

---

*Heideloire Dillkofer, Paul Klein*

**Der Unteroffizier der Bundeswehr II**  
Rekrutierung, Berufszufriedenheit, Selbst- und Fremdbild

München 1981

**Alle Rechte vorbehalten**  
**© 1981**  
**ISSN 0342-2569**  
**Druck: SOWI, München**

**Sozialwissenschaftliches**  
**Institut der Bundeswehr**  
**Schleißheimer Str. 418**  
**8000 MÜNCHEN 45**  
**Tel. (089) 3 51 70 21**

## Inhaltsverzeichnis

Seite

### Vorwort

I. Einleitung .....	1
I. 1. Die Bedeutung des Unteroffiziers für die Streitkräfte .....	1
I. 2. Ziele der Untersuchung .....	6
I. 3. Durchführung und Auswertung der Untersuchung .....	8
I. 3.1. Die Erhebungsmethode .....	8
I. 3.2. Die Zusammensetzung der Stichproben .....	10
I. 3.3. Die Auswertung der Befragung .....	14
II. Ergebnisse .....	17
II. 1. Die Rekrutierung des Unteroffizierkorps ....	17
II. 2. Gründe für den Eintritt in die Bundeswehr .....	36
II. 3. Die Berufszufriedenheit des Unteroffiziers .....	46
II. 3.1. Enttäuschte bzw. erfüllte Erwartungen .....	46
II. 3.2. Ursachen und Folgen von Berufszufriedenheit/-unzufriedenheit .....	50
II. 3.3. Die Dienstzeitbelastung des Unteroffiziers	60
II. 3.4. Die Einschätzung der Karriere- möglichkeiten .....	72
II. 3.5. Das Problem der Versetzungen .....	87
II. 4. Einstellungen und Meinungen zu Fragen des Dienstes und der militärischen Umwelt ..	94
II. 4.1. Menschenführung aus der Sicht von Unteroffizieren .....	94
II. 4.2. Die Einschätzung des eigenen Handlungs- spielraumes und der Mitwirkungs- möglichkeiten .....	111
II. 4.3. Leerlauf im Dienst .....	124

	Seite
II. 4.4. Stellungnahmen zur Traditionspflege und zu bestimmten militärischen Gepflogenheiten .....	131
II. 4.5. Die Sozialisationsleistungen der Bundeswehr im Meinungsbild von Unteroffizieren .....	138
II. 4.6. Einstellungen zum Verteidigungsauftrag der Bundeswehr .....	147
II. 5. Das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers .....	164
II. 5.1. Zum Begriff des "Bildes" .....	164
II. 5.2. Die Befragungsform .....	166
II. 5.3. Das Selbstbild des Unteroffiziers .....	169
II. 5.4. Das Bild vom Unteroffizier bei Offizieren .....	181
II. 5.5. Das Bild vom Unteroffizier bei Mannschaften .....	186
III. Zusammenfassende Schlußfolgerungen .....	197
IV. Literaturverzeichnis .....	214
V. Tabellenverzeichnis .....	218
VI. Anlagen	

## VORWORT

Alle bisher im SOWI durchgeführten Studien, die sich im weitesten Sinne mit Ausbildung in der Bundeswehr befaßten, kamen zu dem Schluß, daß der Unteroffizier die Zentralfigur im Sozialisationsgeschehen darstellt. Von seinem Verhalten und seinen Fähigkeiten hängt es entscheidend ab, wie der Wehrpflichtige seine Zeit bei der Bundeswehr erlebt, ob er in seinen Funktionen optimal ausgebildet wird und mit welcher Motivation er seinen Dienst versieht.

Der Unteroffizier von heute ist aber nicht nur Ausbilder. Vielfach steht er auch in Verantwortung als technischer Spezialist, als Sachbearbeiter in kaufmännischen Fragen oder als Fachmann in Verwaltungsangelegenheiten. Es spricht vieles dafür, daß das Wort vom Unteroffizier als dem „Rückgrat der Armee“ noch nie zutreffender war als heute.

Dieser Bedeutung steht eine auffallende Vernachlässigung in den Debatten des Parlaments, in der journalistischen Berichterstattung und in der wissenschaftlichen Forschung gegenüber, die sich erst in den letzten Jahren etwas abzumildern scheint. Als man zu Beginn der siebziger Jahr die Bildungsreform in den Streitkräften einleitete, war sehr viel von Offizieren und den Bundeswehrhochschulen die Rede, fast völlig vergessen wurde dabei, zumindest in der Öffentlichkeit, daß diese Reform sich auch auf den Unteroffizierbereich erstreckte und auch dort tiefgreifende Änderungen mit sich brachte.

Welche Auswirkungen die Bildungsreform auf die Ausbildung der Unteroffiziere mit und ohne Portepepe gehabt hat, und wie sie sich in der Ausübung des täglichen Dienstes bemerkbar machte, war Untersuchungsgegenstand des ersten Teils der „Unterführerstudie“, der als Bericht 18 des Instituts im Jahre 1979 vorgelegt wurde.

Der vorliegende zweite Teil beschäftigt sich im Schwerpunkt mit Problemen, denen ein Unteroffizier im täglichen Dienst gegenübersteht. Es werden Fragen der Rekrutierung und der Berufsmotivation angesprochen und es wird aufgezeigt, welche Faktoren dazu beitragen, Berufszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit zu erzeugen. Die Autoren beschreiben darüber hinaus Einstellungen und Meinungen, die Unteroffiziere gegenüber ihrer militärischen Umgebung und zu Staat und Gesellschaft besitzen und

setzten sich schließlich kritisch mit dem Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers auseinander.

Während im ersten Teil der Studie neben der Befragung auch die Beobachtung und inhaltsanalytische Methoden zum Tragen kamen, werden im vorliegenden zweiten Teil nur Ergebnisse dargestellt, die mit dem Mittel der standardisierten Befragung gewonnen wurden. Die Genauigkeit und die Gültigkeit der gewonnenen Aussagen beziehen sich auch folglich nur auf erfragte Urteile, Stellungnahmen und Meinungen, nicht aber auf tatsächliches Verhalten.

Die Datenerhebung zur Unterführerstudie erbrachte eine solche Fülle von Material, daß die Autoren aus Gründen der Übersichtlichkeit und der Lesbarkeit zu einer selektiven Darstellung gezwungen waren. Dies ging einerseits zu Lasten eines nahtlosen Zusammenhangs einzelner Teilthematiken, führte andererseits aber auch dazu, daß manche interessante Detailauswertung nicht dargestellt werden konnte, und daß einige in der Befragung angesprochene Komplexe überhaupt nicht in Erscheinung treten.

Wie schon bei anderen Studien, ist auch hier darauf zu verweisen, daß das Institut Auswertungen zu speziellen Fragestellungen bei entsprechendem Interesse vornehmen kann und bereits vorgenommen hat.

Erinnern möchte ich auch nochmals daran, daß die Ergebnisse dieser sehr breit angelegten Untersuchung schon lange vor der Publikation in die Arbeit und die Entscheidungsprozesse des Bundesministeriums der Verteidigung eingeflossen sind. Dieser Hinweis scheint mir vor allem deshalb einmal wieder notwendig, weil gerade in letzter Zeit die Mär erneut Verbreitung findet, fundierte sozialwissenschaftliche Forschung zeitige Ergebnisse, die zum Zeitpunkt der Vorlage bereits überholt und damit überflüssig seien.

München, im Juli 1981

Dr. Ralf ZOLL  
Direktor und Professor

## I. Einleitung

### I. 1. Die Bedeutung des Unteroffiziers für die Streitkräfte

Seit Napoleon Bonaparte den Satz prägte, "Gute Unteroffiziere sind der Kitt, der ein Heer zusammenhält", hat es sich mehr und mehr eingebürgert, vom Unteroffizier als dem "Rückgrad der Armee" zu sprechen oder auf die tragende Rolle des Unterführers im Kampf und in der Ausbildung hinzuweisen.

Auch die Bundeswehr macht hiervon keine Ausnahme. So bezeichnet die Heeresdienstvorschrift "Truppenführung" die Unteroffiziere als die Führer von Teileinheiten und kleinen Kampfgemeinschaften und fordert: "Sie müssen ihre Aufgaben beherrschen, den Mannschaften ein Vorbild sein und sich kraft ihrer Persönlichkeit als Vorgesetzte durchsetzen können. So wird von ihrer Haltung und ihrem Können der Wert einer Truppe in starkem Maße bestimmt."<sup>1)</sup> Ähnliches ließ der ehemalige Bundesverteidigungsminister Georg Leber in seiner Rede vor Unteroffizieren der 4. Jägerdivision im Juli 1974 verlauten. Er sprach von der Bundeswehr als einer der großen Armeen der Welt und sagte: "Daß dies so ist, verdankt sie zum entscheidenden Teil ihrem Unteroffizierkorps."<sup>2)</sup>

Woher kommt nun die hohe Meinung vom Unteroffizier, also von einem Soldaten, den man über Jahrhunderte hin als Prügelknecht und Drillmeister bezeichnet hatte und des-

---

1) HDv 100/1, Zit. 47

2) Zit. nach Lahne, W.: Unteroffiziere. Herford, Bonn 1974, S. 499

sen Ansehen dementsprechend gering war? Für die gewachsene Bedeutung des Unteroffiziers sprechen viele Gründe:

1. Das Auftreten der Massenheere, meist bestehend aus Wehrpflichtigen, brachte es mit sich, daß die notwendigen Führer nicht allein mehr vom Offizierkorps gestellt werden konnten. Die zur Verfügung stehenden Offizierdienstgrade reichten rein zahlenmäßig nicht mehr aus, um alle notwendigen Führer- und Unterführerpositionen zu besetzen. Dies wurde im deutschen Heer spätestens im Ersten Weltkrieg besonders deutlich, als Gruppen- und Zugführer- nahezu ausschließlich und selbst Kompanieführerpositionen teilweise von Unteroffizieren, mangels entsprechender Offiziere, besetzt wurden.
2. Die Wirkung der modernen Waffen läßt den Kampf großer kompakter Massen nicht mehr zu. Seit den Napoleonischen Kriegen, die der linearen Gefechtstaktik den Todesstoß versetzten, dominiert in zunehmendem Maße das aufgelockerte Gefecht. Die Armeen zerfallen in Klein- und Kleinstgruppen. An ihrer Spitze erscheint der Unteroffizier als weitgehend selbständig entscheidender und handelnder Führer. Letzteres trifft vor allem auf die deutschen Streitkräfte zu, die sich mit ihrer "Auftragstaktik" dadurch auszeichnen, daß sie Entscheidungsfreiheit bis hin auf die untersten Führungsebenen delegieren wollen.
3. Die zunehmende Technisierung von Waffen und Gerät erfordert zu deren Bedienung, Wartung und Instandsetzung den fachlich vorgebildeten Spezialisten, der nicht nur in der Lage ist, selbst mit Hand anzulegen,

sondern auch Hilfskräfte einweisen, anleiten, belehren und einsetzen kann. Hierzu sind neben pädagogischen Fähigkeiten vor allem handwerklich-technische Vorkenntnisse notwendig, über die, aufgrund unseres Ausbildungs- und Bildungssystems, meist der Unteroffizier, der Offizier aber nur in beschränktem Rahmen, verfügt.

4. Das System der allgemeinen Wehrpflicht bringt es mit sich, daß eine sich auf diese Art rekrutierende Armee ständig eine hohe Ausbildungskomponente beinhalten muß.<sup>1)</sup> Um die Ausbildung nicht zu einer Behinderung oder gar Gefährdung der Einsatzbereitschaft werden zu lassen, besteht die unabdingbare Notwendigkeit, sie so rationell, ökonomisch und zeitsparend wie möglich zu halten. Die Erkenntnisse der Erwachsenenpädagogik zeigen eindeutig, daß die erfolgversprechendste Lehrmethode die der Arbeit in kleinen Gruppen ist. Aber auch die Kleingruppe bedarf des jeweiligen Führers und Ausbilders. Er kann im wesentlichen nur vom Unteroffizier gestellt werden, da er allein in genügender Zahl zur Verfügung steht und auch über die notwendigen Vorkenntnisse verfügt.
5. Der hohe zeitliche Anteil, den Ausbildungsfragen in einer Wehrpflichtigenarmee im Frieden beanspruchen, bedingt deren Koordination und Organisation. Wie J. Kuhlmann<sup>2)</sup> zeigen konnte, nehmen diese Aufgaben

---

1) Vgl. hierzu Dillkofer, H.; Klein, P.: Der Unteroffizier der Bundeswehr. I. Tätigkeitsfeld und Ausbildung. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte H. 18. München 1979, Kap. III. 1.3.

2) Kuhlmann, J.: Einheitsführer-Studie. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte H. 16. München 1979

einen Großteil der Arbeitszeit eines Kompaniechefs in Anspruch. Er widmet in den Jägerkompanien des Feldheeres der Bundeswehr zwar etwa zwei Drittel seiner Zeit Ausbildungsaufgaben, ist aber in diesem Rahmen kaum in direktem Kontakt mit Untergebenen, sondern beschäftigt sich vorwiegend mit Tätigkeiten, die der Vor- und Nachbereitung der Ausbildung dienen. Kuhlmann kommt zu dem Schluß, daß Jägerchefs auf die Jägersoldaten direkt kaum erziehend einwirken. Die Aufgabe bleibt den Gruppen- und Zugführern, d.h. überwiegend den Unteroffizieren überlassen. Wie auch im ersten Teil der vorliegenden Studie gezeigt werden konnte,<sup>1)</sup> sind sie und nicht der Kompaniechef die bevorzugten Ansprechpartner der Mannschaften, sowohl in dienstlichen als auch in privaten Angelegenheiten.

6. Spätestens seit den Untersuchungen von S.A. Stouffer und seiner Mitarbeiter<sup>2)</sup> weiß man, daß der Soldat nicht aus Gründen des Gehorsams kämpft. Er schlägt sich vielmehr für seine Truppe, für seine Kameraden und für seinen unmittelbaren Führer, sofern der von ihm akzeptiert wird. Letzteres läßt eine bedeutungsvolle Schlußfolgerung zu: Nur wenn zwischen dem Soldaten und seinem direkten Vorgesetzten, nämlich dem Unteroffizier, persönliche Zuneigung und Anerkennung, also ein Vertrauensverhältnis besteht, wird der Soldat auch bereit und motiviert sein, zu kämpfen. Besteht ein solches Verhältnis nicht, so muß diese Tatsache

---

1) Dillkofer, H.; Klein, P., a.a.O.

2) Stouffer, S.A. u.a.: The American Soldier, Vol. I und II. Princeton 1949

Auswirkungen auf die Kampfmoral und damit letztendlich auf den Kampfwert des Soldaten haben.

Hiermit ist der Unteroffizier zur entscheidenden Person in der Sozialisation des und zum Soldaten geworden. Gelingt es ihm, zu seinen Untergebenen aufgrund seiner Persönlichkeit, seines Einfühlungsvermögens oder seiner fachlichen Qualitäten ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, so werden sie die Notwendigkeit auch von unangenehmen Tätigkeiten und Maßnahmen einsehen und sie akzeptieren. Gelingt dies nicht, so wird gerade der wehrpflichtige Soldat in eine resignative "ohne-mich"-Haltung verfallen und den Wehrdienst passiv über sich ergehen lassen.

Daß dies unmittelbare Folgen für den Dienstablauf, mittelbar aber auch auf den Kampfwert der gesamten Armee hat, ist kaum zu bestreiten.

Die angeführten Punkte belegen eindeutig, daß sowohl im Konfliktfall als auch in der Friedensarmee auf den Unteroffizier nicht mehr verzichtet werden kann. Er ist zur Zentralfigur im Gefecht und in der Ausbildung geworden. Von seinem Können und Wirken hängen außerdem im wesentlichen Umfang die Kampfmotivation und die Wehrbereitschaft der Soldaten sowie deren Einstellung zum Wehrdienst ab.

Da das Unteroffizierkorps diese Bedeutung besitzt, müssen Mängel in seinen Reihen gravierende Auswirkungen auf die gesamte Armee haben. Eventuell vorhandene Schwachstellen rechtzeitig zu erkennen und abzustellen heißt damit, die Streitkräfte und die sie tragende Gesellschaft vor Schaden zu bewahren.

Diese Feststellung war Grund- und Leitthema der Unterführerstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, deren zweiter Teil hiermit vorgelegt wird.

## I. 2. Ziele der Untersuchung

Die Gesamtziele der Untersuchung wurden bereits im ersten Teil der Studie dargestellt und dort in fünf Leitfragen zusammengefaßt.<sup>1)</sup>

Die ersten drei dieser Fragen, die das Tätigkeitsfeld des Unteroffiziers und seine Ausbildung betrafen, waren Gegenstand des ersten Teils. Der hier vorliegende zweite Teil befaßt sich mit den Leitfragen vier und fünf, die noch einmal wiederholt werden sollen:

Leitfrage 4: Wie sieht der Unteroffizier sich selbst und seine Tätigkeit, wie sehen das Vorgesetzte und Untergebene?

Leitfrage 5: Mit welchen Problemen hat der Unteroffizier in der Bundeswehr zu kämpfen, was fördert oder beeinträchtigt seine Tätigkeit und damit sein Selbstgefühl und sein Selbstverständnis?

Während im ersten Teil der Studie ein relativ geschlossener und eindeutig definierter Untersuchungsgegenstand behandelt wurde, läßt sich dies von den in den Leitfragen vier und fünf angedeuteten Problembereichen nicht sagen. Sie decken ein sehr weit gefaßtes und heterogenes Spektrum ab, das nur schwerlich mit wenigen Schlagwörtern charakterisiert werden kann. Allen im zweiten Teil

---

1) Dillkofer, H.; Klein, P., a.a.O., S. 13

anzusprechenden Themenbereichen ist wohl nur gemeinsam, daß sie Faktoren darstellen, die die Funktionalität des Unteroffiziers erhöhen bzw. beeinträchtigen können.

Dies läßt sich sowohl von Fragen der Rekrutierung, als auch von Berufszufriedenheit und Karriereperspektiven, von Arbeitsbelastung, sozialen Problemen und der Einordnung in die militärische Hierarchie behaupten. Auch das wahrgenommene Selbstbild ebenso wie das Fremdbild vom Unteroffizier innerhalb und außerhalb der Bundeswehr tragen dazu bei, die Wirksamkeit von Unteroffiziertätigkeiten zu erhöhen bzw. zu untergraben.

Das Ziel der Studie liegt in erster Linie in der Feststellung und Aufhellung von Tatbeständen. Sie sollen dargestellt und analysiert und mögliche Gründe für ihr Vorhandensein aufgezeigt werden. Soweit es sich anbietet, wird dem empirisch zu ermittelnden Ist ein Soll-Zustand gegenübergestellt, der sich aus der veröffentlichten Meinung der militärischen oder politischen Führung oder aber von Experten für die jeweiligen Sachverhalte ableitet.

Ergeben sich aus dem Soll-Ist-Vergleich Differenzen, so wird nach deren Ursachen gesucht und Wege angedeutet, wie die Unterschiede behoben werden können. Letzteres erfolgt allerdings nicht in Form von ausführlichen Expertisen oder gar detaillierten Vorschlägen, da es den Rahmen der Studie bei weitem sprengen würde.

