material der Kompanie, was nicht auf die Teileinheiten verteilt war, Ausbildungsgerät, Pappscheiben oder ja phu, Tarnnetze und allen möglichen Kram, es muß halt im Keller so gelagert sein, das wenn man das Material übernehmen oder übergeben soll, da muß sofort jeder sehen können, das was in dem Fach ist, gehört alles zusammen und so muß es halt auch gepackt sein, ne. Ich sag mal, wenn du zehn Tarnausstattungen hast, dann gehören da zehn Tarnnetze bei und äh, die Heringe und und son Leinen und son ganzer Kram, ne, das muß halt so deutlich auch da alles liegen, das jeder sehen kann, ach, alles da, schnappst sich den Kram und weg ne. Und nich zehn Tarnnetze auf dem Haufen, ne und dann die ganzen-die ganzen Heringe auf dem Haufen, die ganzen Leinen auf den Haufen, das ist natürlich prima, kann man sagen, ju hu wir haben alles aber da muß ich erst mal gezählt haben, ne, da siehste halt, jedes Teil gehört zusammen und äh, das den Soldaten zu erklären, war auch nicht-nich einfach. Selbst der Unteroffizier, das ist so. Ja, ich hab immer, ihr müßt mehr Gefühl für das Material entwickeln ne, man muß einfach darauf achten, daß äh, wenn man selber nicht da ist, das andere das ohne weiteres weiter führen können, ne und wenn das nicht geklappt hat, war ich unzufrieden.

INT: Hm, kamen die Anforderungen dann direkt bei Dir an, oder wie lief das denn?

BEFR: Äh, ja das wurde meistens denn auch eingereicht. Ich hatte ein Fach da liegen und die kamen dann alle rein.

INT: Und das heißt aber, Du warst auch Ansprechpartner, wenn jemand etwas spezielles brauchte?

BEFR: Natürlich-natürlich, also in den seltensten Fällen äh, wenn ich dann mal nicht da war, wurden dann auch Soldaten mal ebend, paß mal auf ich brauch mal, ne, und die haben das halt aufgeschrieben, dann lag das bei mir auf dem Tisch und äh, wenn der Unteroffizier das auch mitbekam, dann hat er entweder selber schon dafür sorgen können oder hat auch halt ein Zettel geschrieben und dann haben wir uns halt darum gekümmert.

INT: Hm.

BEFR: Also es war sehr oft, daß uns die Teileinheitführer direkt bei mir ins Büro reinkamen und nachgefragt haben, wie es klappen kann,

wie es äh, wie Material so schnell wie möglich besorgt werden kann.

INT: Hm, das ist meistens geliefert worden das Material?

BEFR: Ja, es kommt darauf an, es kommt darauf an was, äh, irgendwo dezentrales Material beschaffen muß, muß ich auch erst mal sehen, wird es überhaupt noch hergestellt, das ist bei einigen Material das ist schon seit den 60er Jahren irgendwo drin und beim Bund ist nicht mehr selbstverständlich, daß du jede Glühbirne bekommst, ne und äh, jedes kleines Einzelteil und ja da mußte erst mal hinterher ne. Gibt es so Anlagenblätter, da steht auch drin, was zu einem großen Satz gehört, ne, da sind auch so Schlüsselcodes drin, da kannst du auch den Hersteller rausfinden und äh, wenns den Hersteller schon nicht mehr gibt, ne, dann haste du schon Probleme, dann mußte dann wieder BWB anrufen, wer machst das jetzt, ne, und das sind so Geschichte, also man kann es nicht immer hundertprozentig sagen und wenn es dann zentral beschaffenes Material ist, also wenn es so über die Depotorganisation läuft, dann äh, Batterien zum Beispiel, das war vor Jahren auch Mangelware, ne, da hatte die Firma Varta, hatte glaube ich mal die geliefert und dann konnten sie die auf einmal nicht mehr liefern, oder Daimon war es irgendeiner war das, konnten die nicht mehr liefern ja und dann sind die natürlich alle am rollen, wir brauchen für Taschenlampen, für äh-äh, Bordmaterial so was an den Fahrzeugen gehört, zum Beispiel sone Hindernisleuchte, ne, dann müssen da Batterien rein. Das Fahrzeug muß ständig einsatzbereit sein, also gehören auch immer Batterien rein, ne, und wenn da keine Batterien für da sind, dann kann es halt nicht sein, dann muß man die dezentral beschaffen. Und Batterien dezentral kaufen, da weißte ja wie teuer das ist ne.

INT: Hm.

BEFR: Das sind ja nicht nur ebend zehn Batterien, wenn da so eine Kompanie auf Übung geht, dann brauchste 200, 400 Batterien ne und das geht natürlich ans Geld und der Bund der zahlt dann über das ganz normale, wenn es über die zentrale Versorgung geht, für sone kleine Batterie vielleicht 50 Pfennig. Ist schon ein kleiner Unterschied, ne.

INT: Stimmt, gegen 3,20 DM.

BEFR: Ich weiß nicht was so eine Batterie kostet. Ich meine ich hole mir natürlich auch alles zivile aber äh, ja ich lad se mir rein und zahle halt bar. Ich weiß auch nicht, was so eine Batterie kostet.

INT: Da hast Du an so einem normalen Arbeitsalltag mit Deinem direk-

ten Vorgesetzten gar nicht groß zu tun?

BEFR: Ähm, ja eigentlich nur dann wenn es Probleme gibt oder wenn er mir bestimmt Aufträge gegeben hat, also es ist eigentlich so gewesen, daß die Aufträge in den meisten Fällen zumindest hab ich mir selber gegeben, denn äh, ich weiß schon alleine dadurch, daß Befehle vom Regiment runter in die Kompanie kommen, was läuft, weil teilweise lese ich den Befehl, den bekomme ich also direkt zur Vorlage und arbeite halt alles was mich dann selbst betrifft, arbeite ich dann aus, ne und das trage ich dem Chef dann immer vor und also wir müssen das und das machen. Ich kann mich da und da kümmern aber hier müssen wir uns noch mal ans Regiment wenden, dann äh, reicht das dem Chef auch, also wenn man es so will, dann äh, hätte ich eigentlich mit dem Chef nie arbeiten müssen, wichtig waren nur seine Unterschriften, ja und äh, ja, das reichte mir auch schon, ne, der Chef war eigentlich nur sone zusätzliche Schutzmaßnahme, ne, weil er sagen könnte, ha, wenn wir das so machen, kann das denn funktionieren oder gibt es da Probleme wenn. Da mußte ich dann halt immer selber nach checken, ne, hab ich den so alles äh, richtig gemacht oder müssen wir irgend etwas ändern. Also so eine Kontrollmaßnahme im Grunde nur.

INT: Hm.

BEFR: Gott sei Dank-Gott sei Dank, muß ich sagen, weil äh-äh wenn ich nur Befehle krieg, wo-wo ich schon alles gesagt bekommen, was ich zu tun habe, das macht auch kein Spaß, ne, das ist äh, ja du brauchst dann selbst gar nicht mehr großartig zu überlegen.

INT: So konntest Du auch eine Menge so gestalten?

BEFR: Ja.

INT: Hm.

BEFR: Sehr vieles.

INT: Hm.

BEFR: Eigentlich so. Ja man kann es so prozentual, 80-90 Prozent hab ich selbständig, hundert Prozent selbständige.

INT: Hm, ist gut, hm,

BEFR: Dann weiß man erst, was Spaß macht, ne. Also ich kenne auch so einige Kompanien, oder einige Leute von den Lehrgängen, die ja haben auch wirklich immer gesagt bekommen, was sie tun haben, ja dann machen die das und ja das war's dann ne. Keine Eigeninitiative.

INT: Stimmt.

BEFR: Das ist nicht so mein Fall, ich muß auch selber aus-aus mir herauskommen können.

INT: Wie war es denn, wenn Du mal gemerkt hast, daß Dir ein Patzer unterlaufen ist?

BEFR: Zum Chef, sofort hin und sagen. Ja also da hab ich keine Probleme mit gehabt.

INT: Hm.