### I. 3. Durchführung und Auswertung der Untersuchung

#### I. 3.1. Die Erhebungsmethode

Während im ersten Teil der Studie neben der Befragung auch die Beobachtung und inhaltsanalytische Methoden zum Tragen kamen, werden im vorliegenden zweiten Teil Ergebnisse dargestellt, die ausschließlich mit dem Mittel der standardisierten schriftlichen Befragung gewonnen wurden. Diese Vorgehensweise findet ihre Begründung darin, daß vorwiegend die Verteilung vorherrschender Meinungen, Urteile und Einstellungen zu untersuchen war. Die Genauigkeit und die Gültigkeit der gewonnenen Aussagen bezieht sich folglich auch nur auf die erfragten Einstellungen. Es ist darauf hinzuweisen, daß zwischen den Verhaltensdispositionen, wie sie bei der Befragung geäußert wurden, und dem tatsächlichen Verhalten, das nicht durch die Methode der Befragung erfaßt wird, durchaus ein Unterschied bestehen kann. Insofern werden die Reichweite der Ergebnisse eingeschränkt und eventuelle Erkenntnismöglichkeiten in den Bereich der Interpretation verwiesen.

Bei der Erhebung der Daten wurde der schriftlichen Befragung mit Fragebögen durch Interviewer der Vorzug gegenüber einer postalischen Umfrage gegeben. Dies hatte zwar den Nachteil, daß aus Kostengründen nur eine beschränkt große Stichprobe in die Erhebung einbezogen werden konnte, bot aber eine ganze Reihe von Vorteilen:

- Die Befragungssituation konnte konstant gehalten werden und war kontrollierbar. Andere Personen vermochten die Antwort der Befragten nicht zu beeinflussen. Eventuell fehlendes Verstehen einzelner Fragen konnte vom Interviewer an Ort und Stelle geklärt werden.

- Die Repräsentanz der Befragung wurde weniger in Frage gestellt, da die Zahl der Ausfälle, also jener Befragten, die den Fragebogen nicht beantworteten, auf direkte Verweigerer beschränkt blieb.<sup>1)</sup>
- Bedenken gegen die Befragung konnten vom Interviewer dadurch zerstreut werden, daß er Sinn und Zweck der Aktion erklärte und um Mithilfe bat. Befürchtungen, die Antworten blieben nicht anonym, wurden beseitigt, indem die Interviewer die Fragebögen selbst einsammelten und sofort verpackten.
- Vorkommnisse in der Befragungssituation, die u.U. das Ergebnis beeinflussen könnten, wurden vom Interviewer entweder abgestellt oder aber, falls dies nicht möglich war, in einem Bericht festgehalten. Bei der späteren Auswertung konnten dann die Vorkommnisse auf ihre Relevanz für die Befragung überprüft werden.

Alle Interviewer gehörten dem Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr an. Sie waren mit der Methodik und der Problematik von Fragebogenerhebungen vertraut und vorab in den Aufbau und die Thematik der Befragung eingewiesen worden.

Die Befragung erfolgte in Gruppen in den Räumen der ausgewählten Einheiten. Die Tätigkeit des Interviewers beschränkte sich auf die Vorstellung des Fragebogens und auf die Betreuung der sachgemäßen Ausfüllung durch die Befragten.

---

1) In der konkreten Befragungssituation gab es keinen einzigen Soldaten, der die Bearbeitung des Fragebogens verweigerte. Relativ häufig war hingegen das Nicht-Antworten auf einzelne Fragen.

Die Erhebung fand in allen drei Teilstreitkräften im Zeitraum von Herbst 1977 bis Mitte 1978 statt. Insgesamt wurden 55 Einheiten (meist in Stärke einer Kompanie) verteilt über die gesamte Bundesrepublik befragt.

Der Fragebogen selbst enthielt vorwiegend geschlossene Fragen, d.h., die Versuchspersonen mußten bei der Beantwortung der einzelnen Fragen zwischen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wählen. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurde auf eine offene Beantwortung weitgehend verzichtet.

Die an der Untersuchung beteiligten Soldaten wurden gebeten, die Fragen des Fragebogens zügig zu beantworten und sich nicht zu lange bei einzelnen Thematiken aufzuhalten. Die so erreichte mittlere Bearbeitungszeit lag dann bei der Zielgruppe der Unteroffiziere bei 90 Minuten, was hinsichtlich Ermüdung und Abnahme des Interesses durch monotones Ausfüllen gerade noch vertretbar erschien.

Der Fragebogen war so konstruiert, daß er einzelne Fragen zu bestimmten Themenbereichen blockweise zusammenfaßte, ohne daß dabei aber deutliche Grenzen oder Abschnitte vorgegeben wurden. Alle Einzelfragen können aus den Anlagen 1 - 3 entnommen werden.<sup>1)</sup>

### 1.3.2. Die Zusammensetzung der Stichproben

Die Befragung wandte sich an drei Zielgruppen, an Unteroffiziere, an deren direkte Vorgesetzte in den jeweiligen Einheiten, d.h. Kompaniechefs und deren Vertreter

---

1) Die Anlagen 1-3 geben die Fragebogen für die drei Untersuchungsgruppen (Unteroffiziere, Offiziere, Mannschaften) wieder.

bzw. die entsprechenden Vorgesetzten in anders bezeichneten bzw. gegliederten militärischen Gruppierungen und an die Untergebenen der Unteroffiziere, d.h. Mannschaften, wiederum in den jeweiligen Einheiten.

Die Befragung sollte ein möglichst repräsentatives Bild für die gesamte Bundeswehr liefern, andererseits aber auch die Darstellung spezieller Probleme in bestimmten Truppengattungen bzw. Verwendungsbereichen zulassen. Um beide Ziele zu erreichen, wäre bei der stark unterschiedlichen Größe der drei Teilstreitkräfte und den verschiedenen Stärken der einzelnen Dienstzweige in Heer, Luftwaffe und Marine eine sehr große Stichprobe notwendig gewesen, da statistische Vergleiche und Aussagen nur dann sinnvoll sind, wenn auch in der Stichprobe die kleinsten relevanten Gruppen zahlenmäßig ausreichend stark vertreten werden. Diese Größenordnung der Stichprobe war ökonomisch nicht zu vertreten und organisatorisch von den Bearbeitern der Studie nicht zu bewältigen. Es wurde daher eine nach Teilstreitkraft und Truppengattung/Verwendungsbereich/Dienstbereich disproportional geschichtete Stichprobe gebildet.

Dies bedeutet, daß die Marine in der Gesamtstichprobe ebenso überproportional vertreten ist wie bestimmte kleine Truppengattungen innerhalb des Heeres.

Die so gebildete Stichprobe läßt Aussagen auch zu Problemen einzelner Gruppen innerhalb der Bundeswehr zu, globale Schlußfolgerungen für die gesamten Streitkräfte sind allerdings nur dann zulässig, wenn zwischen den einzelnen Untergruppen keine statistisch bedeutsamen Unterschiede bestehen. Da dies selten gegeben war, wird

in der Darstellung der Ergebnisse meist eine Trennung nach Teilstreitkräften gewählt. Auf sie wird nur dann verzichtet, wenn alle Aussagen einheitlich sind. Ergaben sich innerhalb der Teilstreitkraft signifikante Unterschiede, so wird auf sie und ihre Auswirkungen auf das repräsentative Bild besonders hingewiesen.

Im Mittelpunkt der Befragung stand die Zielgruppe der Unteroffiziere, an sie richtete sich die Mehrzahl aller Fragen. Offiziere und Mannschaften wurden lediglich im Hinblick auf ihre subjektive Einschätzung der Unteroffiziere und ihrer Probleme und auf ihr Verhältnis und Kontaktverhalten zu dieser Dienstgradgruppe um Auskunft gebeten. Bei den Mannschaften erfolgte eine Beschränkung auf Soldaten, die bereits die Grundausbildung abgeschlossen hatten. Auf Rekruten in Ausbildungskompanien wurde verzichtet, weil ihnen noch die notwendige Erfahrungsbasis fehlt, um Unteroffiziere und ihre Tätigkeiten beurteilen zu können. Außerdem galt zu vermuten, daß sie noch zu sehr unter dem Schock der ersten Tage stehen, um auch nur eine minimale Distanz zum Beurteilungsgegenstand wahren zu können.

An der Befragung nahmen insgesamt 2574 Soldaten teil. Sie verteilten sich auf die einzelnen Dienstgradgruppen und Teilstreitkräfte wie folgt:

Tabelle 1

Zugehörigkeit der Befragten zu Dienstgradgruppen und Teilstreitkraft

Teilstreit- kraft Dienst- gradgruppe	Heer	Luftwaffe	Marine
Mannschaften	524	427	233
Unteroffiziere	539	432	234
Offiziere	91	44	50

Die Hauptzielgruppe der Unteroffiziere setzte sich zu 65,6 % aus Unteroffizieren o.P. und zu 34,4 % aus Feldwebeln/Bootsmännern zusammen. Dies bedeutet gegenüber der tatsächlichen Verteilung im Jahre 1978, daß Unteroffiziere o.P. in der Gesamtstichprobe überrepräsentiert sind und macht es notwendig, in der Darstellung der Ergebnisse beide Gruppen zu trennen.

Das Durchschnittsalter der Unteroffiziere o.P. lag bei 22,5 Jahren, das mittlere Dienstalalter bei 3,4 Jahren. Die Unteroffiziere m.P. waren im Mittel 30,4 Jahre alt, ihr durchschnittliches Dienstalalter betrug 10,2 Jahre. Gemäß der Unterrepräsentation der Feldwebel in der Stichprobe lag der Anteil der Berufssoldaten mit 15,0 % ebenfalls unter der tatsächlichen Prozentzahl im Jahre 1978.

Die Mannschaften waren im Mittel 20,3 Jahre alt. 67 % hatten den Status eines Wehrpflichtigen, 33 % den eines Zeitsoldaten. Dies bedeutet gegenüber der Gesamtzahl aller Mannschaften eine Überrepräsentation der Zeitsoldaten, die dadurch bedingt ist, daß nur Soldaten nach der Grundausbildung befragt wurden, bei denen der Anteil von Zeitsoldaten wesentlich höher als bei Rekruten ist.

Die Offiziere hatten überwiegend die Dienststellung eines Kompaniechefs bzw. einen vergleichbaren Dienstposten inne. Im Durchschnitt waren sie 2,2 Jahre in der Tätigkeit, die sie zum Zeitpunkt der Befragung ausübten.

Von den befragten Mannschaften besaßen 18,0 % das Abitur bzw. einen vergleichbaren oder noch höheren Bildungsabschluß, bei den Unteroffizieren waren dies 11 %, bei den Offizieren 70 %. Der Anteil der Offiziere mit Abitur in der Stichprobe entspricht dem der Hauptleute und Oberleutnante in der Gesamtpopulation. Der Prozentsatz der Abiturienten bei den Unteroffizieren ist in der Stichprobe überhöht. Dies ist dadurch bedingt, daß die Gruppe der Unteroffiziere o.P. überstark in der Stichprobe vertreten ist. In ihr befinden sich relativ viele Abiturienten, wie später noch gezeigt werden soll.

### I. 3.3. Die Auswertung der Befragung

Die in den Fragebögen enthaltenen Antworten wurden, getrennt nach den drei Zielgruppen, sämtlich auf Datenträger übertragen und dann überwiegend mit dem FORTRAN-Programm QUER 3,

einem Programmsystem zur Deskriptivstatistik, ausgewertet.<sup>1)</sup> Dabei wurden statistische Verfahren angewandt, die es sowohl gestatten, einzelne Tatbestände oder Merkmale quantitativ zu beschreiben als auch Unterschiede und Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen festzustellen und auf ihre "Signifikanz", d.h. die statistische Aussagekraft hin zu überprüfen.

Neben der reinen Deskription mit Hilfe von Grundauszählungen und Häufigkeitsverteilungen sowie deren Mittelwerten und Streuungsmaßen wurden die folgenden Verfahren eingesetzt: Chi-Quadrat-Test, Mittelwertvergleiche mit Hilfe des T-Tests, F-Test (Varianzanalyse), Barlett-Test auf Gleichheit der Varianzen, Korrelationsberechnungen, Ermittlung von Kontingenzkoeffizienten.<sup>2)</sup>

Hauptinstrumentarium war die Varianzanalyse (F-Test). Sie bietet die Möglichkeit, zwei Variablen, von denen die eine qualitativer Natur ist (z.B. Dienstgrad), die andere dagegen quantitativ festgestellt werden kann (z.B. Anzahl der abgeleiteten Dienststunden in der Woche) zueinander in Bezie-

---

1) Sämtliche Rechenarbeiten wurden von Dipl. Psych. Paul Schneider durchgeführt, bei dem sich die Autoren hierfür herzlich bedanken.

Zum Programm vgl. Schneider, P.: QUER 3 - Ein Programmsystem zur Deskriptivstatistik. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte H. 9. München 1978

2) Zu den einzelnen statistischen Verfahren vgl. z.B. Diehl, J.M.; Kohr, H.U.: Methoden in der Psychologie, Bd. 1, Deskriptive Statistik. Frankfurt a.M. 1977; eine Kurzbeschreibung der meisten Methoden findet sich auch bei: Klein, P.; Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Zur empirischen Kontrolle von Lernprozessen. Begleitstudie zum Grundlehrgang der Fortbildungsstufe C. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte, H. 1. München 1975

hung zu setzen. Dabei werden die durch das qualitative Merkmal bestimmten Gruppen hinsichtlich ihrer Mittelwerte bei der zur Betrachtung stehenden quantitativen Auszählung miteinander verglichen (im vorliegenden Beispiel: Dienstzeitbelastung von Unteroffizieren o.P. gegenüber Dienstzeitbelastung bei Unteroffizieren m.P.) und die Differenzen auf ihre Signifikanz hin überprüft. Bei letzterem wird in der Studie ein Signifikanzniveau von 5 % zugrunde gelegt, das auch für alle anderen vorgenommenen statistischen Rechenoperationen gilt. Dies bedeutet, daß alle die Unterschiede und Zusammenhänge als zufällig interpretiert werden, bei denen der errechnete Wert unter 100 Fällen weniger als 95mal auftritt.<sup>1)</sup>

Die Wahl des Signifikanzniveaus von 5 % wurde wesentlich bestimmt von der Zahl der in die einzelnen Untersuchungsgruppen eingehenden Fälle. Sie war in der Regel so groß, daß etwa ein Signifikanzniveau von 10 % bereits minimale Mittelwertsunterschiede als bedeutsam hätte erscheinen lassen. Nachteilig macht sich bei dem gewählten Niveau von 5 % allerdings bemerkbar, daß bei manchen Untergruppenbildungen mit geringen Besetzungszahlen Mittelwertsdifferenzen, die in der übergeordneten Stichprobe sich noch als hoch signifikant darstellen, das geforderte Verlässlichkeitsniveau nicht mehr erreichen, obwohl die absoluten Unterschiede sogar noch größer geworden sind.

---

1) Vgl. Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Sozialisation in der Bundeswehr. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte H. 2. München 1976, S. 76 f.

## II. Ergebnisse

### II, 1. Die Rekrutierung des Unteroffizierkorps

Im Gegensatz zu Reichswehr und Wehrmacht, in der die Dienstzeit eines Unteroffiziers auf 12 Jahre begrenzt war, kennt die Bundeswehr sowohl den Unteroffizier auf Zeit mit einer Verpflichtungsdauer von zwei bis 15 Jahren als auch den Berufsunteroffizier, der je nach Dienstgrad zwischen dem 52. und 60. Lebensjahr in den Ruhestand tritt.<sup>1)</sup> Diese Laufbahnregelung gibt jedem Unteroffizier die Chance, den Soldatenberuf zu seiner Lebensaufgabe zu machen, sie spricht aber auch den an, der sich, aus welchen Gründen auch immer, nur für eine bestimmte Zeit an die Bundeswehr binden will. Die Zweiteilung in Berufs- und Zeitsoldaten bringt für die Armee den Vorteil, für bestimmte Verwendungen lange Ausbildungszeiten in Kauf nehmen zu können ohne gleichzeitig, wie in einem reinen Berufsheer, eine Überalterung aller Unteroffiziere befürchten zu müssen. Der Status des Zeitsoldaten stellt aber die Streitkräfte vor das Problem, diese Laufbahn so auszustatten, daß ein Übergang ins Zivilleben ohne Schwierigkeiten ermöglicht wird.

Beide Laufbahnen, sowohl die des Berufs- als auch die des Zeitsoldaten, müssen also verschieden gestaltet werden. Wegen ihrer Verschiedenartigkeit sprechen sie daher auch verschiedene Bewerber an, was wiederum, so darf man annehmen,

---

1) Daneben gibt es in Heer und Luftwaffe auch noch den wehrpflichtigen Unteroffizier. Er spielte zahlenmäßig allerdings eine untergeordnete Rolle und wird zukünftig, nach der Verwirklichung der Ausbildungsverlängerung auf 15 Monate, in der Truppe nur noch als Wehrübender in Erscheinung treten.

Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Unteroffizierkorps hat. Da Berufssoldaten erst frühestens ab dem Dienstgrad Feldwebel vorkommen können, gilt darüber hinaus zu vermuten, daß wegen des hohen Anteils an Berufssoldaten in der Gruppe der Unteroffiziere m.P. eine anders geartete Struktur vorherrscht als bei Unteroffizieren und Stabsunteroffizieren.

Will man die Zusammensetzung des Unteroffizierkorps nach soziodemographischen Merkmalen beschreiben, so stellt sich sowohl die Frage nach der Auswahl der Indikatoren als auch nach deren Stellenwert im Verhältnis zu Vergleichsgruppen.

Bei der Wahl der Indikatoren wurde neben den Faktoren Alter und Familienstand die Variable Bildungsstand, gemessen am Schulabschluß, und sozioökonomische Einstufung mit Hilfe des ausgeübten bzw. erlernten Berufes berücksichtigt. Als Indikator für die soziale Herkunft fand der Beruf des Vaters Verwendung. Außerdem wurde überprüft, ob Unteroffiziere sich vorwiegend aus Land- oder Stadtgemeinden rekrutieren.

Um den Stellenwert der einzelnen Indikatoren ermitteln zu können, braucht man Vergleichszahlen und -gruppen. Hierzu bietet sich zunächst die fast schon obligatorische Gegenüberstellung von Daten aus der Vergangenheit und der Gegenwart an. Von Interesse ist aber auch ein rein gegenwartsbezogener Vergleich mit anderen Gruppen innerhalb und außerhalb der Bundeswehr, so z.B. mit Offizieren, mit der Gesamtbevölkerung oder mit anderen Armeen ähnlicher Gliederung. Da das Unteroffizierkorps keine in sich geschlossene homogene Einheit darstellt, ist es darüber hinaus notwendig, die Binnenstruktur mit Hilfe der Gegenüberstellung einzelner Untergruppen näher zu charakterisieren.

Der historische Vergleich stößt, im Gegensatz zur Entwicklung im Offizierbereich, auf die Schwierigkeit, daß langfristig vergleichbare Daten zur sozialen Herkunft nur unzureichend vorhanden sind. Das mangelnde Interesse der veröffentlichten wissenschaftlichen Literatur am Unteroffizier in der kaiserlichen Armee, in Reichswehr und Wehrmacht läßt lediglich einen sehr globalen und damit wenig aussagekräftigen Vergleich zum Zustand in der Bundeswehr zu. So weist z.B. D. Bald<sup>1)</sup> darauf hin, daß Unteroffiziere im Kaiserreich überwiegend aus kleinbäuerlichen und kleinbürgerlichen Schichten kamen und lediglich Volksschulbildung besaßen. Demgegenüber gewinnt die handwerkliche und technische Qualifizierung der Unteroffiziere in der Bundeswehr eine immer größere Bedeutung, was sich in einer entsprechenden Zahl von höheren Bildungsabschlüssen widerspiegelt.

Aufgrund der unzulänglichen Quellenlage wird in vorliegender Studie auf einen historischen Vergleich verzichtet und sich auf gegenwartsbezogene Gegenüberstellungen und eine Darstellung der Binnenstruktur beschränkt.

Sowohl hinsichtlich der sozialen Herkunft als auch nach ziviler Berufsausbildung und nach Bildungsstand stellt das Unteroffizierkorps der Bundeswehr keine homogene Einheit dar.

Nimmt man als Indikator für die soziale Herkunft den Beruf des Vaters, so ergibt sich bei Unteroffizieren mit und ohne Portepee in den drei Teilstreitkräften das folgende Bild:

---

1) Bald, D.: Rekrutierung, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 253-257

Tabelle 2

Soziale Herkunft der Unteroffiziere in den Teilstreitkräften

Teilstreitkraft Dienstgrad- gruppe Beruf des Vaters	Unter- offiziere o.P. Heer (n = 327)	Unter- offiziere o.P. Luftwaffe (n = 206)	Unter- offiziere o.P. Marine (n = 150)	Unter- offiziere m.P. Heer (n = 113)	Unter- offiziere m.P. Luftwaffe (n = 163)	Unter- offiziere m.P. Marine (n = 52)
Land-/Forstwirtschaft	6.4	7.3	2.7	8.8	6.7	1.9
gelernter Arbeiter/ Facharbeiter	40.7	39.8	50.0	43.4	59.2	32.7
ungelernter Arbeiter	12.8	12.1	12.0	11.5	9.2	7.7
mittlerer bzw. ein- facher Beamter oder Angestellter	18.7	23.7	18.0	16.0	27.0	42.2
gehobener Beamter	1.8	2.9	0.7	3.5	1.2	1.7
höherer Beamter oder Angestellter, Akademiker	9.7	7.2	8.6	4.5	3.6	1.7
selbständiger Geschäftsmann	7.0	5.3	4.7	7.1	6.1	5.8
Berufssoldat	0.9	1.0	3.3	1.8	3.7	5.8
sonstiges	1.8	0.5	0.0	3.5	1.2	0.0

Legende: Die Zahlen in den Spalten geben Prozentwerte – bezogen auf die Anzahl (n) – der jeweiligen Teilstichprobe wieder.

Sowohl bei den Unteroffizieren ohne als auch denen mit Portepee ergibt sich eindeutig ein Überwiegen der Herkunft aus der unteren Mittelschicht, die hauptsächlich von gelernten Arbeitern, Handwerkern und Facharbeitern aber auch von mittleren und einfachen Angestellten und Beamten geprägt wird. Relativ gering vertreten ist in allen Teilstreitkräften eine soziale Herkunft aus den Reihen der höheren Beamten und Angestellten und der selbständigen Gewerbetreibenden. Fast keine Bedeutung hat die sogenannte Selbstrekrutierung, d.h. ein Entstammen aus einer Soldatenfamilie.

Bei den Unteroffizieren o.P. fällt auf, daß in der Marine im Vergleich zu den beiden anderen Teilstreitkräften der Anteil der Soldaten mit Vätern aus der Gruppe der gelernten Arbeiter besonders hoch ist. Erstaunlicherweise läßt sich dies bei den Bootsmännern nicht feststellen. In dieser Dienstgradgruppe dominieren eindeutig die Söhne von mittleren und einfachen Angestellten und Beamten.

In allen Teilstreitkräften kommen Unteroffiziere m.P. weit aus seltener aus Familien höherer Beamter und Angestellter als Unteroffiziere o.P. Dies läßt sich dadurch erklären, daß unter den Unteroffizieren o.P. relativ viele Abiturienten sind, die die Reserveoffizierlaufbahn anstrebten und aufgrund des Lehrgangsystems anstatt Fähnchenjunker "nur" Unteroffizier geworden sind. Abiturienten entstammen in der Bundesrepublik aber überwiegend aus Nicht-Arbeiterkreisen. Insofern ist der höhere Anteil der Söhne höherer Beamter unter den Unteroffizieren o.P. auch eine Folge der ungleich verteilten Bildungschancen in der Bundesrepublik.

Vergleicht man die soziale Herkunft der Unteroffiziere mit der Beschäftigungsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in der 1977 58,4 % aller Erwerbstätigen eine Lehr-/Anlernausbildung und 7,2 % einen Fachhoch-/Hochschulabschluß besaßen,<sup>1)</sup> so zeigt sich, daß Unteroffiziere in höherem Maße aus der Schicht der gelernten Arbeiter und einfachen bzw. mittleren Angestellten und Beamten kommen als dies dem Anteil der diesbezüglichen Erwerbstätigen in der Gesamtpopulation entspricht. Gegenüber dem tatsächlichen Anteil von Fachhoch- und Hochschulabsolventen sind Unteroffiziere m.P. nach ihrer sozialen Herkunft eindeutig unterrepräsentiert, nicht dahingegen Unteroffiziere o.P.

Interessant erscheint ebenfalls, daß in Heer und Luftwaffe Unteroffiziere mit und ohne Portepée zu einem höheren Prozentsatz aus der Land- und Forstwirtschaft stammen als dies dem Anteil dieser Gruppe in der Gesamtpopulation der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik entspricht. Dies steht im Gegensatz z.B. zur französischen Armee, wo im Jahre 1971 12,4 % aller jungen Franzosen aus Landwirtschaftsfamilien stammten, dahingegen aber nur 7,3 % der freiwilligen Soldaten des Heeres (Nicht-Offiziere), die 1971 in die Armee eintraten.<sup>2)</sup> Für Unteroffizierschüler der beiden wichtigsten französischen Unteroffizierschulen aus dem Jahre 1977 wird sogar nur von

---

1) Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1978 für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, Mainz 1978, S. 97 ff.

2) Vgl. Vieillescazes, F.: Le marché de l'engagement: une étude sociologique du recrutement des personnels non-officiers de l'armée de terre. Paris 1979, S. 103

einem Anteil von 3,5 % bzw. 2,9 % aus Bauernfamilien berichtet.<sup>1)</sup>

Wie alle anderen Soldaten können Unteroffizierbewerber frühestens mit Vollendung des 17. Lebensjahres in die Bundeswehr eintreten. Insofern haben alle Gelegenheit, bereits einen zivilen Beruf zu erlernen oder auszuüben bzw. eine Ausbildung zu absolvieren. Inwiefern das so entstehende Rekrutierungsbild nach dem vom Unteroffizier bereits ausgeübten Zivilberuf von der Statistik über die soziale Herkunft abweicht, ergibt sich aus Tabelle 3.

---

1) Thomas, J.P.; Saint Macary, P.; Vieillescazes, F.: Les engagés volontaires dans l'armée de terre en 1977. Paris 1978, S. 21 und S. 31

Tabelle 3

Zivilberufe von Unteroffizieren in den Teilstreitkräften

Teilstreitkraft Dienst- gradgruppe  Zivilberuf	Unter- offiziere o.P. Heer (n = 363)	Unter- offiziere o.P. Luftwaffe (n = 212)	Unter- offiziere o.P. Marine (n = 157)	Unter- offiziere m.P. Heer (n = 134)	Unter- offiziere m.P. Luftwaffe (n = 155)	Unter- offiziere m.P. Marine (n = 61)
Land-/ Forstwirtschaft	1.7	0.0	0.0	2.2	1.5	0.0
gelernter Arbeiter/ Facharbeiter	49.9	47.6	61.6	67.2	66.0	76.7
ungelernter Arbeiter	1.4	0.5	1.3	5.2	2.6	3.3
mittlerer bzw. ein- facher Beamter o. Angestellter	20.4	32.1	23.6	17.9	22.7	16.7
selbständiger Geschäftsmann	1.1	0.5	0.0	1.5	1.0	0.0
Schüler / Student	25.5	19.3	14.0	6.0	6.2	3.3

Legende: siehe Tabelle 2

Sofern Unteroffiziere vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr nicht Schüler oder Studenten waren, haben sie, wie Tabelle 3 eindeutig zeigt, überwiegend einen handwerklichen Beruf erlernt oder waren als mittlere und einfache Angestellte und Beamte tätig. Alle anderen Berufstätigkeiten spielen nur noch eine unbedeutende Nebenrolle.

Im Vergleich zur sozialen Herkunft fällt auf, daß es, nach ausgeübtem/erlerntem Zivilberuf, in allen drei Teilstreitkräften und in jeder Dienstgradgruppe mehr Facharbeiter gibt, als es von einer beruflichen Selbstrekrutierung zu erwarten gewesen wäre. Sieht man dies in Zusammenhang mit den niedrigen Zahlen bei den ungelernten Arbeitern, so läßt sich vermuten, daß die Einstellungspraxis der Bundeswehr sich mehr und mehr daran orientiert, daß Voraussetzung für die Einstellung als Unteroffizieranwärter eine abgeschlossene Berufsausbildung oder die Mittlere Reife ist. Vergleichsweise hoch ist der Anteil der ungelernten Arbeiter bei den Feldwebeln/Bootsmännern. Hier scheint sich noch widerzuspiegeln, daß die Bundeswehr aufgrund des Unteroffiziermangels zu manchen Zeiten gezwungen war, auch nach weniger strengen Auslesekriterien einzustellen. Aus dem hohen Anteil der Schüler und Studenten, insbesondere bei Unteroffizieren o.P. in Heer und Luftwaffe, und dem weitaus geringeren Prozentsatz bei den Feldwebeln läßt sich vermuten, daß für diese Berufsgruppe die Bundeswehr in erster Linie als vorübergehende Durchgangsstation, nicht aber als ein Ort längerer beruflicher Tätigkeit interessant ist. Ob es sich bei den Schülern und Studenten um Abiturienten oder aber um Absolventen von Mittelschulen handelt, läßt sich aus Tabelle 3 nicht erkennen. Näheren Aufschluß darüber gibt eine Aufschlüsselung der Stichprobe nach erreichtem Schul- bzw. Bildungsabschluß.

**Tabelle 4**

**Schulabschlüsse von Unteroffizieren in den Teilstreitkräften**

<b>Teilstreitkraft Dienst- grad- gruppe Schul- abschluß</b>	<b>Unter- offiziere o.P. Heer (n = 375)</b>	<b>Unter- offiziere o.P. Luftwaffe (n = 224)</b>	<b>Unter- offiziere o.P. Marine (n = 166)</b>	<b>Unter- offiziere m.P. Heer (n = 144)</b>	<b>Unter- offiziere m.P. Luftwaffe (n = 196)</b>	<b>Unter- offiziere m.P. Marine (n = 61)</b>
<b>Volks/ Hauptschule</b>	56.0	55.4	51.2	75.7	70.9	70.5
<b>Mittlere Reife</b>	18.9	26.8	28.9	14.6	21.4	26.2
<b>Abitur</b>	12.5	3.6	4.8	2.1	1.0	0.0
<b>Fachschul- reife</b>	2.1	3.1	4.8	2.8	5.1	3.3
<b>Fachhoch- schulreife</b>	8.3	8.5	4.8	1.4	1.0	0.0
<b>Gymnasium ohne Abschluß</b>	1.6	2.2	5.4	2.1	0.5	0.0
<b>sonstige</b>	0.5	0.4	0.0	1.4	0.0	0.0

Legende: siehe Tabelle 2

Wie von der Berufsstruktur her zu erwarten war, haben in beiden Dienstgradgruppen und in allen Teilstreitkräften die meisten Unteroffiziere lediglich einen Hauptschulabschluß. In Luftwaffe und Marine liegt allerdings der Anteil der Soldaten mit mittlerer Reife bzw. der Fachschulreife bei den Unteroffizieren mit und ohne Portepee jeweils über 25 %. Dies darf als ein Hinweis auf die gegenüber dem Heer höhere Technisierung und damit höheren Ansprüchen an die Schulbildung gewertet werden.

Der mit zunehmendem Dienstgrad und damit auch Dienstzeit sich vergrößernde Anteil der Hauptschulabsolventen und die damit verbundene Abnahme der Zahl der Abiturienten bzw. Absolventen von Fachhochschulen legen insofern die Vermutung nahe, daß das Unteroffizierkorps allmählich insgesamt einen höheren Bildungsstand erreichen werde, da sich die Feldwebel schließlich aus den Unteroffizieren o.P. rekrutieren müssen. Diese Annahme setzt aber voraus, daß eine genügend große Anzahl von Unteroffizieren o.P. sich auch auf längere Zeit bei der Bundeswehr verpflichtet und nicht nur zwei oder drei Jahre in ihr verweilt.

Wie sich die einzelnen Schulabschlüsse auf die Soldaten je nach Verpflichtungsdauer verteilen, zeigt Tabelle 5.

Tabelle 5

Verteilung der Schulabschlüsse auf Statusgruppen

Schulabschluß Status	Volksschule, Gymnasium o. Abitur	Mittlere Reife, Fachschulreife	Abitur, Fach- hochschulreife
W 15 – SaZ 3 (n = 96)	22.9	13.5	63.5
SaZ 4 – SaZ 8 (n = 669)	61.1	29.6	9.0
SaZ 12 – SaZ 15 (n = 235)	74.9	21.3	3.4
Berufssoldat (n = 164)	79.2	20.8	0.0

Legende:

W 15 = Wehrpflichtiger

SaZ = Zeitsoldat (21 Monate bis 15 Jahre)

Die Zahlen in den Spalten sind Prozentangaben bezogen auf die Anzahl (n) der Befragten in den Statusgruppen

Aus Tabelle 5 läßt sich klar erkennen, daß ein Großteil aller Unteroffiziere mit Abitur sich lediglich kurzfristig bei der Bundeswehr verpflichtet hat. Gleichzeitig wird deutlich, daß die Höhe der Schulbildung mit zunehmender Verpflichtungsdauer abnimmt und daß die Laufbahn des Berufsunteroffiziers für Abiturienten bisher noch keine realistische Alternative zu anderen Berufen war. Aus dem hohen Abiturientenanteil bei den kurzdienenden Unteroffizieren läßt sich allerdings eine gewisse Prognose für die Zusammensetzung des Unteroffizierkorps in der Zukunft ableiten, da ein Großteil der länger bei der Bundeswehr verbleibenden Soldaten sich aus Wehrpflich-

tigen und SaZ 2 rekrutiert. Auf die Frage nach einer möglichen Weiterverpflichtung antworteten immerhin 7 % aller Abiturienten positiv, gar 8 % zogen sogar die Laufbahn des Berufsunteroffiziers in Erwägung. Insofern kann erwartet werden, daß sich der Anteil der Abiturienten bei den längerdienenden Unteroffizieren und bei den Berufsunteroffizieren in absehbarer Zeit zumindest leicht erhöhen wird. Was den Anteil der Abiturienten im Unteroffizierkorps der Bundeswehr im Vergleich zur französischen Armee angeht, so berichten Thomas u.a.,<sup>1)</sup> daß im Jahre 1977 12,4 % der Unteroffizierbewerber an der Ecole Nationale des Sous-Officiers d'Active (E.N.S.O.A.) und 8,63 % an der Ecole d'Armes (E.S.O.A.) das Abitur bzw. einen vergleichbaren Bildungsstand besaßen. Setzt man diese Zahlen zum Abiturientenanteil bei den Unteroffizieren o.P. im deutschen Heer in Beziehung (vgl. Tabelle 4), so läßt sich feststellen, daß der Prozentsatz der Abiturienten in der Bundeswehr fast doppelt so hoch ist wie in Frankreich. Allerdings muß hier relativierend eingeschränkt werden, daß die genannten französischen Unteroffizierschulen nur Bewerber mit Verpflichtungszeiten von mindestens fünf Jahren aufnehmen. Im Vergleich zur Gruppe der Zeitsoldaten mit Verpflichtungszeiten von vier bis acht Jahren (vgl. Tabelle 5) ergibt sich dann, bezogen auf die Abiturientenzahlen aller Teilstreitkräfte, ein zwischen Frankreich und Deutschland ähnliches Bild.

---

1) Vgl. Thomas, J.P. u.a., a.a.O., S. 12 und S. 29

In bezug auf die soziale Herkunft war festgestellt worden, daß im Vergleich zur deutschen Gesamtbevölkerung der Anteil der Söhne aus Bauernfamilien im Unteroffizierkorps besonders hoch ist (vgl. S. 22). Hieraus läßt sich vermuten, daß Unteroffiziere bevorzugt aus Landgemeinden stammen.

Gemessen an den Antworten der Befragten ergab sich in der Stichprobe die folgende Verteilung:

Tabelle 6

Kategorie des Heimatortes der Unteroffiziere

Teilstrafkraft Dienst- gradgruppe  Kategorie	Unter- offiziere o.P. Heer (n = 375)	Unter- offiziere o.P. Luftwaffe (n = 225)	Unter- offiziere o.P. Marine (n = 161)	Unter- offiziere m.P. Heer (n = 146)	Unter- offiziere m.P. Luftwaffe (n = 196)	Unter- offiziere m.P. Marine (n = 61)
Landgemeinde	32.0	32.0	28.1	32.9	28.1	21.3
Kleinstadt	15.5	20.0	12.6	19.2	21.4	23.0
Mittelstadt	20.5	18.7	23.4	17.1	20.9	19.7
Umgebung einer Großstadt	9.9	8.0	9.0	6.2	6.1	8.2
Großstadt	22.1	21.3	26.9	24.7	23.5	27.9

Legende:

Die Zahlen in den Spalten sind Prozentangaben bezogen auf die Anzahl (n) der Befragten in den Statusgruppen

Wie ersichtlich, entstammen in Heer und Luftwaffe bei den Unteroffizieren mit und ohne Portepee ca. ein Drittel aus Landgemeinden und nur ein knappes Viertel aus Großstädten. Bei der Marine ist der Anteil der Unteroffiziere aus Landgemeinden nicht so hoch, sie kommen weit häufiger als in den beiden anderen Teilstreitkräften aus Großstädten oder deren Umgebung. Da im Jahre 1977 fast 35 % aller Bewohner der Bundesrepublik in Großstädten mit über 100.000 Einwohnern lebte,<sup>1)</sup> erreicht der Anteil der Unteroffiziere aus Großstädten selbst in der Marine bei weitem nicht den entsprechenden Bevölkerungsanteil.

Zieht man als Indikator für die Herkunft der Unteroffiziere die Gemeindegrößenklasse der jeweiligen Heimatorte heran, so zeigt sich das in Tabelle 7 dargestellte Bild.