BEFR: Das äh, äh, wichtig so eigentlich bei Waffen und Munition, ne. Munition passierte mir mal, weil ich mich verrechnet habe, ich hab es selber nicht gesehen. Ich hab es 10 mal nachgerechnet, paßte immer noch nicht. Ein anderen nachrechnen lassen, der hat das selbe Ergebnis gehabt. Mir fehlt Munition, ne also nichts wie hin zum Chef, mir fehlt Munition, ne. Ja wie kann das sein. Alles noch mal nachgerechnet. Der Rechenfehler war irgendwo drin, ne, dann ne noch mal, hingegangen ins Depot rein, die Munition zählen, vor Ort, jede einzelne Packung, die äh, von mir mal aufgemacht worden ist, und von mir selbst mal wieder verplombt worden ist, alles aufreißen, das ist Stunden Arbeit ne, oder Tage manchmal ne, also alles aufmachen, durchzählen, ja und dann, war einfach nur ein Rechenfehler drin, später festgestellt, ne. Das ist natürlich hart, ne aber sonst mir hat noch nie eine Waffe gefehlt, toi, toi. Nee brauch ich nicht, hab keine Probleme damit (lacht) ähm, ne also war kein Problem, das war für kein Problem auch mal zu sagen, äh, ich hab ein Fehler gemacht.

INT: Hm.

BEFR: Hab ich auch, auch bei der Umgliederungsmaßnahme, genau als wir umgegliedert sind haben wir den Paragraph 78 gehabt, Haushaltsordnung, weißte was das ist?

INT: Hm.

BEFR: Überprüfung, ob das Material alles da ist ob die Belege alles passend sind, alles so ein Kram und äh, genau in der Umgliederung hatte ich einiges Material schon im neuen Regiment drin und vieles Material noch in den beiden alten Regimentern drin, so da die aber schon das neue Regiment überprüfen wollten, äh, konnten die das nicht, weil dem Regiment vom Amt Heer ja schon das Material zugebucht ist, ja das konnten die gar nicht finden und wenn es die da nicht finden können, fehlt es ebend. Punkt. Ja denen das zu erklären, war nicht schwer, die waren wohl auch einsichtig, haben sie es abgebrochen, diese ganze äh, Überprüfungsmaßnahme und dann

äh, haben sie es mit mir so ein bißchen durchgespielt und haben gesagt, paß mal auf da hast du ein Fehler gemacht, ne, du mußt es anders machen und zum Chef hin und wir müssen es anders machen, damit es schneller geht, damit es genauer läuft damit äh, a) auf jeden Fall keine Verluste auftreten, also so war es schon wieder gebacken. Also ich hab da keine Angst davor.

INT: Dann war es auch im Grund ein Vorschlag von Dir gewesen?

BEFR: Ja, natürlich. Also ich hab.

INT: Der ist dann auch so angenommen worden?

BEFR: Natürlich, also ich hab da wirklich keine Probleme damit gehabt.

INT: Hm, kam es vor, daß der Vorgesetzte Dich da gelobt hat für Deine Arbeit oder so?

BEFR: ... Ja, doch, Danke Herr Ernst (lacht), ja äh, mein letzter Chef der hat inbrünstig hoch gelobt.

INT: Ja.

BEFR: Ja, äh, gefiel mir diet mehr so. Ja, toll, Herr Ernst, das war wieder und wie sie das wieder gemacht haben und ganz alleine, toll und so und nichts. Das ist zu viel einfach gewesen, wo es mal so richtig schwierige Aufgaben waren, da kam nichts und wo bei so lappidare, so, das betrifft ja nicht nur mich, betraf immer so meine ganzenmeine ganzen Leute auch ne, das muß man ja immer eigentlich sagen, oder eigentlich muß man es nicht sagen, denn ich hab nicht immer alles alleine gemacht, sondern auch die Soldaten haben da sehr viel mit beigetragen und wenn auch nur meine Ar-meine Leute richtig gearbeitet haben, gut gearbeitet haben, wurd ich natürlich gelobt, ne, äh, gefiel mir einfach auch nicht, ne.

INT: Hm.

BEFR: Herr Ernst, ganz tolle Arbeit, ne. Danke Herr Hauptmann, das waren meine Jungs (lacht). Ja, ja sagen sie denen auch Danke, ja prima.

INT: Das hast Du so gesagt, also?

BEFR: Ja, also meine Leute hatten es schon schwer mit mir, das muß ich zugeben, ja. Ich hab öfter mal gebrüllt, wenn was nicht funktionierte, ne, wenn es nicht richtig lief, äh, aber danach war auch wieder Schluß, ne alle ordentlich angeschiessen, ne, fünf Minuten drüber nachdenken und dann zusammen alle an die ganze Arbeit ran und dann die Leute alleine lassen damit se wieder auf den richtigen Weg waren, also ja hatte ich keine Probleme mit, also ich aber auch nicht unbedingt, der Mann der von allen Soldaten gemocht wurde,

brauch ich nicht bei meiner Arbeit dachte ich mir. Die Leute, die direkt mit mir zusammengearbeitet haben, äh, hoffe ich zumindest, daß die gewußt haben, was sie an mir haben. Und die, die nicht direkt mit mir zusammengearbeitet haben, da kann ich das schon verstehen, wenn die mich nur gebrüllt, gebrüllt haben, ne, dann kann ja was nicht in Ordnung sein, ne (lacht) und dann haben die Soldaten schon gesagt, he, der ist top drauf ne, wenn man so an der Tür, doch-doch, der Oberfeld ist wirklich ein super Mann ne, du spinnst ja, der hat mich grad zusammengeschissen, ach (lacht).

INT: So was hast Du schon gehört, das sie das gesagt haben, das sie gut klar kommen mit Dir?

BEFR: Ja.

INT: Das sie klar kommen mit dir und deiner Arbeitsweise?

BEFR: Ja, das mußt du so sehen. Äh, über der Toilette da hängt son Bild, das hat irgendein Soldat gemalt, ich war zwei Tage mal nicht da, kam zurück, da hing das Bild dann, auch so ein brüllender Oberfeldweibel und so ein kleiner Lanzer, der oh,(lacht) das mußte dir mal angucken, ne. Das ist äh, ja, ich glaub die wissen, schon, was sie an mir gehabt haben und was nicht.

INT: Die wußten, das das dazugehört eben? Das es nicht persönlich war oder?

BEFR: Äh, ja auch, die haben aber auch gesehen, äh, daß ich auch oftmals unterlastet war auch mit der ganzen Arbeit halt, ne und wenn halt die Leute, die Arbeit, oder teilweise die Arbeit abnehmen können ist ja trotzdem nicht deine Verpflichtung da abgenommen, ne. Du hast die Verantwortung ja immer noch und das haben die Leute schon eingesehen, denke ich.

INT: Und die haben anders rum aber auch kein Problem gehabt, wenn sie mal was falsch gemacht haben, das bei Dir zu melden oder?

BEFR: Nö, nö.

INT: Das hat funktioniert?

BEFR: Ja. Also dies schon. Die haben mich allerdings nicht angebrüllt, wenn ich ein Fehler gemacht habe (lacht).

INT: Ist klar. Hm.

BEFR: Das schon.

INT: Hm. Das heißt also auch, daß Du keine Probleme damit hattest, wenn Du es mal sagen mußttest, daß sie länger bleiben müssen oder kam es überhaupt mal vor oder nicht vor?

BEFR: Ganz selten-ganz selten. Also eigentlich hab ich immer gefragt.

INT: Ja.