---

1) Statistisches Bundesamt, a.a.O., S. 58

Tabelle 7

Gemeindegroßklassen der Heimatorte von Unteroffizieren

Teilstreitkraft Dienstgrad- gruppe  Gemeinde- großklasse	Unter- offiziere o.P. Heer  (n = 374)	Unter- offiziere o.P. Luftwaffe  (n = 225)	Unter- offiziere o.P. Marine  (n = 166)	Unter- offiziere m.P. Heer  (n = 145)	Unter- offiziere m.P. Luftwaffe  (n = 196)	Unter- offiziere m.P. Marine  (n = 61)	Bevöl- kerung der Bundes- repub- lik 1977*  
unter 500 Einwohnern	6.4	5.8	6.6	6.2	4.1	6.6	1.3
501 – 2 000	16.0	14.2	12.0	17.2	14.8	9.8	6.6
2 001 – 10 000	19.8	20.9	15.1	21.4	20.9	11.5	18.9
10 001 – 50 000	20.9	20.4	17.5	23.4	28.6	26.2	29.3
50 001 – 100 000	11.5	12.9	12.7	8.3	9.7	14.8	9.2
100 001 – 500 000	15.0	17.3	24.7	8.3	12.2	26.2	17.2
über 500 000	10.4	8.4	11.4	15.2	9.7	4.9	17.5

Legende : siehe Tabelle 6

\* Zahlen aus dem Statistischen Jahrbuch 1978 <sup>1)</sup>

Die Ergebnisse aus Tabelle 7 bestätigen die Feststellung aus Tabelle 6, daß Unteroffiziere sich im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überproportional aus Klein- und Kleinstgemeinden rekrutieren. Während nur 7,9 % der Bevölkerung in Orten unter 2000 Einwohnern lebt, stammen aus solchen Gemeinden etwa 20 % aller Unteroffiziere. Deutlich unterrepräsentiert sind dahingegen Unteroffiziere aus Groß-

1) Statistisches Bundesamt, a.a.O., S. 58

städten mit über 500.000 Einwohnern und aus kleineren Mittelstädten zwischen 10.000 und 50.000 Bewohnern. Dies trifft für alle Teilstreitkräfte zu. Ein gewisser Gegensatz ergibt sich bei den Großstädten zwischen 100.000 und 500.000 Einwohnern. Dort ist die Marine gegenüber der Gesamtbevölkerung überrepräsentiert, nicht jedoch Heer und Luftwaffe. Unter den Unteroffizieren aus Gemeinden unter 10.000 Einwohnern sind solche mit Abitur besonders stark vertreten. Während von den Volksschülern 39,0 % aus diesen Orten stammen, sind es 40,8 % der Mittelschüler und 42,5 % der Abiturienten. Hieraus läßt sich vermuten, daß Abiturienten aus Dörfern und Kleinstädten die Laufbahn des Unteroffiziers für sich selbst eher akzeptieren als solche aus Mittel- und Großstädten.

Zwischen Berufs- und Zeitsoldaten muß hinsichtlich ihrer Herkunft aus verschiedenen großen Gemeinden klar getrennt werden. So stammen 44,9 % der Zeitsoldaten aus Orten mit weniger als 10.000 Einwohnern, bei den Berufssoldaten sind es dahingegen lediglich 33 %. Berufsunteroffiziere rekrutieren sich vorwiegend aus Städten zwischen 10.000 und 100.000 Einwohnern. Aus ihnen stammen 41,5 % gegenüber lediglich 25,9 % der Unteroffiziere auf Zeit. Woher dieser Unterschied herrührt, kann vorläufig nur vermutet werden. Möglicherweise spielt eine Rolle, daß für Unteroffiziere aus kleinen und damit ländlich geprägten Orten die Bundeswehr in erster Linie als eine vorübergehende Möglichkeit zur Verbesserung der eigenen (zivil-)beruflichen Situation interessant ist. Unter Umständen ist aber auch von Bedeutung, daß die festere Verwurzelung in kleinere Gemeinden gegen eine längere Verweildauer in der Bundeswehr, die mit hoher Mobilität einhergeht, spricht.

Was den Familienstand der Unteroffiziere anbelangt, so waren 67,8 % der Unteroffiziere o.P. ledig, 31,6 % verheiratet und 0,6 % geschieden. Der Anteil der Geschiedenen entspricht genau dem der männlichen Bevölkerung zwischen 20 und 25 Jahren, die Prozentzahl der Verheirateten ist dahingegen gegenüber den 20- bis 25jährigen Männern in der Bundesrepublik, die 1977 zu 20,3 % verheiratet waren, <sup>1)</sup> bedeutend überhöht. Dies trifft generell auf alle Unteroffiziere o.P. zu, da es zwischen den Teilstreitkräften nur unbedeutende Unterschiede gab.

Anders dahingegen sieht es bei den Feldwebeln/Bootsmännern aus:

Tabelle 8

**Familienstand der Unteroffiziere m.P. im Vergleich zur männlichen Bevölkerung zwischen 25 und 45 Jahren**

Teilstreitkraft/ Bevölkerung Familienstand	Heer (n = 145)	Luftwaffe (n = 196)	Marine (n = 61)	männliche Bevölkerung <sup>2)</sup> zwischen 25 - 45 Jahren (n = 8 898 300)
ledig	15.9	12.8	27.9	19.1
verheiratet	80.0	83.2	68.8	76.5
geschieden/ verwitwet	4.1	4.1	3.3	4.4

Legende: siehe Tabelle 6

1) 2) Statistisches Bundesamt, a.a.O., S. 62

Es ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen Heer und Luftwaffe einerseits und der Marine andererseits. In den beiden erstgenannten Teilstreitkräften ist der Anteil der Ledigen wesentlich geringer, der der Verheirateten dahingegen bedeutend größer als in der letztgenannten. Gegenüber der vergleichbaren männlichen Bevölkerung in der Bundesrepublik zeigt sich in Heer und Luftwaffe eine leichte Überrepräsentation der Verheirateten, in der Marine eine starke Unterrepräsentation.

Der Anteil der geschiedenen Unteroffiziere entspricht in allen Teilstreitkräften in etwa dem der vergleichbaren Bevölkerung.

Der hohe Anteil der Verheirateten sowohl bei den jungen als auch den älteren Unteroffizieren läßt vermuten, daß sich hier Probleme hinsichtlich der Mobilität aber auch der Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und des Dienstherrn auf tun, auf die später eingegangen werden soll (vgl. Kap. II.3.5.).

Faßt man die Ergebnisse zur Rekrutierung des Unteroffizierkorps zusammen, so läßt sich feststellen, daß Unteroffiziere vorwiegend der handwerklich geprägten Mittelschicht entstammen. Sie haben zum großen Teil eine abgeschlossene Volksschulbildung, insbesondere in Luftwaffe und Marine verfügen aber auch viele über die Mittlere Reife. Der Anteil der Abiturienten liegt bei den Unteroffizieren o.P. zwar ebenfalls über 10 %, es handelt sich dabei aber vorwiegend um kurzdienende Zeitsoldaten, die nur zu einem kleinen Teil an einer längeren Verpflichtungszeit oder gar der Laufbahn des Berufsunteroffiziers interessiert sind.

Unteroffiziere entstammen überrepräsentiert stark aus ländlich geprägten Kleingemeinden und Kleinstädten. Sieht man dies im Zusammenhang mit dem Ergebnis, daß sie, stärker als von deren Anteil in der Bevölkerung zu erwarten gewesen wäre, aus bäuerlichen Familien stammen, so läßt sich überspitzt die Behauptung wagen, gegenüber dem Kaiserreich habe sich in Bezug auf die Rekrutierung des Unteroffizierkorps wenig geändert.

Geht man weiterhin davon aus, daß Unteroffiziere in ihrer Eigenschaft als Führer und Vorgesetzte das Bild der Armee prägen, so läßt sich das Wort von der Arbeiter- und Bauernarmee, das die Nationale Volksarmee für sich in Beschlag nimmt, in einem anderen Sinne auch auf die Bundeswehr übertragen.

## II. 2. Gründe für den Eintritt in die Bundeswehr

Die Darstellung einzelner Rekrutierungsmerkmale wirft die Frage auf, warum im Unteroffizierkorps verschiedene Berufs-, Bildungs- und Herkunftsgruppen so verschieden vertreten sind. Möglicherweise läßt sie sich beantworten, wenn aufgedeckt wird, aus welchen Gründen Soldaten freiwillig in die Bundeswehr eintreten oder sich als Wehrpflichtige weiterverpflichten, um Unteroffizier werden zu können.

Den Unteroffizieren der Befragungsstichprobe wurde die Frage vorgelegt, welches ihre Hauptgründe für ihren freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit bzw. Berufssoldat waren.

In den einzelnen Teilstreitkräften ergab sich folgende Antwortverteilung:

Tabelle 9

Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat

Antwortvorgabe	Prozentsatz (Rangplatz) der Antworten		
	Heer (n = 518)	Luftwaffe (n = 419)	Marine (n = 233)
wollte von Zuhause fort	2.8 (10)	5.0 ( 8)	7.0 ( 7)
wollte gerne Menschen führen/erziehen	16.3 ( 2)	12.2 ( 4)	5.9 ( 9)
wollte eine harte, körperl. Betätigung	4.3 ( 8)	1.9 (12)	1.6 (13)
wegen der Kameradschaft	5.9 ( 7)	5.7 ( 7)	4.9 (10)
wegen berufl. Weiterbildg. (Berufsfördg.)	19.1 ( 1)	20.7 ( 1)	14.5 ( 2)
Zivilberuf sagte mir nicht zu	6.5 ( 6)	8.6 ( 5)	6.0 ( 8)
schlechte zivile Arbeitsmarktlage	11.4 ( 4)	13.0 ( 3)	9.1 ( 4)
u.i.d. Welt herumzukommen (Abenteurerlust)	2.0 (14)	2.0 (11)	9.6 ( 3)
wegen der finanziellen Abfindung	13.3 ( 3)	13.4 ( 2)	7.5 ( 6)
aus Familientradition	0.8 (15)	0.5 (15)	1.3 (15)
wegen günstiger Aufstiegschancen	3.5 ( 9)	4.0 ( 9)	2.3 (12)
auf Empfehlung anderer	2.4 (12)	2.8 (10)	2.4 (11)
aus Interesse an der Technik	6.5 ( 5)	6.8 ( 6)	8.3 ( 5)
auf Grund von Werbemaßnahmen	2.1 (13)	1.8 (13)	1.1 (16)
aus Interesse an der Seefahrt	0.0 (16)	0.0 (16)	16.6 ( 1)
sonstiges	2.6 (11)	1.6 (14)	1.6 (13)
Anzahl der Antworten	1268	1000	613

Legende: Die Differenz zwischen der Anzahl der Versuchspersonen (n) und der Anzahl der Antworten beruht darauf, daß bis zu 3 Antworten zugelassen waren

Eine Gegenüberstellung der Rangplätze innerhalb der einzelnen Teilstreitkräfte läßt erkennen, daß die Gründe, die zum Eintritt in Heer und Luftwaffe führen, weitgehend gleich sind, daß dahingegen die Unteroffiziere der Marine eine andere Motivationsstruktur zeigen. Zwar hat auch für Unteroffiziere der Marine beim Gedanken an eine Weiterverpflichtung die (zivil-)berufliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert, er tritt aber gegenüber dem Interesse an der Seefahrt in den Hintergrund. Während Abenteuerlust in Heer und Luftwaffe kaum eine Rolle spielen, ist sie bei der Marine dahingegen für fast 10 % der Befragten das Hauptmotiv.

Faßt man die einzelnen Gründe innerhalb der Teilstreitkräfte zu Gruppen zusammen, so zeigt sich ein Dominieren der Motive, die im Zusammenhang mit dem Zivilberuf stehen. Im Heer haben 50,3 % die Laufbahn des Unteroffiziers gewählt, weil sie sich mit der mit ihr verbundenen oder folgenden Berufsausbildung Vorteile versprochen oder weil sie mit der Arbeitsmarktlage oder ihrem Zivilberuf unzufrieden waren bzw. sich finanzielle Vorteile erhofften. In der Luftwaffe beläuft sich die entsprechende Zahl sogar auf 55,7 %, in der Marine lediglich auf 37,1 %. Fragen, die mit der angestrebten Laufbahn oder dem Leben in der Bundeswehr direkt zu tun haben (Menschenführung, körperliche Betätigung, Kameradschaft, Aufstiegschancen, Interesse an der Technik), bringen es im Heer auf 36,5 %, in der Luftwaffe auf 29,8 % und in der Marine auf 23,0 %.

Sucht man unter den aufgeführten Gründen nach besonderen soldatischen Motiven, so könnte man sie evtl. in der harten körperlichen Betätigung oder in der Familientradition sehen. Beide spielen aber, wie deutlich an den jeweiligen Rangplätzen zu ersehen ist, kaum eine Rolle.

Sieht man einmal vom Motiv "Berufsförderung" ab, das zwar bundeswehrspezifisch aber keineswegs per se soldatisch ist, so könnte die gefundene Rangfolge durchaus für viele andere zivile Berufe gelten. Dies gilt auch für die Marine. Die dort auffällig stark vertretenen Motive "Interesse an der Seefahrt" und "Abenteuerlust" könnten ebenso gut für die zivile Laufbahn bei der Handelsmarine gelten. Sie sind zwar "marinespezifisch", aber sicher nicht militärisch. Betrachtet man allerdings den hohen Anteil der "Nicht-Seefahrer" in der Marine, so darf vermutet werden, daß die beiden genannten Motive in sich ein nicht unerhebliches "Enttäuschungspotential" beinhalten.

Die hohen Rangplätze von "Berufsförderung" und "finanzielle Abfindung" deuten darauf hin, daß Tabelle 9 wesentlich von den Antworten der Zeitsoldaten geprägt wird und daß die vergleichsweise geringe Zahl der Berufssoldaten mit ihren Antworten kaum zur Geltung kommt. Ob zwischen Zeit- und Berufssoldaten Unterschiede in der Motivationsstruktur bestehen, zeigt Tabelle 10.

Tabelle 10

Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat bei Zeit- und Berufsunteroffizieren

Antwortvorgabe	Prozentsatz (Rangplatz) der Antworten	
	Zeitsoldaten (n = 983)	Berufssoldaten (n = 164)
wollte von Zuhause fort	4.5 ( 7)	6.3 ( 7)
wollte gerne Menschen führen/erziehen	12.3 ( 4)	19.5 ( 1)
wollte eine harte, körperl. Betätigung	2.8 (12)	4.0 (10)
wegen der Kameradschaft	5.4 ( 6)	8.4 ( 4)
wegen berufl. Weiterbildg. (Berufsfördg.)	20.3 ( 1)	8.2 ( 5)
Zivilberuf sagte mir nicht zu	6.6 ( 5)	10.5 ( 3)
schlechte zivile Arbeitsmarktlage	13.0 ( 3)	5.3 ( 8)
u.i.d. Welt herumzukommen (Abenteuerlust)	3.6 ( 8)	2.6 (13)
wegen der finanziellen Abfindung	14.3 ( 2)	2.6 (13)
aus Familientradition	0.5 (16)	2.6 (13)
wegen günstiger Aufstiegschancen	2.9 (11)	6.6 ( 6)
auf Empfehlung anderer	2.6 (13)	3.2 (11)
aus Interesse an der Technik	3.6 ( 8)	11.3 ( 2)
auf Grund von Werbemaßnahmen	1.9 (14)	1.6 (16)
aus Interesse an der Seefahrt	1.9 (14)	2.4 (13)
sonstiges	3.5 (10)	4.7 ( 9)
Anzahl der Antworten	2311	379

Legende: siehe Tabelle 9

Schon ein oberflächlicher Blick auf Tabelle 10 läßt vermuten, daß die Gründe, die zur freiwilligen Verpflichtung als Zeitsoldat führen, mit den Motiven eines Berufssoldaten nur wenig zu tun haben.

Vergleicht man die Rangfolge der aufgeführten Gründe bei den Zeitsoldaten mit der der Berufssoldaten, so erbringt der "Wilcoxon-Test"<sup>1)</sup> eine Bestätigung der Vermutung. Der Unterschied zwischen den beiden Rangreihen ist mit  $z = 2,21$  signifikant auf dem 5 %-Niveau. Dies läßt die Interpretation zu, daß die Motive beider Gruppen verschieden sind. Der Zeitsoldat schlägt die Laufbahn des Unteroffiziers ein, weil er sich davon finanzielle und zivilberufliche Vorteile verspricht oder weil ihn die schlechte Arbeitsmarktlage vorübergehend beim Militär sein Auskommen suchen läßt. Beim Berufssoldaten stehen dahingegen Gründe im Vordergrund, die von der Tätigkeit des Unteroffiziers entweder im Umgang mit Menschen oder aber in der Konfrontation mit der Technik bestimmt werden. Darüber hinaus fühlen sich Berufsunteroffiziere in höherem Maße von der Kameradschaft innerhalb der Bundeswehr angesprochen und sehen in ihrer Laufbahn auch bessere Aufstiegschancen als Zeitsoldaten.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß die unterschiedliche Motivationsstruktur auch Einfluß auf die Dienstauffassung und das berufliche Selbstverständnis beider

---

1) Vgl. Mittenecker, E.: Planung und statistische Auswertung von Experimenten. Wien 1964, S. 165 ff.

Gruppen hat. Der Zeitsoldat, der seine Dienstzeit unter der Perspektive des "Danach" sieht, wird vermutlich seine Interessen weniger auf seine momentanen Tätigkeiten richten und vielmehr danach trachten, möglichst viel "Verwertbares" für später mitzunehmen. Der Berufssoldat dahingegen betrachtet seine Aufgaben unter dem Blickwinkel des Berufes und wird sich dementsprechend stärker mit ihm identifizieren als dies der Zeitsoldat tut.

Im ersten Teil der Studie war mehrfach auf das mangelnde Verständnis der Dienstgradgruppen untereinander hingewiesen worden.<sup>1)</sup> Sicher trägt zu dieser Kluft zwischen den Unteroffizieren o.P. und den Feldwebeln/Bootsmännern auch bei, daß erstere Zeitsoldaten, letztere aber zum Teil Berufssoldaten mit einer anderen Berufsauffassung sind.

Wie bereits gezeigt werden konnte (vgl. S. 26), ist der Anteil der Abiturienten bei den Unteroffizieren o.P. relativ hoch, bei den Feldwebeln dahingegen sehr niedrig. Ob der Grad der Schulbildung auch Auswirkungen auf die Motive hat, die zur freiwilligen Verpflichtung bei der Bundeswehr führen, und ob die unterschiedliche Motivationsstruktur zwischen Berufs- und Zeitsoldaten nicht zum Teil auf den verschiedenen Bildungsstand zurückzuführen ist, läßt sich aus Tabelle 11 erkennen.

---

1) Dillkofer, H.; Klein, P., a.a.O.

Tabelle 11

Gründe für den jeweiligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat bei Schulbildungsgruppen

Antwortvorgabe	Prozentsatz (Rangplatz) der Antworten		
	Hauptschüler (n = 723)	Mittlere Reife (n = 295)	Abitur (n = 129)
wollte von Zuhause fort	4.2 ( 8)	5.8 ( 7)	3.1 (10)
wollte gerne Menschen führen/erziehen	12.6 ( 2)	10.8 ( 4)	16.9 ( 1)
wollte eine harte, körperliche Betätigung	2.9 (13)	2.1 (13)	4.0 ( 8)
wegen der Kameradschaft	5.9 ( 7)	5.1 ( 8)	4.9 ( 7)
wegen beruflicher Weiterbildung (Berufsfördg.)	19.9 ( 1)	19.1 ( 1)	11.0 ( 4)
Zivilberuf sagte mir nicht zu	8.2 ( 5)	7.1 ( 5)	1.2 (15)
schlechte zivile Arbeitsmarktlage	10.2 ( 4)	13.7 ( 2)	13.5 ( 3)
um in der Welt herumzukommen, Abenteuerlust	3.9 ( 9)	3.6 ( 9)	2.4 (13)
wegen der finanziellen Abfindung	10.9 ( 3)	13.5 ( 3)	15.3 ( 2)
aus Familientradition	0.8 (16)	0.6 (16)	1.2 (15)
wegen günstiger Aufstiegschancen	3.5 (11)	2.7 (11)	3.1 (10)
auf Empfehlung anderer	3.0 (12)	2.7 (11)	3.1 (10)
aus Interesse an der Technik	7.2 ( 6)	6.6 ( 6)	6.7 ( 5)
auf Grund von Werbemaßnahmen	1.8 (14)	1.7 (15)	1.2 (15)
aus Interesse an der Seefahrt	1.2 (15)	1.8 (14)	6.4 ( 6)
sonstiges	3.7 (10)	2.8 (10)	2.8 (12)
Anzahl der Antworten	1 793	701	326

Legende: siehe Tabelle 9

Zwischen der Rangfolge bei den Unteroffizieren mit Hauptschulabschluß und der der Soldaten mit mittlerer Reife gibt es ebensowenig einen signifikanten Unterschied wie zwischen der Gruppe mit mittlerer Reife und der mit Abitur. Signifikant unterschiedlich dahingegen sind die Reihenfolgen zwischen Hauptschülern und Abiturienten. Dies liegt einerseits daran, daß Abiturienten in der Regel vor Eintritt in die Bundeswehr keinen zivilen Beruf mehr ergriffen haben. Der Grund, "Zivilberuf sagte mir nicht zu", spielt insofern für die meisten Abiturienten keine Rolle. Andererseits treten, neben dem hohen Stellenwert, den die Abfindung für alle drei Gruppen besitzt, bei Abiturienten die Eigentümlichkeiten der Tätigkeit eines Unteroffiziers, nämlich Umgang mit Menschen und der Technik, stärker in den Vordergrund als bei den übrigen Soldaten.

Auf eine marinespezifische Besonderheit ist ebenfalls noch hinzuweisen. Von den in der Stichprobe erfaßten Abiturienten innerhalb der Marine nannten alle "Interesse an der Seefahrt" als ihr Hauptmotiv für den Eintritt in die Bundeswehr. Eine solche Dominanz eines einzelnen Motives findet sich in den beiden anderen Gruppen nicht.

Vergleicht man Tabelle 10 mit Tabelle 11, so muß zunächst vorausgeschickt werden, daß sich in der Gruppe der Berufssoldaten keine Abiturienten befinden. Insofern ist es um so erstaunlicher, daß in beiden Gruppen die Motive "Menschenführung" und "Technik" einen ähnlich hohen Präferenzwert besitzen. Dies läßt den Schluß zu, daß Zeitsoldaten, die aufgrund ihrer Schulbildung die Bundeswehr nur als vorübergehende Durchgangsstation ansehen und

sich um das "Danach" wenig Gedanken machen müssen, durchaus auch von den Spezifika des Unteroffizierberufes angesprochen werden. Dies scheint bei Zeitsoldaten ohne Abitur weniger der Fall zu sein. Für sie stellt die Laufbahn des Unteroffiziers in erster Linie eine Möglichkeit dar, sich zivilberuflich und finanziell zu verbessern.

Wie gezeigt werden konnte, sind die Motive, die zum Eintritt in die Bundeswehr führten, zwischen den Status- und Schulbildungsgruppen verschieden. Alle Gruppen haben demzufolge wahrscheinlich auch verschiedene Erwartungen an ihren täglichen Dienst. Ob dieser Dienst all die Wünsche, die an ihn gerichtet werden, tatsächlich erfüllen kann, soll im folgenden Kapitel untersucht werden.

## II.3. Die Berufszufriedenheit des Unteroffiziers

### II.3.1. Enttäuschte bzw. erfüllte Erwartungen

Wenn im folgenden von der Berufszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit des Unteroffiziers geredet wird, so geschieht das ohne Rücksicht darauf, ob der betreffende Soldat seine täglich auszuübenden Tätigkeiten als Beruf oder aber nur als vorübergehenden Broterwerb oder als Job begreift.<sup>1)</sup> Es sollen lediglich Faktoren beschrieben werden, die dazu beitragen, daß ein Unteroffizier seine Zeit bei der Bundeswehr subjektiv für sich selbst als Vor- oder Nachteil empfindet. Dieses Urteil ist von vielen Einflußgrößen abhängig, muß aber in erster Linie in Relation zu den Erwartungen gesehen werden, die der einzelne zu Beginn seiner Dienstzeit an die Bundeswehr herangetragen hat.

Legt man diese Erwartungen als Maßstab zugrunde und fragt, ohne Rücksicht auf die Verschiedenartigkeit der Wünsche, danach, ob sie erfüllt wurden oder nicht, so ergibt sich das in Tabelle 12 dargestellte Bild.

---

1) Zur Diskussion über den "Beruf" vgl. Dillkofer, H., Klein, P., a.a.O., S. 24 ff.

Tabelle 12

Frage: Haben sich Ihre Erwartungen und Vorstellungen von der Bundeswehr erfüllt?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten		
	Heer (n = 534)	Luftwaffe (n = 429)	Marine (n = 233)
keine gehabt	13 ( 2.4)	8 ( 1.9)	10 ( 4.3)
ausnahmslos	12 ( 2.2)	9 ( 2.1)	4 ( 1.7)
zum größeren Teil	255 (47.8)	238 (55.5)	90 (38.6)
zum kleineren Teil	188 (35.2)	140 (32.6)	91 (39.1)
überhaupt nicht	66 (12.4)	34 ( 7.9)	38 (26.9)

$$\text{Chi}^2 = 24.28$$

$$\text{df (Anzahl der Freiheitsgrade)} = 8$$

$$\alpha (\text{Irrtumswahrscheinlichkeit}) = 0.15$$

Etwa die Hälfte der befragten Unteroffiziere geben an, daß ihre Erwartungen und Vorstellungen von der Bundeswehr sich ausnahmslos oder zum größeren Teil erfüllt haben. Im Grad der Zufriedenheit gibt es allerdings signifikante Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften. Während in der Luftwaffe der Anteil derjenigen, die ihre Erwartungen nur zum kleineren Teil oder überhaupt nicht erfüllt sehen, lediglich bei 40,5 % liegt, steigt er im Heer auf 47,6 % und liegt in der Marine gar bei 56 %. Bemerkenswert ist darüber hinaus, daß in der Marine mehr als ein Viertel der Unteroffiziere sogar die Rubrik "überhaupt nicht" ankreuzte. Offenbar stellt sich also der dienstliche Alltag in der Marine ganz anders dar, als es die Soldaten vor ihrem Eintritt in diese Teilstreitkraft vermutet hatten.

Der Grad der Erwartungserfüllung ist nicht abhängig von der Schulbildung der Unteroffiziere. In allen Schulbildungsgruppen ist der Anteil der Enttäuschten gleich hoch. Wie Tabelle 13 zeigt, ergibt sich aber ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Status der einzelnen Unteroffiziere und deren enttäuschten bzw. erfüllten Erwartungen.

Tabelle 13

Enttäuschte/erfüllte Erwartungen in den einzelnen Statusgruppen

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten			
	W15 – SaZ 3 (n = 95)	SaZ 4 – SaZ 8 (n = 671)	SaZ 12 – SaZ 15 (n = 235)	Berufssoldaten (n = 165)
keine Erwartungen gehabt	11 (11.6)	17 ( 2.5)	1 ( 0.4)	1 ( 0.6)
Erwartungen ausnahmslos erfüllt	2 ( 2.1)	10 ( 1.5)	2 ( 0.9)	11 ( 6.7)
zum größten Teil erfüllt	37 (38.9)	272 (40.5)	145 (61.7)	117 (70.9)
zum kleineren Teil erfüllt	32 (33.7)	272 (40.5)	73 (31.1)	31 (18.8)
überhaupt nicht erfüllt	13 (13.7)	100 (14.9)	14 ( 6.0)	5 ( 3.0)

$$\text{Chi}^2 = 134.67 \quad \text{df} = 12 \quad \alpha = 0.00$$

Der Schwerpunkt der enttäuschten Erwartungen liegt eindeutig bei den kürzerdienenden Unteroffizieren. Dort allerdings auffälligerweise in der Gruppe mit Verpflichtungszeiten zwischen 4 und 8 Jahren, d.h. bei den Unteroffizieren, die aufgrund ihrer Dienstzeit für die Feldwebellaufbahn in Frage kommen. Da lediglich 57 (8,5 %) der Unteroffiziere dieser Gruppe den Dienstgrad eines Feldwebels oder Oberfeldwebels besaßen, kann vermutet werden,

daß die enttäuschten Erwartungen zumindest zum Teil im Zusammenhang mit dem Nicht-Erreichen dieser Laufbahn, also mit nicht erfüllten Karrierehoffnungen stehen.

Ob aus den enttäuschten Erwartungen auch eine Unzufriedenheit mit der derzeitigen Verwendung resultiert bzw. ob ein Mißvergnügen mit der momentanen Tätigkeit Auswirkungen auf die Erfüllung der Erwartungen gehabt hat, läßt sich aus Tabelle 14 zumindest abschätzen.

**Tabelle 14**

**Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit der derzeitigen Verwendung**

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten		
	Heer (n = 532)	Luftwaffe (n = 425)	Marine (n = 230)
zufrieden	361 (67.9)	331 (77.9)	154 (67.0)
unzufrieden	171 (32.1)	94 (22.1)	76 (33.0)

$$\text{Chi}^2 = 14.19 \quad \text{df} = 2 \quad \alpha = 0.12$$

Die Anzahl der mit ihrer Verwendung unzufriedenen Soldaten ist in Heer und Marine weitaus höher als in der Luftwaffe. Dies entspricht auch dem Ergebnis hinsichtlich der enttäuschten Erwartungen, wo der Zufriedenheitsgrad in der Luftwaffe ebenfalls am höchsten war (vgl. Tabelle 12).

Daß ein enger Zusammenhang zwischen den enttäuschten Erwartungen und der derzeitigen Verwendung besteht, wird deutlich, wenn man die mit der Verwendung unzufriedenen Soldaten daraufhin überprüft, ob sie auch von enttäusch-

ten Erwartungen sprachen. Hierbei ergibt sich, daß 79,5 % der "Unzufriedenen" angaben, ihre Erwartungen seien nur zum kleineren Teil oder überhaupt nicht erfüllt. Dieser Prozentsatz reduziert sich bei den "Zufriedenen" dahingegen auf lediglich 32,7 %.

## II. 3.2. Ursachen und Folgen von Berufszufriedenheit/ -unzufriedenheit

Wie gezeigt werden konnte, sind in Heer und Marine ca. ein Drittel, in der Luftwaffe etwa ein Fünftel aller Soldaten mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit in der Bundeswehr unzufrieden. Fragt man nach den Gründen, die diese Unzufriedenheit bewirken, so ergibt sich ein zwischen den Teilstreitkräften höchst unterschiedliches Ergebnis:

Tabelle 15

Prozentsatz (Rangplatz) der mit Teilaspekten der Tätigkeit unzufriedenen Unteroffiziere

Teilaspekt	Prozentsatz (Rangplatz) der Unzufriedenen			Chi <sup>2</sup>	α
	Heer (n=523)	Luftwaffe (n=426)	Marine (n=229)		
Verdienst	55.3 (3)	41.3 (3)	52.8 (3)	19.34	0.02
Ausbildung	27.3 (7)	24.9 (5)	26.6 (7)	0.72	70.7
Weiterbildungsmöglichkeiten	58.2 (2)	49.2 (2)	70.4 (1)	27.92	0.00
Aufstiegsmöglichkeiten	75.0 (1)	75.6 (1)	65.9 (2)	8.15	1.69
Selbständigkeit der Tätigkeit	33.3 (6)	18.4 (8)	21.4 (8)	29.81	0.00
Tätigkeit interessant/langweilig	22.7 (8)	20.2 (7)	29.4 (6)	7.09	2.83
Betriebsklima	38.8 (5)	23.3 (6)	33.6 (5)	26.11	0.00
Anerkennung durch Vorgesetzte	46.8 (4)	40.9 (4)	50.2 (4)	6.05	4.74
Anerkennung durch Kameraden	15.6 (9)	13.3 (9)	10.9 (9)	3.04	21.74

Mit Ausnahme der Teilaspekte "Ausbildung" und "Anerkennung durch Kameraden", die in allen drei Teilstreitkräften gleich wenig zur Berufsunzufriedenheit beitragen, werden alle anderen vorgegebenen Punkte von Heer, Luftwaffe

und Marine unterschiedlich beurteilt. So schlagen in der Marine die mangelnden Weiterbildungsmöglichkeiten, die langweilige Tätigkeit und die fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte deutlicher sich nieder als in Heer und Luftwaffe, das Heer beklagt sich stärker als die beiden übrigen Teilstreitkräfte über den Verdienst, die fehlende Selbständigkeit in der Tätigkeit und das schlechte Betriebsklima. Die Luftwaffe schließlich findet sich in der Kritik an den Aufstiegsmöglichkeiten an der Spitze.

Setzt man die teilstreitkraftspezifischen Rangreihen in Beziehung zueinander, so ergibt sich vom Heer zur Luftwaffe eine Korrelation von  $r = 0,91$  (Spearman'scher Koeffizient) und zur Marine von  $r = 0,92$ . Der entsprechende Koeffizient von der Luftwaffe zur Marine beträgt  $0,93$ . Alle Koeffizienten sind hochsignifikant und lassen so die Schlußfolgerung zu, daß die einzelnen Teilaspekte innerhalb der einzelnen Teilstreitkräfte relativ zueinander ähnlich stark gewichtet werden.

In bezug auf die Zufriedenheit mit der derzeitigen Verwendung gibt es Unterschiede zwischen den Statusgruppen. Während von den Soldaten mit kurzer Verpflichtungszeit (W 15 - SaZ 3)  $32,3\%$  und von denen mit einer Verweildauer bis 8 Jahren  $32,5\%$  mit der Verwendung unzufrieden sind, reduziert sich die Anzahl der Unzufriedenen bei U. Offizieren mit langer Verpflichtungszeit (SaZ 12 und SaZ 15) auf  $24,6\%$  und bei Berufssoldaten auf  $15,3\%$ .

Gemäß dem Grad der Unzufriedenheit gewichten die einzelnen Statusgruppen auch die Teilaspekte zur Berufszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit unterschiedlich.

Tabelle 16

Prozentsatz (Rangplatz) der mit Teilaspekten der Tätigkeit unzufriedenen Unteroffiziere getrennt nach Statusgruppen

Teilaspekt	Prozentsatz (Rangplatz) der Unzufriedenen			Chi <sup>2</sup>	α	
	W 15 - SaZ 3 (n=97)	SaZ 4 - SaZ 8 (n=657)	SaZ 12 - SaZ 15 (n=232)			Berufssoldaten(n=162)
Verdienst	55.7 (3)	52.2 (3)	44.8 (3)	41.4 (2)	9.72	2.11
Ausbildung	36.2 (8)	31.0 (6)	14.8 (8)	15.5 (6)	37.64	0.00
Weiterbildungsmöglichkeiten	81.9 (1)	60.4 (2)	48.3 (2)	41.4 (2)	50.35	0.00
Aufstiegsmöglichkeiten	56.8 (2)	73.3 (1)	74.5 (1)	81.8 (1)	19.13	0.05
Selbständigkeit der Tätigkeit	43.5 (5)	29.1 (7)	15.9 (6)	11.2 (7)	48.99	0.00
Tätigkeit interessant/langweilig	36.8 (7)	27.5 (8)	15.7 (7)	7.5 (8)	46.14	0.00
Betriebsklima	38.5 (6)	33.6 (5)	31.6 (5)	21.6 (5)	10.76	1.33
Anerkennung durch Vorgesetzte	45.2 (4)	46.9 (4)	44.8 (4)	38.7 (4)	3.64	30.30
Anerkennung durch Kameraden	18.1 (9)	16.9 (9)	9.2 (9)	5.6 (9)	16.69	0.04

Lediglich in bezug auf die Anerkennung durch Vorgesetzte gibt es eine einheitliche Meinung zwischen den Statusgruppen, alle anderen Teilaspekte werden unterschiedlich beurteilt. Hierbei fällt auf, daß in der Gruppe der Kurzdienner (W 15 - SaZ 3) alle vorgegebenen Items, mit Ausnahme der Aufstiegsmöglichkeiten, am negativsten beurteilt werden. Daß Berufssoldaten und längerdienende Zeitsoldaten mit den Aufstiegsmöglichkeiten unzufriedener sind als Soldaten mit einer Verpflichtungszeit von bis zu 3 Jahren, scheint schon deshalb plausibel, weil erstere häufig bereits ihren letzten erreichbaren Dienstgrad innehaben, insofern überhaupt keine Aufstiegschancen mehr besitzen.

Was die Gewichtung der einzelnen Items innerhalb der Statusgruppen relativ zueinander anbelangt, so ergeben sich fast identische Rangfolgen. Die einzelnen Rangkorrelationen liegen dementsprechend auch zwischen  $r = 0,89$  (W 15 - SaZ 3 zu Berufssoldaten) und  $r = 0,99$  (SaZ 4 bis SaZ 8 zu Berufssoldaten). Es kann also davon gesprochen werden, daß in allen Statusgruppen die gleichen Probleme Berufsunzufriedenheit bewirken, wenngleich sich dies auf einem unterschiedlichen Grad der Zufriedenheit/Unzufriedenheit abspielt.

In den einzelnen Teilstreitkräften ist der Grad der Unzufriedenheit mit der momentanen Tätigkeit sehr stark abhängig von der Zugehörigkeit zu einer Truppengattung bzw. einem Dienst-/Verwendungsbereich.

Im Heer finden sich die meisten Unzufriedenen in den Führungstruppen (35,8 %) und der Heimatschutztruppe (34,1 %), die wenigsten bei den Logistiktruppen (29,6 %).

Wesentlich stärker ausgeprägt sind die Gegensätze in der Luftwaffe. Dort stehen 43,8 % Unzufriedenen beim Raketen- dienst "nur" 13,6 % in den Dienstbereichen Lehrpersonal/ Dienststellen, Personalwesen und 18,9 % bei Elektrotech- nik und maschineller Technik gegenüber.

Bei der Marine finden sich die meisten Unzufriedenen beim Seemännischen Dienst (72,7 %) und im Küstendienst (45,0 %), die wenigsten im Versorgungsdienst (18,5 %) und im Schiffstechnischen Dienst (23,3 %). Der hohe Grad der Berufsunzufriedenheit im Seemännischen Dienst wird von den Betroffenen in erster Linie auf die Anerkennung durch die Vorgesetzten zurückgeführt. Hiermit sind 70 % nicht zufrieden. Die Aspekte "mangelnde Aufstiegs mög- lichkeiten" und "mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten" folgen erst an zweiter und dritter Stelle. Damit ist un- ter allen Truppengattungen bzw. Verwendungs- und Dienst- bereichen der Seemännische Dienst der Marine der einzige, der "mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte" in der Rangfolge der vorgegebenen Aspekte an die erste Stelle setzt.

Betrachtet man die Anzahl der Unzufriedenen über alle Teilstreitkräfte hinweg, so läßt sich feststellen, daß in Heer, Luftwaffe und Marine in den technischen und ver- waltenden Tätigkeiten ein hoher Grad an Zufriedenheit herrscht. Dies dürfte weitgehend auf die Nähe der Dienst- posten zu Zivilberufen zurückzuführen sein. Je weniger dahingegen zivile Tätigkeiten eine Rolle spielen, um so höher wird die Anzahl der Berufsunzufriedenen. Eine Aus- nahme von dieser generellen Tendenz macht allerdings der Dienstbereich "FlaRak". Hier dürfte die zivil nutzbare Technik zumindest teilweise in bezug auf die Berufszu-

friedenheit von den Problemen des Schichtdienstes überlagert werden.