BEFR: Ja, also als es mal bei der letzten, beim letzten Paragraph 78, da hab ich gesagt, du paß mal auf, wir wissen, die kommen nächste Woche Montag, das war so Mittwoch davor, die kommen nächste Woche Montag und wir müssen unbedingt noch mal in den Keller, da noch mal die Akten aufarbeiten und wenn die, die ganzen Akten noch einmal sehen wollen, äh, ebend nur zücken brauchen, ohne das es Probleme gibt, ne. Dauert aber länger, jo, kein Problem, pump waren sie dabei. Die Stunden wurden denen auch angerechnet, das muß auch so sein, dafür habe ich schon gesorgt. Danke ich mal, aber die haben schon eingesehen, wenn Arbeit da war, daß es notwendig war auch mal ein bißchen länger zu bleiben, hab ich aber möglichst immer vermieden auch die Soldaten einzubringen, denn die kriegen nicht viel Geld dafür ne. Für ne Stunden, für eine Stunde kriegen die gar nichts, die kriegen nur den direkten Ausgleich, also eine Stunde gearbeitet, oder mehr gearbeitet, eine Stunde äh, frei, ne, und ja da hab ich auch schon mal ein bißchen geschummelt, daß die ein paar mehr Stunden kriegten, ne einfach weil, ja wenn die Aufkord gearbeitet haben, sag ich mal und in einer Stunde fertig sind, obwohl die eigentliche Arbeit durchaus eine oder zwei Stunden mehr gebrauchen können, ne. Dann sollen sie die Stunden auch haben. Ich denke mir, das war schon in Ordnung so. Auch ein Teil von Lob denke ich. Eine Art, ne.

INT: Das stimmt schon. Ist es vorgekommen, daß sie mit persönlichen Problemen gekommen sind?

BEFR: Ganz selten-ganz selten. Ich weiß nicht äh, es mag vielleicht auch daran liegen, daß ich nicht unbedingt äh, so aussehen oder auch mich so verhalten haben, als, äh, könnten die mir alles anvertrauen, ne und äh, da denke ich mir, da sollten die Soldaten lieber zu denen hingehen wo sie wirklich hundertprozentig Vertrauen haben, ne und da bin ich auch nicht böse drum. Das ist sehr sehr selten gewesen und äh dann sind es auch so Probleme gewesen, die über den Spieß viel besser zu händeln sind, ich sag mal das ist ein alter Mann und der hat äh, erstens mehr Erfahrung und zweitens auch mehr, ja mehr Macht, ja der kann den Chef mal ebend aushebeln und geht direkt zum Kommandeur ne, und äh, da sind Soldaten viel eher ge-

holfen als wenn ich versuche den irgendwo mal das schwimmen bei zu bringen. Die sollen direkt dann dahin wo sie wirklich hundertprozentig sicher sein können, daß ihnen geholfen werden kann.

INT: Hm, wie war es mit Freundschaften unter den, ich sag mal so im weitesten Kreis, haben Sie da?

BEFR: Ähm, unter den Mannschaften oder jetzt komplett?

INT: Von Dir mit jemanden?

BEFR: Ganz selten.

INT: Mit Dir aus dem Arbeitsbereich?

BEFR: Äh, unser alter S2-Feldweibel, mit dem treffe ich mich ab und zu mal. Äh, dann mit wem denn noch, müßte ich mal überlegen. Sonst eigentlich keinem.

INT: Aber das war auch ...

BEFR: Nee, mit zwei Soldaten von mir, da telefoniere ich ab und zu mal, ganz selten, nicht so, vielleicht so zwei, drei mal im Jahr, mehr ist eigentlich nicht. Äh, ja und sonst hab ich da nicht so groß Kontakt.

INT: Das mit dem S2-Feldweibel das war auch nicht so, daß da näher Kontakt nach der Arbeitszeit war?

BEFR: Na ja wir haben noch im alten Regiment gegenüber im Flur gesessen und da war ...

INT: Ja, okay.

BEFR: die Tür halt immer auf, ne, da haben wir uns dann schon ja, er ist, was is er. Das weiß ich gar nicht. Ich bin Steinbock und er, ich glaube, er ist Schütz oder so im Februar geboren. Irgendwas war er. Wir haben uns da schon immer groß angegiftet. Na wenn der eine versuchte, den anderen in seinem Revier, in seinen Bereich, ja äh, nicht unbedingt Vorschläge mehr so rein zugreifen und denn hagelt es schon mal, wir haben uns sogar schon ein paar mal auf dem Flur gekloppt wie kleine Kinder, ne (lacht). Traurig mit anzusehen, glaube ich aber es hat uns eigentlich auch zusammengeschweißt (lacht), das er, da hat er etwas Glück gehabt, er durfte nach äh, Bosnien.

INT: Ach ja.

BEFR: Na Serbien.

INT: Und wollte auch oder?

BEFR: Äh, das erste Mal wollte er und durfte auch, beim zweiten Mal wollte er eigentlich nicht mehr so richtig, äh, hat es aber dann trotzdem noch gemacht. Beim ersten Mal war er noch richtig voller

Enthusiasmus und wollte auch helfen und dachte zu helfen und beim zweiten Mal äh, mußte er selber auch zugeben, ging es eigentlich auch nur um das Geld, was man da machte. Ich durfte leider nicht.

INT: Warum nicht?

BEFR: Beim ersten Mal, der war, ja wie heißt es so schön, Herr Ernst sie haben eine Schlüsselposition inne. Ich kann sie nicht so einfach gehen lassen, ne, und das passend beim Kommandeur vorgetragen, ne, dann sagt der Kommandeur auch nein. Dann gehste halt nicht.

INT: Hm.

BEFR: Ich wär schon gerne damals in Somalia dabei gewesen aber ich hatte eine Schlüsselposition (lacht). Ja ist Schade.

INT: Aber Du hattest eigentlich, Du hattest am Eingang gesagt, Du wärest gerne Berufssoldat geworden?

BEFR: Hm.

INT: Auf den Posten, den Du gemacht hast?

BEFR: Äh, jnein, jnein, also der Posten ist eigentlich ein Posten nicht für Berufssoldaten. Der ist nur bis Oberfeldwebel ausgeschrieben, den hätte ich also vielleicht noch so, ich sag mal, ein knappes Jahr länger machen können, dann wär ich auf jeden Fall versetzt worden und äh, das wär dann in Richtung TVB gewesen und Bataillons und ne das sind Gründe die ja die gleiche Arbeit kann man nicht sagen als TVB muß ich schon ein bißchen etwas höher aufgesaufgehängt, äh, bin aber der, der mit den Leuten zusammengearbeit hätte also mit Versorgungsfeldwebeln, mit sein eigenem Mat-Nachweis und so was alles.

INT: Hm, also Du hast gesagt, Du hast das gerne gemacht, Deine Arbeit?

BEFR: Ja, ja ich sag mal das letzte die letzten zwei Jahre das war einfach dadurch, daß die Umgliederung nicht so funktionierte, wie wir uns das vorgestellt haben, durch meinen Fehler und nachdem das erste Mal, der Paragraph 78 da war, wurden wir ständig überprüft, vom eigenen Regiment, vom äh, von der LogBrigade, und dann äh, ja der eigene Chef selber eigentlich nicht so, dann haben wir auch unheimlich viel Zusatzaufträge bekommen und trotzdem mußten wir aber auch unsere Übungen abhalten, dafür mußte auch wieder Material besorgt werden, äh, es war eigentlich immer so, daß, wenn sich ein Packen vom Schreibtisch immer so löste, dann haben wir zwei dazu gekriegt also das häufte sich einfach sich noch, deswegen, war ich eigentlich auch ziemlich stark unzufrieden und kam

auch nicht mehr vor mit der Arbeit und äh, ich sag mal so, wenn man Hilfe angeboten bekommt, nimmt man die ja eigentlich ganz gerne in Anspruch aber wenn man dann Leute an die Hand bekommt, die von dem Job selbst gar keine Ahnung haben und noch eingearbeitet werden müssen, dann macht das auch keinen Spaß, erst mal bemüht es den Soldaten, die dazu kommen, denen alles so genau zu erklären, wie man es selber haben will, wie es richtig ist und äh, man muß immer wieder trotzdem noch hinterher, daß es auch wirklich so klappt ne, und äh, das macht dann keinen Spaß. Leider haben wir ja, in den letzten drei Monaten habe ich dann einen Unteroffizier bekommen, der hat vollständig alleine arbeiten können, ne der ist auch angekommen und hat gesagt, ich bin fertig mit meiner Arbeit, gib mir jetzt was neues ne, und das passierte halt sehr-sehr selten und das ist halt äh, eigentlich ganz wichtig, daß die Leute selber sehen, hier ist Arbeit und hier muß man helfen.

INT: Hm.

BEFR: Und nicht nur, ja wenn der nix sagt dann setze ich mich lieber hin und trinke meine schöne Tasse Kaffee nich.

INT: Hast Du Dir denn vorstellen könne, als Du zur Bundeswehr gegangen bis, daß Du so was mal machst?

BEFR: Nee (lacht) äh, nee überhaupt nicht. Ich bin in der Lehre gewesen noch und hab schon erfahren, daß ich nicht übernommen werde. Ja, gut hab ich gesagt, dann gehste halt zum Bund. Mein Bruder war auch beim Bund. War auch Unteroffizier geworden später und der war im Mat-Trupp und äh, ja, ich hatte mich in Düsseldorf direkt freiwillig gemeldet, bekam dann sofort eine Absage, ich müßte erst mal wehrerfaßt werden.

INT: Ach so.

BEFR: (lacht) Vielleicht hätten die mich vergessen.

INT: Na ja.

BEFR: Ja, ich war gar nicht wehrerfaßt. Ich müßte mich erst zu meiner Gemeinde hinbegeben und mich wehrerfassen. Das hab ich sofort getan und neue Bewerbung hingeschickt, ja und bin ich auch hingekommen und ich hab mich sofort auf 4 Jahre verpflichtet, mit ne halbes Jahr hat man so Kündigungsrecht, so Probezeit.

INT: Hm.

BEFR: Halbes Jahr aber es war für mich schon ganz klar. Ich will Zeitsoldat werden, da hab ich auch so gedacht, wenn ich schon hin muß,

für 15 Monate war das ja damals noch, äh, den tun die restlichen Monate wirklich nicht weh, ne, bis zu 24 wieviel sind dat, sind neun, die neun Monate mehr.

INT: Stimmt.

BEFR: Aber richtig Geld, ne, das war so der erste Gedanke, klar war aber schon. Ich will Unteroffizier werden, weil es bedeutet auch erst mal mehr Geld. Ich war mir noch gar nicht im Klaren, was für Lehrgänge man da machen mußte, na ja hin und äh, und was wollen Sie machen. Ja, ich möchte gerne in die Versorgung, werden Sie doch Panzergrenadier. Na ja hackt es bei Euch.

INT: Wieso wolltest Du eigentlich in die Versorgung?

BEFR: Ja, mein Bruder war in der Versorgung und sagte, tolle Arbeit.

INT: Hm.

BEFR: Toller Job, äh, du mußt nicht so oft äh, im Dreck rumrennen. Das war eine glatte Lüge gewesen. Ich weiß nicht, warum der mich so angelogen hat (lacht), äh, ja im Endeffekt hat es mir sogar Spaß gemacht, also draußen im Gelände ist ein bißchen, ja son bißchen ist gut aber so Kampfes mäßig durch die Gegend rennen und äh, da auch so sein Dienst so, also hab ich mir überhaupt nicht vorgestellt. Ich dachte an gar nichts. Ich hab einfach nur gesagt, einfach auf mich zukommen lassen, bin mal gespannt.

INT: Und das das gerade mit [REDACTED] geklappt hat, war auch mit klar oder?

BEFR: Äh, nee noch gar nicht. Als ich mich in [REDACTED] da gemeldet hatte, äh, hat so ein alter Stabsfeldwebel gesagt, ja wo willst du denn hin, und wie alle Leute gesagt haben, gut das war auch neu für mich, in der Grundausbildung mit Sie angesprochen zu werden und da angeschissen zu werden, wo willst du denn hin, ja ich weiß nicht, irgendwo in der Nähe vom Heimatstandort denke ich mir. Ja bleibt ja eigentlich nicht viel übrig, [REDACTED] oder [REDACTED] oder [REDACTED] war das damals, ne. Ja-ja [REDACTED] wär toll sag ich ne, kann er aber nicht versprechen, also wahrscheinlich wird es eher [REDACTED] oder [REDACTED], ja ich hab mein Einberufsbescheid bekommen und mußte nach [REDACTED]. War auch alles in Ordnung, also ich hab mir das auch fast schon aussuchen können, so grob ne, damals war das auch noch nicht so mit Heimat nah, ne.

INT: Hm.

BEFR: Also es hätte gut passieren könne, daß ich unten in den Süden hätte müssen. Wir hatten auch einen der kam auch aus tiefer als Mün-

chen also wirklich fast aus der österreichischen Grenze, der mußte ganz nach [REDACTED], nach der Grundausbildung hier in [REDACTED] ne, und äh, da sind die aber gegen angegangen aber er mußte zuerst seinen Dienst in Hamburg antreten, das ist ein armes Schwein, da kann ich mich doch hier von [REDACTED], das ist auch son, weiß nicht, kennste de, ist nich weit weg, ne, aber das sind 1000 Kilometer, ne.

INT: Ja, das ist brutal.

BEFR: Das ist ein Hammer.

INT: Und wenn man dann, na gut, wenn man da gewußt hätte, daß Truppenwerbung eine gute Idee wäre, dann hätte ...

BEFR: Was wußte man denn damals, ne. Das ist doch, wenn du dich nicht selber informierst, bekommst du einfach nur hübsche, äh, Werbespots im Fernsehen zu sehen ne, und so toll sind die auch nicht.

INT: Stimmt. Äh, Wir haben ja praktisch die ganze Geschichte, wie war es, wie Du zur Bundeswehr gekommen bist. Haben wir ja so halbwegs schon gemacht. Wie war das, wie Du angefangen hast, kannst Du mal so kurz beschreiben, was für einzelne Verwendungen Du durchlaufen hast und wie und welche Ausbildungen Du gemacht hast, bis hin zu dieser letzten Verwendung?

BEFR: Hm, äh, nach der Grundausbildung hier in [REDACTED], dann war ich ausgebildet als Gerätewart, dann bin ich ins Instbataillon [REDACTED] damals auch in [REDACTED] äh, vier Blöcke, ich glaub vier Blöcke weiter gelaufen, drei oder vier Blöcke, äh, da hab ich dann auch im Mat-Trupp gedient bis Ende 88 und da war ich ja der Gerätewart. Das heißt ich hab Material eingelagert, Material abgeholt, äh, irgendwo zwischendurch hab ich auch den Bundeswehrführerschein gemacht, ne. Da war ich dann prädestiniert, das heißt also erst mal nur Beifahrer, wir hatten noch einen Zivilisten bei uns damals, erst mal nur Beifahrer bei Transportfahrten und ähnlichem und später dann auch halt selber gefahren und äh, Material beschafft, Material weggebracht und äh, ja bei-bei Übungen ausgeholfen, bei anderen Kompanien ausgeholfen, als es hieß wir brauchen Fahrzeuge oder so was, dann haben wir Fahrzeuge gestellt und so was..

INT: Gefahrgut auch?

BEFR: Bitte?

INT: Hast Du auch Gefahrgut gefahren?

BEFR: Ja, später noch, später erst.

INT: Hm.

BEFR: Ähm, das war 88 dann hatte ich 89 mein Unteroffizierslehrgang, Teil 1 äh, Milfach hab ich hier in [REDACTED] gemacht, dann äh, AMT (allgemein militärischer Teil 1) hab ich in der eigenen Kompanie gemacht also mit Ausbildern der kompletten Kaserne und äh, dann war das irgendwann in diesem schönen Sommer 89 hab ich dann den Uffz-Lehrgang in [REDACTED] gemacht.

INT: Hm.

BEFR: Herrliches Wetter ein Tag Regen und sonst nur brüllende Hitze. Es war wirklich richtig toll, ähm, da war ich dann nach diesem Lehrgang ausgebildeter Geräteunteroffizier, dann bin ich zurück in die Kompanie und habe da in der 1. Kompanie und habe als WoG als Waffen und Gerätemat einige sagen auch Waffenkämmerer oder so was hab ich da gemacht, äh, später ist dann der Versorgungsunteroffizier entlassen worden und dann hab ich seinen Job mitgemacht für 1 Jahr 1 ½ knapp also bei Jobs zusammen gemacht.

INT: Ohne eine Ausbildung?