Bildet man aus den Berufszufriedenen und -unzufriedenen zwei Gruppen und stellt sie einander gegenüber, so zeigen sich einige bemerkenswerte signifikante Differenzen, die man als weitere Ursachen der Unzufriedenheit interpretieren kann:

- 45,4 % der berufsunzufriedenen Soldaten sind ohne oder gegen den eigenen Wunsch in ihrer derzeitigen Verwendung gegenüber lediglich 12,3 % bei den zufriedenen
- 7,7 % der Unzufriedenen fühlen sich ihrer Verwendung nicht gewachsen, bei den Zufriedenen sind es nur 1,1 %
- 70,3 % der Unzufriedenen geben an, sie hätten wöchentlich mindestens 51 Stunden abzuleisten, die Zufriedenen machen diese Angaben nur zu 52 %
- 47,2 % der Unzufriedenen, aber nur 32,1 % der Zufriedenen, sprechen von einer durchschnittlichen Abwesenheit vom Standort durch Manöver und Übungen von mehr als 7 Wochen im Jahr
- 71,2 % der Unzufriedenen hatten im Jahr vor der Befragung mindestens 7mal am Standort Dienst am Wochenende; bei den Zufriedenen reduziert sich die Zahl auf 56,2 %
- 23,9 % der Unzufriedenen, aber nur 9,6 % der Zufriedenen, behaupten, sie seien in der Durchführung ihrer Aufgaben an bis ins Detail gehende Vorschriften gebunden
- 18,6 % der Unzufriedenen gegenüber 6,6 % der Zufriedenen sprechen von häufigem Leerlauf in ihrem Aufgabenbereich

- 48,8 % der Unzufriedenen berichten, die Unteroffiziere hätten in ihrer Einheit keine Möglichkeit, Dienstpläne und die Verteilung von Sonderdiensten mitzugestalten: Bei den Zufriedenen geben nur 27,6 % diese Antwort
- 70,9 % der in Kasernen lebenden unzufriedenen Unteroffiziere bezeichnen ihre Unterkunft als schlecht gegenüber 49,2 % bei den zufriedenen
- 67,9 % der Unzufriedenen schätzen ihre Aufstiegschancen als schlecht bzw. nicht vorhanden ein gegenüber nur 51 % bei den Zufriedenen

Neben den in Tabelle 15 angeführten Gründen scheinen also insbesondere die Arbeitsbedingungen, unter denen die jeweilige Tätigkeit ausgeübt wird, für den Grad der Berufsunzufriedenheit eine Rolle zu spielen. Vor allem die hohe zeitliche Arbeitsbelastung, verbunden mit häufiger dienstlicher Abwesenheit, aber auch das Gefühl der eigenen Unselbständigkeit, tragen dazu bei, daß die Tätigkeit als wenig befriedigend erlebt wird (vgl. auch Kap. II.3.3.).

Die Unzufriedenheit mit der dienstlichen Tätigkeit hat Folgen, die sich im Meinungsbild der befragten Unteroffiziere niederschlagen und woraus sich u.U. eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der Truppe ergeben könnte.

Die Gegenüberstellung von Zufriedenen und Unzufriedenen erbrachte folgende Differenzen, die sich, zumindest teilweise, als Folge von Berufsunzufriedenheit denken lassen:

- Unzufriedene glauben zu 39,5 %, Unteroffiziere würden von Offizieren negativ oder sogar sehr negativ eingeschätzt, Zufriedene meinen dies nur zu 24,6 %
- im Meinungsbild der Mannschaften fühlen sich 35,8 % der Unzufriedenen unterbewertet, aber nur 28,1 % der Zufriedenen
- in einer Rangreihe von 10 Berufen nimmt der Unteroffizier bei den Unzufriedenen einen mittleren Rangplatz von 6,89 ein, bei den Zufriedenen wird er signifikant höher auf den mittleren Platz von 5,97 gesetzt
- 51,5 % der Unzufriedenen gegenüber nur 12,9 % der Zufriedenen behaupten, ihr Beruf als Unteroffizier bringe ihnen mehr Ärger als Freude bzw. sogar nur Ärger
- 40,1 % der Zufriedenen sind der Meinung, der Wehrdienst ändere die Einstellung der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten in positiver Richtung. Von den Unzufriedenen glauben dies nur 26,6 %
- 73,4 % der Unzufriedenen gegenüber 59,1 % der Zufriedenen fordern eine Erweiterung der "Erzieherischen Maßnahmen" für den Unteroffizier, 10,4 % der Unzufriedenen aber nur 4,9 % der Zufriedenen würden Disziplinarbefugnisse für alle Unteroffiziere begrüßen
- 45,9 % der Unzufriedenen fordern ein volles oder eingeschränktes Streikrecht für Soldaten. Von den Zufriedenen melden lediglich 32,9 % diese Forderung an
- 97 % der Zufriedenen halten die Bundeswehr für wichtig für unseren Staat. Dem stehen lediglich 87 % der Unzufriedenen gegenüber

- 77,2 % der Zufriedenen glauben, die Bundeswehr habe eine erzieherische Aufgabe zu erfüllen. Davon sind nur 71,4 % der Unzufriedenen überzeugt
- 58,3 % der Unzufriedenen, aber nur 49,5 % der Zufriedenen stimmen der Aussage zu, eine Berufsarmee würde den Verteidigungsauftrag besser erfüllen
- 42,1 % der Unzufriedenen halten den Wehrdienst für verlorene Zeit. Bei den Zufriedenen sind 29,1 % dieser Ansicht
- Auf die Frage nach den Hauptzielen in der noch verbleibenden Dienstzeit entfielen 19,5 % der Antworten der Zufriedenen auf die Vorgaben "mich weiterverpflichten" und "Berufssoldat werden". Bei den Unzufriedenen reduzierte sich die Anzahl auf 10,2 %

Insgesamt läßt sich also feststellen, daß berufsunzufriedene Unteroffiziere ein deutlich schlechteres Bild von sich und ihrem Beruf haben als zufriedene. Dies schlägt sich auch in ihrer Haltung gegenüber der Bundeswehr nieder, der sie einen geringeren Grad der Aufgabenerfüllung zutrauen, als dies ihre zufriedenen Kameraden tun.

Aus den Daten läßt sich nicht eindeutig entscheiden, ob das mangelnde Vertrauen in die Bundeswehr und das relativ schlechte Image des Unteroffiziers Ursache oder Folge der Berufsunzufriedenheit sind. Generell sind beide Interpretationen möglich und zulässig. Da aber fast 80 % der Unzufriedenen davon sprechen, ihre Erwartungen seien enttäuscht worden, kann angenommen werden, daß ein ursprünglich positiveres Bild vom Unteroffizier und der Bundeswehr sich durch das Erleben der tatsächlichen Tä-

tigkeit verschlechterte. Insofern liegt es nahe zu behaupten, die gegenüber den Zufriedenen negativere Meinung von der Bundeswehr und dem Ansehen des Unteroffiziers sei Folge der Berufsunzufriedenheit.

Es konnte gezeigt werden, daß Unzufriedenheit mit dem Beruf einhergeht mit einer hohen Dienstzeitbelastung. Dies gibt Veranlassung, das Thema "Arbeitsbelastung" noch einmal aufzugreifen.

### II.3.3. Die Dienstzeitbelastung der Unteroffiziere

Die regelmäßige Arbeitszeit in der gewerblichen Wirtschaft, aber auch im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik, hat sich im Laufe der letzten beiden Jahrzehnte wiederholt verringert. Seit 1974 beträgt sie für die öffentlich Bediensteten 40 Stunden in der Woche. Eventuell über diese Stundenzahl hinausgehende Mehrarbeit wird entweder vergütet oder aber ausgeglichen.

Für die Soldaten, die besoldungsrechtlich den Beamten gleichgestellt sind, ist die Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung kaum spürbar geworden. Dies liegt hauptsächlich darin begründet, daß die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte eine ständige Präsenz zumindest eines Teils der Soldaten erfordert. Von Bedeutung ist aber auch, daß zur Erreichung eines den Erfordernissen des Einsatzes entsprechenden Ausbildungsstandes Ausbildungszeiten benötigt werden, die, bei einer Wehrdienstdauer von nur 15 Monaten, eine 40-Stunden-Woche kaum zulassen. An der Notwendigkeit einer dauernden Präsenz und eines angemessenen Ausbildungsstandes kann sicher niemand zwei-

feln, es sei denn, er hält eine militärische Verteidigung für überflüssig. In Frage gestellt kann allerdings werden, ob die militärischen Erfordernisse allein zu Lasten der Soldaten gehen müssen, oder aber, ob nicht auch der Bürger in Uniform wie jeder andere Bewohner der Bundesrepublik das Recht hat, an der allgemeinen Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung teilzunehmen. Spricht man nämlich dem Soldaten dieses Recht ab, so steht zu befürchten, daß die Abkoppelung vom gesamtgesellschaftlichen Trend hin zur "Freizeitgesellschaft" Auswirkungen auf die Motivation der dienenden Soldaten und auf die Attraktivität der Laufbahn hat. Daß diese Befürchtungen in bezug auf die Unteroffiziere der Bundeswehr nicht unbegründet sind, kann im folgenden gezeigt werden.

Zunächst war festzustellen, wie hoch die wöchentliche Dienstzeitbelastung für die einzelnen Unteroffiziere sich im Meinungsbild darstellte. Dabei ergaben sich zwischen den drei Teilstreitkräften unterschiedliche Ergebnisse.

Tabelle 17

Geschätzte wöchentliche Dienstzeitbelastung bei Unteroffizieren in den drei Teilstreitkräften

Teilstreitkraft	Anzahl der Befragten	Prozentsatz der Befragten mit Stundenbelastungen					
		bis 40 Stdn	41-45 Stdn	46-50 Stdn	51-55 Stdn	56-60 Stdn	über 60 Stdn
Heer	533	0.9	5.4	22.7	25.9	21.4	23.6
Luftwaffe	430	5.3	41.4	19.3	11.2	8.8	14.0
Marine	233	4.7	7.3	18.9	19.3	16.3	33.5

$\text{Chi}^2 = 279.88$   $\text{df} = 10$   $\alpha = 0.00$

Es zeigt sich eindeutig, daß die durchschnittliche wöchentliche Dienstzeitbelastung in Heer und Marine weit- aus höher ist als in der Luftwaffe. Während in der letztgenannten Teilstreitkraft noch fast die Hälfte der Befragten zeitliche Belastungen angibt, die denen im zivilen öffentlichen Dienst annähernd vergleichbar sind (bis 45 Stunden), so reduziert sich diese Zahl im Heer auf 6,3 % und in der Marine auf 12,0 %. Demgegenüber stehen im Heer 45,0 %, die Spitzenbelastungen von über 56 Stunden angeben, in der Marine sind es sogar 49,8 %. Geradezu bescheiden wirkt dagegen die Zahl von "nur" 22,8 % in der Luftwaffe.

Bei allen Prozentangaben muß beachtet werden, daß sie mit dem Fehler der subjektiven Selbsteinschätzung belastet sind. Sie besagen also nur, daß Unteroffiziere ihre zeitliche Belastung im nachhinein so einstufen. Dies bedeutet nicht, daß die tatsächliche Arbeitsbelastung genau den gemachten Angaben entspricht, da in die Schätzungen natürlich sowohl bewußte als auch unbewußte Über- und Untertreibungen mit eingehen.

Wenn aber in Heer und Marine ca. 50 % aller Befragten ihre eigene zeitliche Wochenbelastung mit über 56 Stunden angeben, so läßt sich daraus, bei voller Einkalkulation möglicher Schätzfehler, auf jeden Fall ableiten, daß die Arbeitszeiten für viele Unteroffiziere weitaus höher sind als im zivilen Erwerbsleben. Dies wird durch weitere Antworten belegt. Den Unteroffizieren wurde nämlich die Frage vorgelegt, ob sie ihre eigene Wochenbelastung für gerechtfertigt und annehmbar hielten oder nicht. Hierbei zeigte sich folgendes Ergebnis:

Tabelle 18

Einschätzung der Wochenbelastung in den Teilstreitkräften

Teilstreitkraft	Anzahl der Befragten	Antworten in %				
		viel zu hoch	gelegentlich zu hoch	gerecht-fertigt und annehmbar	gelegentlich zu gering	viel zu gering
Heer	536	35.1	57.6	6.5	0.4	0.4
Luftwaffe	429	18.6	37.3	41.5	1.9	0.7
Marine	232	33.6	53.4	12.1	0.9	0.0

Betrachtet man die Angaben in Tabelle 17, so wird deutlich, daß in allen drei Teilstreitkräften eine Mehrheit der Unteroffiziere die Wochenbelastung für zu hoch hält. Wie zu erwarten war, ist die Unzufriedenheit besonders ausgeprägt in Heer und Marine; aber selbst in der Luftwaffe ist die Zahl der Zufriedenen kleiner als 50 %.

Die in den Tabellen 17 und 18 genannten Zahlen geben Durchschnittswerte für die Teilstreitkräfte wieder. Sie verschleiern dabei, daß es auch innerhalb von Heer, Luftwaffe und Marine erhebliche Unterschiede zwischen den Truppengattungen bzw. Dienst- und Verwendungsbereichen gibt.

Im Heer gaben 60,3 % der Befragten aus der Heimatschutztruppe Belastungen von über 56 Stunden an, in den Kampftruppen 44,7 %, in den Kampfunterstützungstruppen 42,7 %, in den Führungstruppen 37,7 % und bei der Logistik

34,5 %. Entsprechend differenziert war auch die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Belastung zwischen den Truppengattungen.

In der Luftwaffe existierten die größten Unterschiede. Während in den Dienstbereichen Nachschub und Versorgung nur 2,9 % und bei Elektrotechnik und maschinelle Technik 2,7 % Belastungen von über 56 Stunden anführten, waren es im Bereich Einsatzunterstützung 63,4 % und beim Raketen dienst gar 87,7 %. Im letztgenannten Verwendungsbereich fand sich dementsprechend auch niemand, der die wöchentliche Belastung als "gerechtfertigt und annehmbar" oder gar als zu gering bezeichnete.

In der Marine wies der Seemännische Dienst die höchsten Belastungen auf. 72,8 % redeten dort von über 56 durchschnittlich geleisteten Wochenstunden. Beim Schiffstechnischen Dienst gaben 65,2 % diese Antwort, beim Küstendienst 55 %. Die geringsten Belastungen wurden beim Marinefliegerdienst (5,6 %) und beim Versorgungsdienst (25,9 %) genannt.

Neben teilweise extrem hohen wöchentlichen Stundenbelastungen fordert der Zwang zur ständigen Präsenz vom Soldaten und damit auch vom Unteroffizier nicht selten die Ableistung von Dienst an Wochenenden.

Wie häufig solche Dienste sind, zeigt Tabelle 18 a.

Tabelle 18 a)

Häufigkeit von Wochenenddiensten im Jahr

Teilstreitkraft	Anzahl der Befragten	Häufigkeit in %					
		nie	1-3 mal	4-6 mal	7-12 mal	13-18 mal	über 18 mal
Heer	531	2.8	5.6	23.9	42.7	15.8	9.0
Luftwaffe	430	4.0	16.7	29.1	20.5	12.3	17.4
Marine	233	3.0	3.4	29.6	41.6	11.6	10.7

$\text{Chi}^2 = 102.9 \quad \text{df} = 10 \quad \alpha = 0.0$

Der vorgenommene  $\text{Chi}^2$ -Test belegt, daß sich die einzelnen Häufigkeiten zwischen den Teilstreitkräften verschieden verteilen. Einerseits läßt sich erkennen, daß in der Luftwaffe die höchste Belastung am häufigsten genannt wird, andererseits sind in dieser Teilstreitkraft aber auch die beiden untersten Kategorien stärker vertreten als in Heer und Marine. Die von den beiden anderen Teilstreitkräften abweichende Verteilung in der Luftwaffe spiegelt, ähnlich wie bei der Wochenstundenbelastung, den Gegensatz zwischen den Verwendungsbereichen wider. Während Angehörige von Flugkörper- und FlaRak-Einheiten die beiden höchsten Kategorien zu 77,5 % ankreuzten, waren es bei den technischen Diensten nur 4,5 %. Dort erklärten 37,6 % der Befragten, sie leisteten Sonderdienste lediglich bis zu 3mal im Jahr, beim Raketendienst gaben diese Antwort 4,1 %.

Ähnlich gravierende Gegensätze wie in der Luftwaffe zwischen den Verwendungsbereichen gab es in Heer und Marine zwischen den Truppengattungen und Dienstbereichen nicht. Dort waren Unterschiede zwar ebenfalls vorhanden, sie erwiesen sich jedoch als bedeutend geringer. Bemerkenswert bleibt aber, daß auch dort die Gruppen, die die höchste Wochenbelastung anführten, die meisten Wochenenddienste im Jahr abzuleisten hatten.

Die hohe Wochenstundenbelastung und der Dienst am Wochenende sind zwei Problemfelder, über die in der Bundeswehr von den betroffenen Soldaten geklagt wird. Hinzu kommt als dritter Punkt die hohe dienstlich bedingte Abwesenheit vom Standort, sei es durch Übungen, Manöver oder Tagungen.

In bezug auf die Abwesenheit vom Standort gab es in der Befragungsstichprobe folgende Antwortverteilung, wobei zu bemerken ist, daß der Besuch von Lehrgängen in der diesbezüglichen Frage nicht einbegriffen war.

Tabelle 19

Dienstlich bedingte Abwesenheit vom Standort im Jahr

Teilstreitkraft	Anzahl der Befragten	Abwesenheit in %						
		nie	bis zu 2 Wochen	3-4 Wochen	5-6 Wochen	7-8 Wochen	9-10 Wochen	über 10 Wochen
Heer	534	9,9	11.4	15.9	19.5	17.4	10.7	15.2
Luftwaffe	431	30.4	47.3	9.3	2.1	0.7	0.9	9.3
Marine	232	7.3	9.1	7.3	7.8	3.9	3.4	61.2

$$\text{Chi}^2 = 643.72 \quad \text{df} = 12 \quad \alpha = 0.00$$

Eine lange Abwesenheit vom Standort ist besonders charakteristisch für die Marine, sie spielt aber auch beim Heer eine nicht unbedeutende Rolle. Die meisten Angehörigen der Luftwaffe dahingegen sind nur selten längere Zeit nicht am Standort.

Die höchsten Abwesenheitszeiten wiesen im Heer die Führungstruppen (36,5 % waren über 2 Monate abwesend) und die Kampftruppen auf (30,7 %), die geringsten die Kampfunterstützungstruppen (19,2 %) und die Logistiktruppen (8,9 %).

In der Luftwaffe zeigte sich der schon bekannte Gegensatz zwischen FlaRak auf der einen und allen übrigen Verwendungsbereichen auf der anderen Seite. Während bei Flugkörper- und Flugabwehrraketeneinheiten 65,3 % der Unteroffiziere von Abwesenheitszeiten von über 2 Monaten sprachen, waren es bei "Nachschub und Versorgung" nur 2,0 %, bei "Elektrotechnik" und "Maschineller Technik" 2,7 % und bei "Lehrpersonal/Dienststellen" 1,5 %.

In der Marine gab es einen krassen Gegensatz zwischen Verwendungsbereichen, deren Angehörige zur See fahren und solchen, deren Mitglieder ihrer Tätigkeit normalerweise an Land nachgehen. Bei ersteren redeten über 3/4 aller Befragten von Abwesenheitszeiten von über 2 Monaten, im Marinefliegerdienst tat das niemand, im Küstendienst 10 %.

Die Häufung von hoher Wochenstundenbelastung, Wochenenddiensten und dienstlich bedingter Abwesenheit bei bestimmten Truppengattungen, Dienst- und Verwendungsbereichen läßt vermuten, daß die Unteroffiziere, die in der Woche die meisten Stunden abzuleisten haben, auch hinsichtlich der anderen Belastungen an der Spitze stehen.

Daß dem so ist, zeigen die Tabellen 20 und 21. In ihnen werden alle die Befragten, die eine wöchentliche Stundenbelastung von unter 45 Stunden angaben, denen gegenübergestellt, die über 55 Stunden Dienst zu leisten haben.

Tabelle 20

Häufigkeit von Wochenenddiensten bei Unteroffizieren mit geringer und hoher Wochenstundenbelastung

Gruppe	Häufigkeit (%) im Jahr					
	nie	bis 3 mal	4-6 mal	7-12 mal	13-18 mal	über 18 mal
unter 45 Stdn (n = 262)	17 (6.5)	69 (26.3)	106 (40.5)	47 (17.9)	14 (5.3)	9 (3.4)
über 55 Stdn (n = 449)	10 (2.2)	13 (2.9)	78 (17.4)	163 (36.3)	85 (18.9)	100 (22.3)

Tabelle 21

Dienstliche Abwesenheit vom Standort bei Unteroffizieren mit geringer und hoher Wochenstundenbelastung

Gruppe	Häufigkeit (%) in Wochen						
	nie	bis zu 2 Wochen	3-4 Wochen	5-6 Wochen	7-8 Wochen	9-10 Wochen	über 10 Wochen
unter 45 Stdn (n = 263)	93 (35.4)	112 (42.6)	30 (11.4)	6 (2.3)	2 (0.8)	5 (1.9)	14 (5.3)
über 55 Stdn (n = 451)	49 (10.9)	44 (9.8)	48 (10.6)	60 (13.3)	62 (13.7)	34 (7.5)	155 (34.4)

Es läßt sich aus beiden Tabellen deutlich herauslesen, daß Unteroffiziere mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Dienstzeitbelastung von über 55 Stunden weitaus häufiger an Wochenenden Dienst ableisten müssen und auch wesentlich länger vom Standort abwesend sind als ihre Kameraden, die weniger als 45 Stunden in der Woche ihren Tätigkeiten nachgehen.

Hinsichtlich der Wochenenddienste treten für die ohnehin schon Hochbelasteten weitere Erschwerungen hinzu. Von den Soldaten, die lediglich 45 Stunden und weniger in der Woche abzuleisten haben und die überhaupt Wochenenddienst tun müssen, behaupteten 37,2 %, sie bekämen dafür immer einen Dienstzeitausgleich. Die entsprechende Zahl für die Unteroffiziere mit einer Wochenstundenbelastung von über 55 Stunden belief sich dahingegen nur auf 5,6 %. In bezug auf ihre Dienstvorbereitung erklärten 68,4 % der "Niedrigbelasteten", eine solche falle nicht an oder aber geschehe immer oder doch zumindest zum größeren Teil in der Dienstzeit. Die gleichen Antworten gaben nur 40,8 % der "Hochbelasteten".

Bei der dienstlich bedingten Abwesenheit vom Standort fällt auf, daß über drei Viertel der Unteroffiziere, deren Wochenstundenbelastung ähnlich der im öffentlichen Dienst ist, nie oder nur selten nicht zu Hause waren, während nicht einmal 10 % von ihnen hohe Abwesenheitszeiten von über 2 Monaten angaben. Geradezu umgekehrt ist es bei den "Hochbelasteten". Lediglich ein Fünftel war nie oder selten nicht am Standort, über 40 % dahingegen mußten länger als 2 Monate auf Übungen oder Manöver ziehen.

Vergleicht man die Soldaten, die wenige Wochenstunden abzuleisten haben, mit denjenigen, die über 55 Stunden pro Woche dienstlich beschäftigt sind und berücksichtigt, daß letztere auch von anderen Erschwernissen ihrer soldatischen Tätigkeiten weitaus stärker betroffen werden als erstere, so läßt sich feststellen, daß es hinsichtlich der Belastung in der Bundeswehr zwei Extremgruppen gibt, denen etwa die Hälfte aller Unteroffiziere angehört. Die kleinere Gruppe zeichnet sich dadurch aus, daß sie sich hinsichtlich Arbeitszeit und anderer Belastungen weitgehend dem zivilen Arbeitnehmer angepaßt hat, die größere dahingegen ist zumindest zeitlich solchen Erschwernissen ausgesetzt, daß es schwerfallen dürfte, für sie eine ähnlich große zivile Vergleichsgruppe mit gleichem Einkommensniveau zu finden.

Es konnte bereits gezeigt werden, daß für viele Unteroffiziere bei der Entscheidung für eine Verpflichtung als Soldat auf Zeit oder als Berufssoldat Motive zugrunde lagen, die man auch anderen zivilen Berufen zuordnen könnte. Man darf also erwarten, daß mit der Tätigkeit als Unteroffizier Bedingungen verknüpft werden, die denen des zivilen Lebens ähnlich sind. Dazu gehört dann sicher auch eine der übrigen Umwelt nach Zeitdauer und Regelmäßigkeit angepaßte Arbeitszeit. Eine kleinere Gruppe von Unteroffizieren kommt diesem Ziel nahe, eine weitaus größere ist aber weit von ihm entfernt. Wenn man berücksichtigt, daß das Ausmaß an Freizeit ein wesentliches Kennzeichen für Lebensqualität geworden ist, so liegt die Vermutung nahe, daß Menschen, die in ihrer verfügbaren Zeit durch dienstliche Erfordernisse beschränkt werden, keine positive Einstellung zu diesem Dienst zeigen.

Für die Richtigkeit dieser Annahme bringt der Vergleich zwischen "niedrigbelasteten" und "hochbelasteten" Unteroffizieren eine Reihe von Indizien:

- 33,2 % der "Niedrigbelasteten" geben an, ihre Erwartungen und Vorstellungen von der Bundeswehr hätten sich nur zum kleineren Teil oder überhaupt nicht erfüllt, bei den "Hochbelasteten" sind 58,2 % dieser Meinung
- 11,8 % der "Niedrigbelasteten", aber 38,3 % der "Hochbelasteten" sind mit ihrer derzeitigen Verwendung in der Bundeswehr unzufrieden
- 57,4 % der Unteroffiziere mit einer Wochenstundenbelastung unter 45 Stunden halten sich für unterbezahlt; diese Zahl steigt bei den Befragten mit wöchentlichen Dienstzeiten von über 55 Stunden auf 82,8 %

Insgesamt gesehen scheint also bei den "hochbelasteten" Unteroffizieren die Berufsunzufriedenheit weitaus größer zu sein als bei ihren "niedrigbelasteten" Kameraden. Dies trägt zu einer negativen Einschätzung der momentanen Verwendung, vorläufig aber noch nicht zu einem Herabsinken der Weiterverpflichtungsbereitschaft bei. So strebten 25 % der Soldaten mit hoher Wochenstundenzahl eine andere Verwendung in der noch verbleibenden Dienstzeit an gegenüber lediglich 14,7 % der Unteroffiziere mit niedriger Dienstzeitbelastung. Die Zahl derjenigen, die bereit waren, sich weiterzuverpflichten oder Berufssoldat zu werden, lag bei den "Hochbelasteten" allerdings mit 15,6 % lediglich um 2,5 % unter der bei den "Niedrigbelasteten".

Wenn die Zahlen also zur Zeit die hohe Dienstzeitbelastung noch kaum als eine akute Gefahr für den Weiterbestand des Unteroffizierkorps darstellen, so muß doch befürchtet werden, daß der Trend nach einer anderen Verwendung in manchen Tätigkeitsbereichen bald erhebliche personelle Engpässe entstehen lassen wird. Hinzu kommt noch, daß die großen Unterschiede in der Dienstzeitbelastung zwischen den Soldaten in den einzelnen Verwendungen Neid und Mißgunst erregen und damit die Gefahr heraufbeschwören, daß innerhalb der Bundeswehr Gruppen entstehen, die sich privilegiert bzw. unterprivilegiert fühlen und die sich gegenseitig, wenn nicht bekämpfen, doch zumindest nicht im notwendigen Maße unterstützen.

Ob die angebotene finanzielle Entschädigung für die "Hochbelasteten" die Situation wesentlich ändern wird, darf bezweifelt werden. Dadurch kann zwar das o.a. Gefühl, unterbezahlt zu sein, etwas gemildert werden, zu einer Gleichstellung aller Unteroffiziere führt sie aber nicht. Vor allem beseitigt sie nicht die Benachteiligung hinsichtlich der Freizeit. Solange dies aber nicht geschieht, wird im Unteroffizierkorps, das wie jede andere Gruppierung in der Bundesrepublik Teil einer Bevölkerung ist, die sich das Attribut "Freizeitgesellschaft" zugelegt hat, Berufsunzufriedenheit herrschen.

#### II.3.4. Die Einschätzung der Karrieremöglichkeiten

Das System des öffentlichen Dienstes in der Bundesrepublik und damit auch der Bundeswehr geht von einer hierarchisch gestuften Gliederung aus, wobei die Positionen von unten nach oben in ihrer Bedeutung zunehmen. Entsprechend

verhält es sich mit dem Ansehen der Positionsinhaber, mit ihren Verfügungsmöglichkeiten, aber auch mit ihrer Bezahlung. Äußeres Anzeichen des beruflichen Erfolges ist das Aufsteigen innerhalb der Hierarchie zu höheren Positionen, in der Armee also das Erlangen eines höheren Dienstgrades, meist verbunden mit einer anderen, "besseren" Dienststellung.

Bietet nun eine Laufbahn viele Möglichkeiten im Rang aufzusteigen, so kann angenommen werden, daß sie für Bewerber attraktiv ist und für ihre Angehörigen einen Beitrag zur Berufszufriedenheit liefert. Umgekehrt ist es wahrscheinlich, daß fehlende oder beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten potentielle Bewerber abschrecken und bereits vorhandene Positionsinhaber unzufrieden und mißmutig machen.

Nun gilt der Beruf des Soldaten schon seit jeher als einer der klassischen Aufstiegsberufe, wie es das Wort vom "Marschallstab im Tornister" besagt. Auch die Bundeswehr versuchte von der landläufigen Meinung, daß "man es beim Militär zu etwas bringen kann" zu profitieren, indem sie in ihrer Nachwuchswerbung die Möglichkeiten des Aufstiegs innerhalb der Dienstgradgruppen herausstellte und die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Gruppen betonte. Ein Bewerber für die Unteroffizierlaufbahn durfte, gemäß der ihm zugänglichen Unterlagen, davon ausgehen, daß er bei entsprechender Bewährung in der Rangordnung vom Unteroffizier bis zum Hauptfeldwebel aufsteigen, u.U. sogar in die Laufbahn der Offiziere überwechseln kann. In Grenzen war es ihm sogar möglich, für seine eigene Karriere einen Zeitplan aufzustellen.

Letzteres ist zwischenzeitlich kaum noch möglich, da durch den Verwendungs- und Beförderungsstau Stehzeiten in einzelnen Verwendungen fast nicht mehr kalkuliert werden können. Zwar betrafen und betreffen überlange Wartezeiten auf eine Beförderung in erster Linie die Offiziere, aber auch im Unteroffizierbereich gibt es ähnliche Erscheinungen. Inwiefern sie auf das subjektive Empfinden der Unteroffiziere einen Einfluß ausüben und ob sich daraus weitere Folgerungen ergeben, wird im folgenden gezeigt, wobei auch das weiter oben dargestellte Ergebnis, Unzufriedenheit mit den Aufstiegschancen fördere die Berufsunzufriedenheit (vgl. S. 57), sich deutlicher belegen läßt.

Allen Unteroffizieren war die Frage vorgelegt worden, wie sie die Beförderungsmöglichkeiten für Unteroffiziere mit und ohne Portepée einschätzten. Die Antworten verteilten sich je nach Dienstgradgruppe und Teilstreitkraft unterschiedlich.

Tabelle 22

Einschätzung der Beförderungsmöglichkeiten für Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere

Beurteiler (n)	Prozentsatz der auf die Kategorien entfallenen Antworten					Mittelwert (sehr gut = 1, sehr schlecht = 5)
	sehr gut (1)	gut (2)	mäßig (3)	schlecht (4)	sehr schlecht (5)	
HeerUffz o.P. (375)	0.0	11.5	40.8	32.3	15.5	3.52
LwUffz o.P. (227)	0.4	16.7	41.9	28.2	12.8	3.36
MarineUffz o.P. (166)	1.8	30.7	54.8	10.8	1.8	2.80
HeerUffz m.P. (145)	0.0	31.0	40.7	22.1	6.2	3.03
LwUffz m.P. (197)	1.5	32.5	37.1	23.9	5.1	2.98
MarineUffz m.P. (60)	16.7	66.7	13.3	3.3	0.0	2.03

$$\text{Chi}^2 = 285,51 \quad \text{df} = 20 \quad \alpha = 0.00$$

Nachweislich der Mittelwerte, die sich statistisch signifikant unterscheiden, beurteilen Unteroffiziere mit und ohne Portepée in Heer und Luftwaffe die Beförderungsmöglichkeiten für Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere weitaus pessimistischer als ihre Kameraden in der Marine. Dort herrscht, insbesondere bei den Bootsmännern, eine insgesamt recht positive Grundstimmung in bezug auf das berufliche Weiterkommen der Maate vor. Generell läßt

sich feststellen, daß die direkt betroffenen Unteroffiziere o.P. ihre Situation weniger positiv sehen als die Feldwebel. Dies könnte daran liegen, daß letztere einen besseren Überblick oder größere Distanz zum Beurteilungsobjekt besitzen. Wahrscheinlich ist aber, daß die Unteroffiziere m.P. ihre eigene Lage mit der der Nicht-Portepeeträger vergleichen und hierbei einen Kontrast aufbauen, um ihre Situation drastischer darstellen zu können.

Wie Tabelle 23 zeigt, werden die Beförderungsmöglichkeiten für Feldwebel und Oberfeldwebel von den Portepeeträgern nämlich in einem sehr negativen Licht gesehen.

Tabelle 23

Einschätzung der Beförderungsmöglichkeiten für Feldwebel und Oberfeldwebel

Beurteiler (n)	Prozentsatz der auf die Kategorien entfallenen Antworten					Mittelwert (sehr gut = 1, sehr schlecht = 5)
	sehr gut (1)	gut (2)	mäßig (3)	schlecht (4)	sehr schlecht (5)	
HeerUffz o.P. (362)	1.1	12.4	40.3	30.4	15.7	3.47
LwUffz o.P. (225)	0.9	14.2	38.7	31.1	15.1	3.45
MarineUffz o.P. (162)	1.9	14.2	52.5	25.9	5.6	3.19
HeerUffz m.P. (146)	1.4	11.0	35.6	31.5	20.5	3.59
LwUffz m.P. (197)	0.5	12.7	35.5	39.6	11.7	3.49
MarineUffz m.P. (60)	3.3	8.2	23.0	42.6	23.0	3.74

$$\text{Chi}^2 = 43.42 \quad \text{df} = 20 \quad \alpha = 0.24$$

Im Vergleich zur Situation bei den Unteroffizieren o.P. werden die Beförderungsmöglichkeiten der Feldwebel von allen Unteroffizieren negativer eingeschätzt. Besonders pessimistisch äußern sich die Portepreeunteroffiziere selbst, wobei Angehörige der Marine für sich die geringsten Chancen sehen. Während die Beurteilung in Luftwaffe und Heer zwischen beiden Dienstgradgruppen fast gleichlautend ist, zeigt sich bei der Marine ein breiter Unterschied. Dies kann als mangelnde Informiertheit oder gar Desinteresse der Unteroffiziere o.P. interpretiert werden, gibt aber auch einen weiteren Hinweis auf die im ersten Teil der Studie dargestellte Kluft zwischen den Maaten auf der einen und den Bootsmännern auf der anderen Seite.<sup>1)</sup>

Die Ergebnisse in den Tabellen 22 und 23 lassen insgesamt den Schluß zu, daß im Unteroffizierkorps die Beförderungsmöglichkeiten für Unteroffiziere o.P. als mäßig bis gut angesehen werden, diejenigen für Feldwebel/ Bootsmänner dahingegen als schlecht. Dies bezieht sich auf die Situation allgemein, läßt aber noch keinen Rückschluß darauf zu, wie der einzelne Unteroffizier seine persönlichen Beförderungschancen einschätzt. Grundsätzlich ist es denkbar, daß trotz allgemein schlechter Möglichkeiten jeder einzelne Unteroffizier für sich, vielleicht auf Grund seiner Qualifikation, besonderer Verdienste oder Protektion, trotzdem gute Beförderungschancen sieht. Nur wenn das nicht der Fall ist, können negative Folgen für die Motivation und die Berufszufriedenheit erwartet

---

1) Dillkofer, H.; Klein, P., a.a.O., S. 297

werden. Wie Unteroffiziere ihre ganz persönlichen Aufstiegschancen sehen, zeigt Tabelle 24.

Tabelle 24

Einschätzung der persönlichen Aufstiegschancen

Beurteiler (n)	Prozentsatz der auf die Kategorien entfallenden Antworten					
	sehr gut	gut	mäßig	schlecht	sehr schlecht	keine Aufstiegschance*
HeerUffz o.P. (377)	2.4	16.4	36.3	15.9	12.2	16.7
LwUffz o.P. (277)	1.8	15.4	35.2	17.6	12.8	17.2
MarineUffz o.P. (167)	1.2	16.8	31.1	13.2	6.0	31.7
HeerUffz m.P. (146)	0.0	8.9	13.0	17.8	17.1	43.2
LwUffz m.P. (197)	1.0	6.1	20.8	23.4	8.1	40.6
MarineUffz m.P. (60)	3.3	11.7	26.7	23.3	18.3	16.7

\* die vorgegebene Antwort lautete wörtlich: Keine Aufstiegschance, da letzter Dienstgrad erreicht ist bzw. Ausscheiden aus der Bw bevorsteht.

Läßt man in Tabelle 24 die Spalte "keine Aufstiegschancen" zunächst einmal außer Betracht, so ergibt sich ein Bild, das den vorhergehenden Tabellen ähnlich ist. So sehen in allen 3 Teilstreitkräften mehr als 50 % aller Feldwebel, die noch nicht ihren letzten Dienstgrad erreicht haben bzw. nicht kurz vor dem Ausscheiden stehen, ihre Beförderungschancen als schlecht an, über 50 % betrachten auch die Aufstiegschancen der Feldwebel generell als schlecht. Ähnliche Parallelen gibt es bei den Unteroffizieren o.P. in Heer und Luftwaffe. Dort sind etwa ein Drittel derjenigen, die nicht vor dem Ausscheiden stehen, der Meinung, ihre Aufstiegschancen seien schlecht. Auch ungefähr ein Drittel beurteilt die Beförderungsmöglichkeiten aller Unteroffiziere o.P. als nicht gut. In der Marine zeigt sich ein gewisser Gegensatz. Zwar sehen auch dort 30 % der Befragten ihre persönlichen Aufstiegschancen als negativ, lediglich 12,6 % sind aber dieser Meinung in bezug auf alle Unteroffiziere. Der Widerspruch läßt sich möglicherweise so interpretieren, daß viele Unteroffiziere in der Marine lediglich die Beförderungssituation in ihrem eigenen Bereich, sei es nun Schiff, Boot oder Verwendungsbereich, kennen und sie als schlecht einschätzen. Mangels besseren Wissens sind sie dahingegen der Meinung, anderswo in der Marine seien die Chancen besser.

Die Zahl derjenigen Feldwebel/Bootsmänner, die erklären, sie hätten keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr, ist in der Luftwaffe und der Marine fast ausschließlich auf die in der Stichprobe vertretenen Haupt- bzw. Stabsfeldwebel zurückzuführen. Im Heer dahingegen entfallen fast 50 % der diesbezüglichen Antworten von Portepeeträgern

auf Soldaten, die mit dem Dienstgrad Feldwebel oder Oberfeldwebel kurz vor dem Ausscheiden stehen.