BEFR: Die Ausbildung hatte man schon bekommen, das waren immer so äh, so Doppelposten, so Geräteunteroffizier, wie hieß dieser andere noch mal, weiß ich gar nicht mehr, äh, das von der ATN her war es aber das Selbe, das hab ich dann mitgemacht, ich hätte es eigentlich nicht machen dürfen, wenn ich als VU tätig bin, dann hab ich unter anderem auch die Bestandslisten und dann auch noch gerade Waffen, gerade Waffen haben, wenn ich da in den Bestandslisten rumwusche, könnte ich mir äh, ja rein theoretisch irgendwo eine Waffe oder andere wichtiges ein Fernrohr oder so was abknapsen. Ich meine ist im Grunde auch deswegen schon ein Riegel vorgeschoben, weil äh, in so einer Kompanie ist das Bataillon vorgeschoben und das Bataillon hat eine Bestandsliste und da stehen drauf äh, 10 Gewehre und äh, und die muß die Kompanie dann haben, egal wie dann der Vu arbeitet, sollte dann irgendwo ein Fehler sein, wenn die sich dann absprechen würden, käme es dann raus, wo er steckt. Ob da wirklich jetzt was geklaut ist oder nicht und dann läuft es auch wieder auf den Kameraden aus ne, auch noch Jahre noch nachdem der Soldat oder Unteroffizier entlassen wurden ist, hatte ich also nie Probleme mit, dann hab ich mich dazu entschieden, äh, Feldwebel zu machen aber man mußte mir da schon gut zu sprechen. Ich hab erst Unteroffizier gemacht und dann mach doch Feldwebel, mach doch Feldwebel, dann hab ich gesagt, nee, da muß ich hundert Prozent mit mir, wirklich im Reinen sein, willst du das auch und äh, als ich mir da hundertprozentig mit mir da im

Reinen war, hab ich dann auch gesagt, ich mach Feldwebel, also man hatte mir angeboten, äh, Feldwebel zu machen Fahrlehrer. Fahrlehrer zu machen und das kannst du auch später noch gebrauchen, zivil aber die war nicht so mein Ding und äh, leider hab ich mich zu spät entschieden. Ich hätte, ich glaub ein viertel Jahr vorher, hätte ich auch noch äh, noch, wie nennt man das äh, Geld dafür bekommen, Verpflichtungsprämie.

INT: Ach so.

BEFR: Die hab ich also aus den Wind geschlagen, also selbst das Geld reizte mich nicht, äh, zu sagen okay ich mache meinen Feldwebel und äh, als ich mich dazu entschieden hab, wann war das, ich glaub 90, das muß 90/91 so gewesen sein, da hab ich dann mein Feldwebellehrgang gemacht, da hab ich auch wieder äh, Versorgungs- und Gerätefeldwebel, hieß das, einer der letzten oder ich glaub der letzte Lehrgang der noch auf dieser Art war, danach wurden die beiden Jobs getrennt, der Gerätefeldwebel extra und dieser ganze Versorgungsstrang äh, so in etwa zumindest war das. Dann hab ich als Unteroffizier hab ich auch noch ABC-Lehrgang gemacht, in Sonthofen, toller Job, hat mir viel Spaß gemacht. Also ich hab nie Probleme gehabt unter der Maske stundenlang rumzuwühlen, ich hab also mein Spaß daran. Ja mag man nicht glauben, ich hatte wirklich meinen Spaß dran. Äh, das hieß dann auch, daß ich als Feldwebel später dann, äh, immer sehr gerne dafür eingesetzt worden bin, wenn es hieß in die in den ABC-Ü-Raum rein also ich blieb da drei vier Stunden drin und die Leute, die kamen dann immer rein und äh, diese ganzen Spielchen dann, Dichtigkeitsüberprüfung und so zu machen und äh, drei vier Stunden kam ich dann auch wieder raus. So was hat mir Spaß gemacht (lacht). Pervers, ne.

INT: Ja, ich hab auch mal so eine Ausbildung gemacht und dann die Gummisau da, das kenn ich also alles. Das fand ich super brutal.

BEFR: Ja.

INT: Also, weil ...

BEFR: Ich-ich hab da, pervers, ich hab da richtig meinen Spaß dran gehabt.

INT: Da bei 25/30 Grad dann in dieser Gummisau da unterwegs und und die dann übergibt zum Beispiel (lacht) voll Schweiß und.

BEFR: Ja.

INT: Äh, häßlich, ja okay gut. Nee, kann ich so ungefähr einschätzen, also.

BEFR: Ja. (lacht) Komischer Kerl.

INT: Allerdings.

BEFR: Ja, ABC-Lehrgang, was hab ich denn da noch gemacht, nach dem Feldwebel, ähm, das war auch die Zeit, warte mal, da muß ich überlegen, dann hab ich nach meinem Feldwebellehrgang, den die Matgruppe übernommen, ich weiß gar nicht, für wie lange, ich glaube für ein knappes Jahr oder etwas länger, dann wurde auch das Bataillon aufgelöst und umgeliedert zum Regiment, zum Instregiment und äh, ja danach hatte ich den Versorgungsfeldwebel gemacht, das heißt erst auch so ein Misch Masch äh, noch den Gerätefeldwebel in der alten Kompanie im alten Bataillon, da das Bataillon mit aufgelöst bzw. das Material in das Regiment neu überführt, also die Blöcke blieben und so was alles, ne, war einfach nur buchungstechnische Sache und äh, gleichzeitig im neuen Regiment dann halt diesen Versorgungsfeldwebel, ja, mimen, möchte ich mal sagen also ja arbeiten, es war auch wieder mal so ein Doppeljob, ja beides gleichzeitig machen und da immer äh, bloß keine Fehler machen, was Material betrifft, noch altes Instregiment, äh, noch altes Instbataillon oder neues Instregiment das war auch ein bißchen schwierig, ne, aber außer eine Aufgabe, die gemeistert werden wollte und die mir auch Spaß gemacht hat, weil die gefordert hatte, ne.

INT: Hm.

BEFR: Ähm, dann äh, hab ich noch beim GVS-Schein gemacht, wann war das, ich glaube 96 oder 95, da bin ich mir nicht ganz so sicher, wann das war, GVS-Schein gemacht da hab ich nee, viel früher schon, den hab ich schon viel früher gemacht stimmt ja. Ich hab den 96 nur noch mal aufgefrischt, ähm, GVS-Schein gemacht, im Bataillon hab ich da sehr sehr selten GVS gefahren, da war ich dann vor allen Dingen mit dem Zivilisten, der hatte die Munition da brauchte ich, da war ich dann als Beifahrer und hab dann auch die Munition mit übernommen später, ähm, GVS und seit dem wir dann im Regiment waren, hab ich dann mein Zivilisten verloren äh, und äh, da hab ich dann auch die Munition selber gemacht und die GVS-Fahrten hab ich dann auch selber gemacht, jo. Dann 94 wurden wir umgegliedert zum Log-Regiment da hatte ich dann die Munition, die Waffenkammer später, äh, ja die hatte ich auch im Instregiment da hatte ich die auch schon später, ich hatte Munition, Waffenkammer und meinen eigentlichen Job, Versorgungsfeldwebel, alles so Sachen, die man eigentlich nicht machen darf, ne,

wenn ich die Munition verwalte und auch noch die Waffen verwalte und dann auch noch selber mit den ganzen Buchungen äh, was zu tun haben, dann könnte man natürlich Schmutz machen und sich Waffen und die Munition und was weiß ich nicht alles anschaffen, ne aber irgendwie, ja weiß ich nicht, das muß man ja ziemlich schlau erst mal drehen, ne, das man das auch in drei Jahren nicht merkt, ne. Ich weiß nicht, das war kein Ding-kein Ding, ähm, was hab ich dann noch gemacht, auf Lehrgang, hm, Unfallvertrauensperson, den hab ich noch gemacht und oh, da muß ich überlegen, in Hamburg hab ich dann noch noch mal 96 ein Lehrgang gemacht, wie hieß der, hatte auch was mit GVS zu tun, weiß ich gar nicht, muß ich jetzt passen, aber in so einem Lehrgang da gings vor allem darum den Park von GVS nicht nur als Lager und als Versorger zu machen sondern als übergeordneter. Ich sag mal als äh, Chefs rechte Hand, ja, wobei eigentlich diese ganze GVS-Sache überprüft und ähnliches noch in der Chefhand liegen müßte und die, den Part hab ich dann übernommen noch, zusätzlich. Ich glaube das wars. Das reicht aber auch. Ja, WIGZIFTS war ich dann auch noch und hab das auch noch übernommen. Ich glaub das waren meine Lehrgänge.

INT: Hm, wie war das mit der Verantwortung. Ich meine hat das gedrückt. Du sagtest ja Du hast äh, in dem Bereich auch mit Munition zu tun und mit Waffen zu tun und so weiter?

BEFR: Eigentlich gar nicht. Denn ich hatte schon immer, schon immer mit Waffen zu tun, das hab ich auch immer ganz gerne gehabt und ich war immer ganz stolz drauf, daß bei mir weder äh, ne große Waffe fehlte oder ne kleine K1 oder das mir irgendson DF oder Komband, der auch noch hoch wichtig aufgehängt ist, wenn du ein Komband verliert, die sind glaube ich 98,00 DM so ein Ding, ja, kleiner Fisch, ne. Ja, da ist mir selbst bei Übungen nichts verloren gegangen. Ich hab äh, im Bataillon immer als erster melden können, Waffen und Gerät vollzählig und ich finde das zeigt eigentlich schon, das ich mit dieser Verantwortung ziemlich gut umgehen konnte. Später halt eigentlich, da ist man auch so langsam halt reingewachsen auch, ne. Äh, wenn ich dann mich so zurückerinnere später dann als SVU und WUG hatte ich trotzdem keine Probleme damit, weil äh, ich wußte was da war, ich wußte wo was war, und wenn man äh, den VU einzeln gefragt hätte, paß mal auf, wieviel Waffen haben wir denn da ne, hätte er gucken müssen, ne, der muß noch in seinen ganzen äh, Papier nach gucken und sagen ja, paß auf wir ha-

ben noch 116 MG's, äh 116 G 3's ne, damals hatten wir aber noch 2 Kompanien also eine in Zugstärke und ich war dann mit in der ersten Kompanie angeschlossen, das heißt also das mußte auch alles getrennt sein, jede Waffe hat eine Werknummer und da mußte man halt aufpassen, die Dinger sehen alle gleich aus, nur ne Werknummer darf halt nich irgendwo sein, sondern muß äh, in der richtigen Kompanie sein, da ist man halt so richtig langsam reingewachsen mit der Munition hatte ich dann später eigentlich auch keine Probleme, weil ich mir nie Gedanken darüber gemacht haben, bevor man mich mal darauf angesprochen hatte, das darfst du ja eigentlich gar nicht. Ich hab mir da nie Gedanken drüber gemacht, äh-äh, was ich mit den Waffen und mit der Munition und dann auch noch als VU so Mauschellei hätte machen können, das war für mich, äh, ja eigentlich schon abwegig also von daher war das mit der Verantwortung eigentlich kein Problem, also war auch nicht erdrückend.

INT: Hm, ähm, noch mal zum Vorgesetztenverhältnis. Wie würdest Du das beschreiben, wenn Du da irgendwann mit dem Chef dann in dem Fall.

BEFR: Phu, manchmal ziemlich schlimm von meiner Seite aus, weil ich äh, eigentlich mit allen Chefs, ja das war schon mit meinem ersten Chef, äh, angefangen, äh, ich hab allen Chefs immer direkt meine Meinung gesagt und äh, oftmals auch nicht in einem Offizierston, ja also ich hab dann auch schon mal Scheiße gesagt, ne, und das gefällt dann meistens dann schon den meisten nicht. Ähm, tja wie soll ich die beschreiben ... hm, kann ich gar nicht. Also weder freundschaftlich noch äh, ja, ich hab mir eigentlich, äh, die Chefs immer äh, ich hab die eigentlich immer so genommen, wie sie eigentlich waren, wenn die etwas strenger waren, dann hab ich mich versucht anzupassen und trotzdem versucht meine Linie zu fahren. Muß man eigentlich so ausdrücken, denn äh, die Chefs, die haben immer gewechselt und das mußten die auch, das die nie lange bleiben, zwei Jahre oder vielleicht mal drei Jahre und äh, da laß ich mich da nicht so großartig reindrücken, denn ich wußte äh, ich bleib auf jeden Fall länger, deswegen war das kein Problem.

INT: Hm.

BEFR: Ich weiß gar nicht. Ich hab meine Beurteilung hier gehabt, äh, da hat der Chef mal so was komisches rein geschrieben. Fand ich nicht ganz toll, ja. Das ist äh, sehr nett ausgedrückt, hm, „Sein von außergewöhnliche Reife geprägtes Auftreten gegenüber Vorgesetzten

war wohltuend, verbindlich und stets korrekt“. Das äh, sagt eigentlich auch schon von seiner außergewöhnliche Reife geprägtes Auftreten

INT: Hm.

BEFR: Das kann man lesen wie man will (lacht) also ich hab den Chef halt auch immer gesagt, äh, wenn er ein Fehler macht, in seiner-in seiner Führung, was mein Bereich betreffend, der Versorgung betreffend, dann hab ich ihm das auch auf den Kopf gesagt und äh, das gefällt natürlich äh, nicht jedem, äh, damit konnte ich auch leben, daß er mir, dann entsprechendes wieder gegeben hatte, also vom Auftreten her, vor allen Dingen. Ich denke mir einfach, äh, da ich ja diese Schlüsselposition inne hatte, dann muß man mich auch hören und nicht nur einfach sagen, paß auf, du machst, du machst, du machst, ne und mir ist das eigentlich egal wie, ne, also ich hatte da den Chefs gegenüber, persönlich zumindest keine Probleme mit.

INT: Das war dadurch geprägt, Du wußtest Du machst das richtig und wenn sie wissen wollen, wie das...

BEFR: Ja.

INT: ... funktioniert dann müssen sie Dir reden, weil sie müssen da, sie wissen soviel Einblick haben sei da in Deinen Arbeitsbereich nicht.

BEFR: Eben vor allen den meisten hat es dann nicht gefallen, äh, in diesen, in diesen Bereich Einblick zu nehmen, weil es nämlich von Vorschriften ohne Ende geprägt und ne, entweder kenn ich die Vorschriften oder ich kenn se nicht und äh, ich hatte auch einem Chef mal gesagt, wenn sie mir nicht glauben, dann ist das kein Problem, dann schmeiße ich ihnen den ganzen Vorschriftenkram auf den Tisch, dann können sie sich das alles mal durcharbeiten und in einem halben Jahr sprechen wir uns wieder, äh, nur ist das Problem schon längst überfällig ne.

INT: Hm.

BEFR: Hm, ich weiß nicht wofür-wofür ich hier stehe, um äh, anhören zu müssen, was ich hätte machen müssen oder wie ich was machen kann, wenn es nicht Vorschrift konform ist und ich muß sagen, ich hab mich auch nicht immer hundertprozentig an die Vorschriften gehalten, ne, ich weiß nicht vom Obergefreiten, dienstlich, den geht man manchmal auch, so und da fragt der Chef auch nicht danach, he, das hat ja gut geklappt, äh, ist das auch alles nach der Vorschrift, ne.

INT: Stimmt.

BEFR: Das will er ja gar nicht hören, er will nur ebend den Kommandeur melden können, auch Oberstleutnant ne, alles prima, alles geklappt ne, so wie sie es wollten, ne, mehr wollen die alle gar nicht.

INT: Hm.

BEFR: Also keine Probleme mit Chefs.

INT: Hm, äh, jetzt kommen wir zu was ganz anderem, nämlich zu der Frage, was äh, oder hast Du eigentlich schon ganz konkrete Vorstellungen was Du mal machen wirst, nach dem?

BEFR: Nein, also wirklich hundertprozentig konkrete hab ich nicht.

INT: Also wo Du so in 5 Jahren arbeiten könntest? In irgendwelchen Zusammenhang, oder welchen?

BEFR: Also was ich machen will ist eigentlich in der Logistik.

INT: Hm.

BEFR: Äh, ich bin mir wohlweislich und bewußt, daß die Logistik der Bundeswehr was ganz anderes ist als äh, die Logistik irgendwo draußen in so einem-in so einem zivilen Leben, erstens gibt es sicherlich nicht so ein großes Unternehmen wie die Bundeswehr, alleine von der Menschenmasse schon aber auch von dem System her, das ist äh, ja ziemlich stark von Vorschriften äh, geprägt, die im zivilen manchmal einfach auf Unverständnis stoßen und das war unter anderem auch dadurch auch das die Bundeswehr sehr viel Durchsatz hat, ja ich sag mal als Versorgungsfeldwebel bleibt man vielleicht drei, drei vier Jahre auf einen Posten, ne und äh, wenn man das nicht alles hundertprozentig durch Vorschriften festhält, dann äh, übernimmt der nächste und übernimmt es etwas schludriger ne, und so kann sich das dann wie so eine Schraube weiter drehen bis sich du eigentlich eine Kompanie hast, die sich äh, die wirklich ihren Einsatz oder ihren Auftrag eigentlich gar nicht mehr übernehmen kann und das soll ja nun nicht sein, deswegen, äh, irgendwo so der Bereich Logistik, äh, Lagerwirtschaft, was so äh, unter anderem vielleicht die Versorgung von Materialien von so einem großen Betrieb ausmacht.

INT: Hm, und Du machst jetzt genau was, in Vorbereitung darauf an der Bundeswehrfachschule?

BEFR: Ja, also ich mach jetzt, äh, erst mal ein Grundlehrgang, um erst mal selber wieder ins Lernen rein zukommen, der ist jetzt am Ende des Jahres abgeschlossen, und dann mach ich die Fachoberschulreife erst mal nach, das heißt erst mal Realschulabschluß, so heißt das, ne. Den mache ich erst mal nach und denn möchte ich nach ████████

■ und da wird dann dieser Lehrgang amtlich anerkannter oder staatlich-staatlich anerkannter Betriebswirt, Fachrichtung Logistik und das ist dann im Jahre 2002 glaube ich 2003.

INT: Ist das eine private Einrichtung oder ist das noch Bundeswehr?

BEFR: Das ist eine private Einrichtung.

INT: Hm.

BEFR: Also das einzige was so Bundeswehr ist oder was ich jetzt so als Bundeswehr mache, ist in ■ die Bundeswehrfachschule.

INT: Hm, hattest Du dann äh, vorher schon nebenberuflich irgend etwas gemacht?

BEFR: Nee, nee

INT: Irgendeine Weiterbildung?

BEFR: Auch ein Fehler von mir, eigentlich ein ziemlich starker Fehler von mir. Ich hätte schon am Anfang des Jahres, also im Januar, hätte ich schon in den BFD gehen können und mit äh, Antrag hätte ich schon im Oktober, glaube ich, im Oktober, letztes Jahres in den BFD gehen können. Ich hab immer gesagt, äh, jetzt so vom Verständnis her kann ich es selber manchmal gar nicht so richtig begreifen, immer gesagt die Arbeit geht vor.

INT: Hm.

BEFR: Deswegen fand ich, ein Freund hat es, äh, der Freund aus, äh, aus äh, nicht Bosnien, doch Bosnien war es, ne, Kroatien, ja der erste Einsatz, ja der erste Einsatz war in Kroatien genau, als der da war. Der war in einem Transportbataillon und ne falsch in nem Artilleriebataillon und dort als Zugführer vom Transportzug, hat da 50 Leute unter sich und äh, der hat auch ein paar Soldaten, Hauptgefreiten, die wollen verlängern und der hat gesagt, paß mal auf, ihr könnt gern verlängern aber bevor ihr nicht beim BFD seid und euch darum kümmert, daß ihr neben der Arbeit euch noch beruflich fortbildet ne, werdet ihr garantiert keinen weiteren Jahre bekommen bei mir. Das werde ich rigeros ablehnen, das hört sich erst mal hart an ne, der hat aber gesagt, paß auf, warum soll ich dich halten, wenn du gehst und irgendein anderer Soldat nimmt deinen Platz ein und wer sagt mir das mir das er nicht genauso oder vielleicht besser arbeitet als du, ne und wenn du hier länger bleiben willst, dann tue erst mal was für dich, ne und äh, wenn man mir das wahrscheinlich früher hätte gesagt, dann hätte ich mir wahrscheinlich viel früher schon Gedanken gemacht. Also ich hab so mindestens ein halbes Jahr schon mal verschenkt, das schenkt mir keiner mehr zurück.

Großer Fehler aber ich hab mir eigentlich deswegen noch keine Gedanken gemacht. Erst der Job, ne, das war wichtig, denke ich mal.

- INT: Hm, dann ist die nächste Frage wie es bei Dir war mit der Kontaktaufnahme beim BFD? Also wann war es klar, das Du kein Berufssoldat wirst?
- BEFR: Au, wann war das klar, ähm, Anfang, Mitte 97, und das war auch so die Zeit in der ich gesagt hab, ich muß zum BFD.
- INT: Hm, und dann warst Du da und wie war es?
- BEFR: Na, die erste Fragen, ja was wollen Sie denn nach dem Bund machen, ähhh, hab ich überhaupt keine Vorstellungen gehabt, nicht die gröbste, na und denn hab ich mich eigentlich entschlossen zu sagen, paß auf im Bereich Logistik, da möchte ich irgendwo drin bleiben, hatte zwar auch noch Ambitionen, alles was mit Computer zu tun hat, ähm, aber wenn man da wirklich was werden will, so sagte es zumindest der gute BFD-Mann hab ich da wenig Chancen, ja weil ich dann ziemlich stark, ja umarbeiten muß, nur durch Schule zu bewerkstelligen und äh, wenn man da selber ganz wenig Erfahrung drin hat, praktische Erfahrung, dann hast du natürlich keine Möglichkeit nachher einen Job zu kriegen und da ist es eigentlich wichtig, das man nicht nur schulische Voraussetzungen hat, wenn man da irgendwo einen Job hat sondern auch schon praktische, die konnte ich nicht aufbieten, deswegen im Bereich Logistik bleiben. Aber ich sag ja ne, wenn morgen so diese na, BFD-Ausstellung hier in ■■■■■ sein wird, dann werde ich erst mal gucken, ob das noch so in Ordnung ist, was ich mache oder ob ich vielleicht wechseln sollte aber noch habe ich Gott sei Dank noch hier die Möglichkeit. Was ich aber auf jeden Fall noch machen werde, hier jetzt noch diese Fachoberschulreife nach, denn äh, allein dadurch eröffnen sich schon mehr Wege als wenn ich da nur mit meinen Hauptschulabschluß wat bewerkstelligen wollte.
- INT: Hm, aber Du hast die Lehre zum Bäcker abgeschlossen?
- BEFR: Die Lehre ist abgeschlossen. Ich hab nicht ein einzigen Tag länger gearbeitet als bis zum Lehrling. Ich hab nicht ein einzigen Tag Gellentag.
- INT: Hm.
- BEFR: Leider.
- INT: Sonst könntest Du da irgendwann in Richtung Meister was machen?
- BEFR: Ja, richtig, man hat mir damals schon gesagt, warum wollen sie dann nicht in die Küche, äh, das war für mich überhaupt nicht angebracht. Ich hab Bäcker gelernt, ne, und nicht Koch und in der

Küche ich hab es ja auch so gesehen, da wird vielleicht mal Sonntags versucht ein Kuchen zu backen, ne, und das wollte ich nicht. Ich wollte entweder noch weiter machen Bäcker oder irgendwas ganz anderes. Na dann hat es sich mit Versorgungsunteroffizier schon erledigt gehabt.

INT: Hm, und der BFD hatte praktisch Dir schon gesagt, also es wär ganz gut so in dem Bereich zu bleiben und dann in Richtung Logistik?

BEFR: Äh, zumindest hat er mir nicht davon abgeraten, ne, also er hat mich nicht unbedingt da rein gedrängt, äh, er hat mich ja, vielleicht ein bißchen bestärkt, daß es sich lohnen würde und wenn ich da meinen Spaß daran hätte, dann sollte ich das machen.

INT: Und der hat Dir auch diesen Lehrgang dort in [REDACTED] empfohlen oder?

BEFR: Äh, ja der hatte sich informiert gehabt ein paar Wochen vorher, dieser Lehrgang in Diepholz der ist recht frisch, den bietet man auch erst seit diesem Jahr an, ja, seit diesem Jahr und deswegen war es auch ganz klar den mache ich.

INT: Hm, jetzt ist einfach mal denn noch mal schauen, was bieten die da an, vielleicht konkrete Berufsbilder?

BEFR: Ja, ich versuche auch äh, herauszukriegen, ob man mir sagen kann, ob dieser Job in vier Jahren, in drei vier Jahren auch wirklich noch benötigt wird, ne, wenn man mir heute schon sagen kann, die Chancen da einen guten Job zu kriegen ähm, sind auf 20 Prozent geschrumpft ne, denn sollte ich mir Gedanken machen, entweder bin ich einer von 20 Prozent ja, äh, oder ich bin keiner von 20 Prozent und wenn nicht, dann stehe ich draußen auf der Straße und das wollte ich natürlich auch nicht, deswegen mal gucken. Also ich werde mich jetzt da auf jeden Fall, also jetzt hab ich die Zeit, ich brauch eigentlich nur noch Arbeiten machen, die ich muß und die sich lohnt und nicht für jeden anderen Mann, das Problem hatte ich eigentlich früher gehabt, äh, für mich war, immer erst der Job und dann ich.

INT: Ach ja.

BEFR: Und das ist natürlich, ähm, als Zeitsoldat das Dümme was man machen kann, denn äh, wenn man seine ganzen Chancen sich selbst verbaut oder äh, nicht nutzt, ich hab se mir ja nicht verbaut, ich hab se nur nicht genutzt, ne, äh, dann ist das was, was man mir nie wie-

der geben kann, und da nutzt ein Lob vom Chef ja auch nichts. Da kannste nichts mit anfangen.

INT: Hm, und Du sagst es wäre aber auch wahrscheinlich anders gewesen, wenn es zwischendurch mal einen Aufruf gegeben hätte von jemanden der gesagt hätte ...

BEFR: Also was man bekommt-was man bekommt, ist ein Schreiben von dem ähm, BFD, ich glaube die fangen schon zwei Jahre vor vor Beendigung an, äh, einen anzuschreiben und äh, da wird man eigentlich nur drum gebeten äh, auch da mal zu erscheinen und äh, mal an so einem Gespräch teilzunehmen und äh, die Dinger hab ich gelesen und direkt in die Tonne geworfen.

INT: Und äh, wie war das, ich meine fandest Du es fruchtbar mit dem BFD? Haben die Dir da geholfen?

BEFR: Ähm, ja als ich mich dann freiwillig gemeldet hab, da mal hinzugehen, ähm, ja eigentlich nicht, denn zumindest zuerst nicht, der konnte mir auch nicht sagen, was ich machen sollte, ne, denn irgendwo sollte auch die Vorstellung von einem selbst rauskommen, sonst äh, sagt er mir, paß auf, dann gehe wieder in dein alten Beruf zurück ne, und äh, wenn's mir dann nicht gefällt gib ich dem BFD die Schuld, denn äh, der BFD kann eigentlich nur helfen, wenn du selber auch was eingibst, ne, und äh, ich glaube beim ersten oder dritten Gespräch, beim zweiten schon, ging es eigentlich auch schon diese Vorstellung, daß Logistik da herauskristallisiert und das dann auch machen, war dann schon okay.

INT: Kannst Du Dir vorstellen, was da auf Dich zukommt, so ungefähr also?

BEFR: Nö, kein blassen Schimmer.

INT: Hm.

BEFR: Ich laß mich da auch einfach so ja, ich bin sehr gespannt, ich bin sehr gespannt, das war also noch nie ein Problem, ich bin zum Bund gekommen und wußte auch nicht was ich da machen werde und als ich drin war, hab ich gesagt, okay ist nicht alles toll aber das ist es. Ich hab irgendwann gesagt, gib mir ein Job und ich mach ihn und äh, wenn sich dann noch herausstellt, daß ich den nicht nur gut mache, sondern das es mir dann auch noch gefällt, dann ist es um so besser. Bis jetzt bin ich damit, Gott sei Dank, gut gefahren.

INT: Hm, Gut, dann sind wir im Grunde genommen durch.

BEFR: Was, Du hast doch noch so viele Blätter?

INT: Ja, wir haben das alles durcheinander gebracht. Wann bist Du geboren worden.

BEFR: ■

INT: Schulabschluß bei Eintritt der Hauptschule, Berufsabschluß war Bäcker.

BEFR: Ja.

INT: Der Dienstgrad jetzt der ist?

BEFR: Oberfeldwebel.

INT: Oberfeldwebel. Ledig, verheiratet, geschieden, verwitwet?

BEFR: (lacht)

INT: Gut. Kinder, keine? Und welchen Beruf übte Dein Vater überwiegend aus?

BEFR: Überwiegend arbeitslos glaube ich, ja, überwiegend arbeitslos, so wie ich ihn kenne (lacht) jetzt im nachhinein.

INT: Gut und dann noch.

BEFR: Der hat alles Mögliche gemacht aber irgendwie war er auch oft wieder arbeitslos.

INT: Hm,

BEFR: Also wüßte ich so nicht mal, könnte ich nicht direkt sagen, was er gemacht hat.

INT: Und dann noch eine Sache. Was glaubst Du kannst Du was Du in der Bundeswehr gelernt hast, noch nachher gebrauchen in Deinem Beruf, ich meine auch wenn Du Dir denn jetzt nicht konkret vorstellen kannst?

BEFR: Ähm, ich glaub so das das so Arbeiten mit-mit Leuten, ich glaub schon, äh, selbst wenn ich äh, beim Bund auch nicht so der Angenehmste war, garantiert nicht, ne, und äh, das ich mich im zivilen Beruf sicherlich nicht immer so aufführen darf wie beim Bund, ne, ist mir eigentlich auch schon klar, ne, aber das Zusammenarbeiten mit anderen Leuten, weil du hast wirklich eine Masse von Leuten da durchgeschleust und immer wieder sind se alle anders, wie schon erzählt, entweder haste da so ein Mauerblümchen, so halt ich will wieder nach Hause nach Mama, oder du hast da auch wirklich einen bei der äh, sogar keine Probleme hat, diese ganzen Bundeswehrvorschriften zu gehen und danach zu handeln ne, also so ne Leute hast du auch da, die lesen sich mal was durch und sagen, ja alles klar, wenn ich das so machen muß, dann mach ich das halt so, ne, und fragen auch gar nicht nach, ja warum machen wir das dann so ne, das ist schon toll, also ich glaub schon damit und so mit Vorgesetzten da bin ich draußen auch ne, äh, da kann ich sicherlich auch nicht so auftreten wie ich bisher gemacht habe, aber äh, diese Art vom grundsätzlichen her, glaube ich, äh, hab ich da schon ein

Menge mitbekommen. Und sonst äh, nur weil ich gut geschossen habe, damit kann ich draußen nichts anfangen ne, außer ich will vielleicht im Wach-äh, in son Wachbereich reingehen, ne und hab ich nicht unbedingt Lust zu.

INT: Hm, und von dem was Du da genau gemacht hast, was Du da konkret gemacht hast, arbeitsmäßig?

BEFR: Äh, das ist ähm, denke ich draußen ganz anders, also man hat immer so ein paar Anleihen, ne, man hat wird immer irgendwas ähnliches wie draußen ne, aber das ist doch ne-ne zugeschlossene Gesellschaft, das man sagen, zumindest noch, zumindest noch. Ich weiß nicht, ob sich das mal ändern wird, aber zumindest noch kann man da nicht so viel attackieren.

INT: Hm, gut.