Die Gruppe der Berufssoldaten besteht in der Stichprobe zu 70 % aus Hauptfeldwebeln und Stabsfeldwebeln. Sie haben keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr, es sei denn, ihnen gelingt der Sprung in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes oder des Truppendienstes. Mit dieser einzigen ihnen verbleibenden Aufstiegsmöglichkeit sind 81,8 % aller Berufsunteroffiziere unzufrieden, nur 18,2 % äußern sich zufrieden. Trennt man bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten die Stichprobe nach Statusgruppen, so zeigt sich, daß mit anwachsender Dauer der Verpflichtungszeit die Karrieremöglichkeiten zunehmend pessimistischer beurteilt werden. Von den Soldaten mit einer Verpflichtungszeit von bis zu 3 Jahren bezeichnen 56,8 % die Aufstiegsmöglichkeiten als schlecht, bei den SaZ 4 - SaZ 8 sind es bereits 73,3 %, bei den SaZ 12 - 15 74,5 % und bei den Berufssoldaten 81,8 %.

Die wachsende Unzufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten parallel zur Dauer der Verpflichtungszeit scheint einerseits durch die Tatsache bedingt, daß Beförderungen vom Feldwebel zum Oberfeldwebel und besonders vom Oberfeldwebel zum Hauptfeldwebel auch objektiv gesehen länger auf sich warten lassen als solche vom Unteroffizier zum Stabsunteroffizier. Andererseits spielt aber auch eine Rolle, daß die Abschaffung der Ernennung zum Stabs- und Oberstabsfeldwebel die Aufstiegsmöglichkeiten eingeschränkt hat.

Natürlich steht, auch institutionell verankert, für jeden Unteroffizier der Weg in die Offizierlaufbahn offen. Diese Möglichkeit wird aber nur von wenigen Unteroffizieren als realistische Alternative angesehen.

Auf die Frage, ob jeder befähigte Unteroffizier eine echte Chance hat, in die Offizierlaufbahn aufzusteigen, gab es folgende Antworten:

Tabelle 25

Frage: Glauben Sie, daß jeder befähigte Unteroffizier eine echte Chance hat, in die Offizierlaufbahn aufzusteigen?

Beurteiler (n)	Prozentsatz der auf die Kategorien entfallenden Antworten		
	Ja	Ja, aber nur bei entspr. Schulbildung	Nein
HeerUffz o.P. (376)	7.7	55.9	36.4
LwUffz o.P. (277)	7.0	48.9	44.1
MarineUffz o.P. (167)	12.6	56.3	31.1
HeerUffz m.P. (146)	13.0	45.9	41.1
LwUffz m.P. (196)	4.6	43.9	51.5
MarineUffz m.P. (61)	21.3	45.9	32.8

$$\text{Chi}^2 = 39.44 \quad \text{df} = 10 \quad \alpha = 0.01$$

Über 90 % aller befragten Soldaten glauben nicht daran, daß jeder befähigte Unteroffizier eine echte Chance hat, Offizier zu werden. Die große Klippe wird dabei von über der Hälfte der Befragten in einer fehlenden entsprechenden Schulbildung gesehen.

Erstaunlich sind die erheblichen Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften. Die geringsten Chancen sieht man in der Luftwaffe, die besten in der Marine. Dies scheint erklärlich für die Marine, da dort der prozentuale Anteil der Fachdienstoffiziere, also ehemaliger Unteroffiziere, an der Gesamtstärke fast dreimal so hoch ist wie im Heer, ist aber kaum einleuchtend für die Luftwaffe, die einen nur unmerklich niedrigeren Anteil an Fachdienstoffizieren besitzt wie die Marine. Möglicherweise lassen die Gegensätze sich darauf zurückführen, daß in Heer und Luftwaffe als den beiden großen Teilstreitkräften die Anonymität des einzelnen viel größer ist als in der "kleinen" Marine. In letzterer sieht und bemerkt man viel eher als in den erstgenannten, daß Unteroffiziere den Zugang zur Offizierlaufbahn geschafft haben. Insofern schätzt man, sich am Beispiel persönlich Bekannter orientierend, die Chancen positiver ein.

Wenn diese Annahme zutrifft, müßte die Erreichung der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes bei der Marine positiver beurteilt werden als in Heer und Luftwaffe. Ob dies zutrifft und wie die Fachoffizierlaufbahn insgesamt eingeschätzt wird, läßt sich aus Tabelle 26 entnehmen.

Tabelle 26

Einschätzung der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes

Frage: Durch die Einführung der Fachoffizierlaufbahn sind die Dienstgrade Stabs- und Oberstabsfeldwebel nicht mehr erreichbar. Wie stehen Sie zu dieser Regelung?

Antwortvorgabe                      Prozentsatz (Rangplatz) der Antworten, die in den Beurteilergruppen auf die Vorgaben entfielen \*

	HeerUffz o.P. (n = 658)	LwUffz o.P. (n = 418)	MarineUffz o.P. (n = 317)	HeerUffz m.P. (n = 303)	LwUffz m.P. (n = 437)	MarineUffz m.P. (n = 131)
Fachoffiziere ersetzen die Funktion voll und ganz	9.3 (6)	9.1 (5)	9.8 (5)	2.3 (6)	1.1 (7)	3.3 (6)
der tüchtige Unteroffizier kann jetzt noch weiterkommen	16.9 (3)	11.2 (4)	12.6 (3)	4.9 (5)	2.8 (5)	4.8 (4)
Fachoffiziere werten den UffzStand auf	5.0 (8)	3.1 (8)	3.4 (8)	1.6 (7)	0.9 (8)	0.0 (9)
man hätte die Fachoffizierlaufbahn einführen, den Uffz-Spitzendienstgrad aber belassen sollen	24.0 (1)	31.3 (1)	24.9 (1)	38.3 (1)	38.0 (1)	39.7 (1)
man braucht keine Fachoffiziere	5.6 (7)	5.3 (6)	5.7 (7)	9.6 (3)	10.8 (4)	7.6 (3)
die Auslese zum Fachoffizier ist im Vergleich zu den Stabsfeldwebellehrgängen so streng, daß dadurch die Aufstiegschancen vermindert wurden	11.1 (4)	16.3 (3)	10.3 (4)	9.2 (4)	11.0 (3)	4.6 (5)
man hat den Unteroffizieren den Spitzendienstgrad genommen und damit den gesamten Stand abgewertet	17.2 (2)	18.7 (2)	21.8 (2)	31.7 (2)	33.4 (2)	37.4 (2)
keine Meinung dazu	10.3 (5)	4.3 (7)	7.6 (6)	1.3 (8)	0.2 (9)	1.5 (7)
sonstige Stellungnahmen	0.6 (9)	0.7 (9)	1.6 (9)	1.0 (9)	1.6 (6)	2.3 (8)

\*Mehrfachnennungen waren möglich

Betrachtet man in Tabelle 26 die Rangplätze, die die einzelnen Antwortvorgaben in den jeweiligen Beurteilergruppen einnehmen, so fällt auf, daß die Plätze 1 und 2 in allen Gruppen auf die gleiche Vorgabe entfallen. Damit scheint festzustehen, daß die überwiegende Zahl aller Unteroffiziere die Einführung der Fachoffizierlaufbahn zwar begrüßt, den Wegfall des Unteroffizierspitzen dienstgrades aber bedauert und ihn für eine Abwertung des gesamten Standes hält. Besonders pointiert ist diese Meinung, nachweislich der Prozentzahlen, bei den Feldwebeln und Bootsmännern, also bei denjenigen, die von der Fachoffizierlaufbahn und dem Wegfall des Spitzen dienstgrades "hautnah" betroffen werden. Sie halten auch in einem wesentlich höheren Maße als die Unteroffiziere ohne Portepeee Offiziere des militärfachlichen Dienstes für überflüssig und sind weniger der Meinung, sie könnten die Funktionen der Stabs- und Oberstabsfeldwebel ersetzen.

Zwischen den Teilstreitkräften gibt es einen bemerkenswerten Unterschied, der die o.a. Annahme bezüglich der Marine bestätigt: unter den Unteroffizieren mit und ohne Portepeee sind jeweils die Angehörigen der Marine diejenigen, die am wenigsten von einer Chancenreduzierung durch die strenge Auslese zum Fachoffizier reden. Dies hindert sie aber keineswegs, deutlicher als ihre Kameraden von Heer und Luftwaffe von einer Abwertung des Unteroffizierstandes durch den Wegfall des Spitzendienstgrades zu sprechen.

Versucht man alle Ergebnisse zur Einschätzung der Karriere möglichkeiten zusammenzufassen, so läßt sich feststellen, daß insbesondere die Portepeeeunteroffiziere ihre

Chancen sowohl innerhalb der Unteroffizierlaufbahn als auch in bezug auf ein Überwechseln zu den Offizieren negativ sehen. Diese Sicht ist bei den Nicht-Portepeeträgern weniger ausgeprägt. Dies wohl deshalb, weil sie weniger Informationen besitzen und vor allem auch nicht direkt betroffen sind.

Subjektiv als schlecht empfundene Aufstiegsmöglichkeiten erzeugen, so darf man vermuten, ein Gefühl des Unbehagens, sie vermindern die Freude am Dienst und führen zur Unzufriedenheit.

Stellt man die Gruppe derjenigen Unteroffiziere aus der Befragungsstichprobe, die ihre persönlichen Aufstiegchancen als gut oder sehr gut bezeichnen, der Gruppe, die mit schlecht oder sehr schlecht antwortete, gegenüber (vgl. Tabelle 24), so zeigt sich eine Reihe von aufschlußreichen signifikanten Unterschieden:

- Soldaten, die ihre Aufstiegchancen als gut bezeichnen, geben in höherem Maße an, ihre Erwartungen an die Bundeswehr hätten sich erfüllt, als ihre Kameraden, die die Aufstiegsmöglichkeiten als schlecht bezeichnen
- sie streben häufiger danach, sich weiterzuverpflichten und/oder Berufssoldat zu werden
- sie sind mit ihrer derzeitigen Bezahlung und deren Angleichung an die Beamtenbesoldung zufriedener
- sie äußern sich positiver über ihre momentane Verwendung
- sie schätzen die Beförderungsmöglichkeiten für die Unteroffiziere mit und ohne Portepee generell als günstiger ein

- sie sind eher der Meinung, jeder fähige Unteroffizier hätte eine Chance, in die Offizierlaufbahn zu gelangen
- sie schreiben in der Berufsrankkala dem Unteroffizier ein höheres Prestige zu
- haben an ihrem Beruf als Unteroffizier mehr Freude
- halten die Bundeswehr für wichtiger für unseren Staat
- sind weniger der Meinung, eine Berufsarmee würde den Verteidigungsauftrag besser ausführen
- äußern sich positiver über den Sinn des Wehrdienstes für den einzelnen Soldaten

Beide Gruppen unterscheiden sich signifikant hinsichtlich ihrer Zusammensetzung. So sind unter den Soldaten, die ihre Aufstiegschancen als schlecht ansehen, wie auch aus Tabelle 24 zu entnehmen, mehr Portepeeeunteroffiziere zu finden. Demzufolge ist diese Gruppe auch älter und verfügt über mehr Dienstjahre. Um zu überprüfen, ob die oben angeführten Feststellungen nicht auf die andersartige Zusammensetzung der Stichprobe statt auf die Variable "Zufriedenheit mit den Aufstiegschancen" zurückgeführt werden kann, wurde auch die Gruppe der Feldwebel nach dem genannten Kriterium dichotomisiert. Da sich hierbei die gleichen Feststellungen wie bei den Gesamtgruppen ergaben, darf behauptet werden, daß eine schlechte Einschätzung der Aufstiegschancen zur Berufsunzufriedenheit führt, die Weiterverpflichtungsbereitschaft dämpft und die Bundeswehr insgesamt in ein negativeres Licht rückt.

Will also die Bundeswehr etwas gegen den anhaltenden Personalmangel im Unteroffizierbereich tun, so erscheint es angebracht, die Karrieremöglichkeiten, etwa durch

Wiedereinführung eines Spitzendienstgrades, zu verbessern. Er würde aus der Sicht der betroffenen Unteroffiziere den Stand aufwerten und hätte für viele realistischere Anreizfunktionen als die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes oder gar des Truppendienstes, die den meisten kaum erreichbar erscheint und darüber hinaus mit dem Zwang verbunden ist, die alte, vertraute Umgebung im Unteroffizierkorps zu verlassen, um sich "als Kleiner unter den Großen bewähren zu müssen."<sup>1)</sup>

### II.3.5. Das Problem der Versetzungen

Der soldatische Beruf bringt es mit sich, daß er in der Regel nicht auf die Dauer an einem Ort ausgeübt werden kann, sondern daß zur Gewährleistung einer bestimmten Verwendungsbreite und zur Aufrechterhaltung der Präsenz, aber auch um einen Aufstieg in der Hierarchie durch Wechsel im Dienstposten zu ermöglichen, Versetzungen notwendig sind.

Über diese Versetzungen wurde und wird in der Bundeswehr viel geklagt, es wird von einer Benachteiligung der Soldaten und deren Familienangehörigen gegenüber anderen Bevölkerungsgruppen gesprochen. Die Abgeordnete Krone-Appuhn erhob im Bundestag sogar einmal den Vorwurf, die Führung des Bundesministeriums der Verteidigung mache aus den Kindern ihrer Soldaten "Zigeunerkinder".<sup>2)</sup>

---

1) Vgl. hierzu auch: Vogel, W.: Das Unteroffizierkorps der Bundeswehr, in: Information für die Truppe, H. 10/1980, S. 91

2) zit. nach: Die Bundeswehr, H. 10/1979, S. 483

Betrachtet man die offiziellen Zahlen über die Versetzungshäufigkeit,<sup>1)</sup> so wirken sie in der Tat auf den ersten Blick erschreckend, sie weisen aber auch gleichzeitig auf, daß Versetzungen in erster Linie ein Problem der Offiziere sind und daß Unteroffiziere von ihnen weit- aus weniger betroffen werden.

Es kann nicht geleugnet werden, daß Versetzungen, die mit einem Standortwechsel verbunden sind, soziale Probleme und Benachteiligungen verursachen können, es ist aber sicher falsch, aus den nackten Zahlen über die Versetzungshäufigkeit zu folgern, daß jeder Wechsel vom betroffenen Soldaten auch subjektiv als negativ empfunden wird.

Nachweislich der Verlautbarungen des Bundesministeriums der Verteidigung werden Unteroffiziere relativ selten versetzt. Für das Jahr 1977 wird eine Zahl von 12 % gemeldet,<sup>2)</sup> sie soll zwischenzeitlich noch weiter abgenommen haben. In diesen 12 % sind alle Versetzungen enthalten, also auch diejenigen, die auf eigenen Wunsch erfolgten oder die keinen Standortwechsel bedeuteten. Eine soziale Benachteiligung läßt sich aus ihr zunächst nicht ableiten, dazu ist es notwendig, die Unteroffiziere in bezug auf ihre subjektive Bewertung zu befragen.

Den Soldaten der Stichprobe wurde zunächst einmal die Frage vorgelegt, wie häufig sie nach Abschluß ihrer Grundausbildung bisher versetzt worden seien. Es ergab sich in den Teilstreitkräften das folgende Ergebnis:

---

1) Bundesminister der Verteidigung: Weißbuch 1979, S. 234

2) Weißbuch 1979, S. 234

Tabelle 27

Versetzungshäufigkeit bezogen auf die gesamte Dienstzeit bei allen Unteroffizieren

Teilstreitkraft (n)	Anzahl (%) der Versetzungen				
	keinmal	einmal	zweimal	dreimal	viermal u. mehr
Heer (530)	247 (46.6)	167 (31.5)	71 (13.4)	26 ( 4.9)	19 ( 3.6)
Luftwaffe (431)	174 (40.4)	124 (28.8)	62 (14.4)	30 ( 7.0)	41 ( 9.5)
Marine (234)	16 ( 6.8)	39 (16.7)	49 (20.9)	31 (13.2)	99 (42.3)

$$\text{Chi}^2 = 298.3 \quad \text{df} = 8 \quad \alpha = 0.0$$

Tabelle 27 verblüfft durch die extrem hohen Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften. Demnach scheint es so, als ob häufige Versetzungen in der Marine die Regel sind, während die Angehörigen der Luftwaffe und besonders die des Heeres kaum den Standort wechseln. Dies wird noch dadurch bekräftigt, daß in den 3 Teilstreitkräften das mittlere Dienstalder der Befragten zwischen Marine (5,23 Jahre) und Heer (5,34 Jahre) gleich ist und nur in der Luftwaffe die Befragten etwas länger durchschnittlich bei der Bundeswehr sind (6,78 Jahre).

Greift man nur die Unteroffiziere mit Porteppee heraus, die in allen 3 Teilstreitkräften über ein gleiches mittleres Dienstalder von 10 Jahren verfügen, so zeigt sich die Sonderstellung der Marine hinsichtlich der Versetzungshäufigkeit noch deutlicher:

Tabelle 28

Versetzungshäufigkeit bei Unteroffizieren m.P. bezogen auf die gesamte Dienstzeit

Teilstreitkraft (n)	Anzahl (%) der Versetzungen				
	keinmal	einmal	zweimal	dreimal	viermal u. mehr
Heer (147)	51 (34.7)	42 (28.6)	24 (16.3)	16 (10.9)	14 ( 9.5)
Luftwaffe (197)	46 (23.4)	61 (31.0)	32 (16.2)	24 (12.2)	34 (17.3)
Marine (61)	2 ( 3.3)	2 ( 3.3)	0 ( 0.0)	2 ( 3.3)	55 (90.2)

Während im Heer fast zwei Drittel und in der Luftwaffe gut die Hälfte aller Feldwebel noch nie oder höchstens einmal versetzt wurden, sind dies in der Marine nicht einmal 7 %. Umgekehrt sprechen 90,2 % aller Bootsmänner von 4 Versetzungen und mehr, im Heer sind es lediglich 9,5 % mit dem entsprechenden Dienstgrad, in der Luftwaffe 17,3 %.

Faßt man die Zahlen zusammen, so läßt sich feststellen, daß die Versetzungen auf Grund ihrer Häufigkeit für viele Unteroffiziere kein Problem darstellen. Betroffen wird von ihnen nur eine Minderheit, die sich allerdings auf die Teilstreitkraft Marine konzentriert.

Ob Versetzungen Nachteile mit sich bringen, hängt nun allerdings nicht nur davon ab, ob sie häufig aufeinanderfolgen. Auch eine einzige Versetzung kann bereits als zu belastend empfunden werden. Ob im subjektiven Empfinden der Unteroffiziere, die bereits Versetzungen erlebt haben, Nachteile für sich oder die Familie aufscheinen, zeigt Tabelle 29.

Tabelle 29

Durch Versetzungen empfundene Nachteile

Antwortvorgabe	Zahl (%) der auf die Vorgabe entfallenen Antworten		
	Heer (n = 324)	Luftwaffe (n = 315)	Marine (n = 273)
keine Nachteile entstanden	194 (59.9)	155 (49.2)	104 (38.1)
Einschränkung der Berufstätigkeit der Ehefrau	14 ( 4.3)	37 (11.7)	25 ( 9.2)
zusätzliche finanzielle Belastungen	53 (16.4)	63 (20.0)	67 (24.5)
Nachteile für die Schulausbildung der Kinder	6 ( 1.8)	20 ( 6.3)	7 ( 2.6)
Belastungen der Ehe	33 (10.2)	32 (10.2)	45 (16.4)
sonstige Nachteile	24 ( 7.4)	8 ( 2.5)	25 ( 9.2)

Legende: n = Gesamtzahl der Antworten, Mehrfachnennungen waren möglich

Die Ergebnisse in Tabelle 29 deuten darauf hin, daß zwischen der Versetzungshäufigkeit und dem subjektiven Empfinden von Nachteilen ein Zusammenhang besteht. In der Marine als der Teilstreitkraft mit den meisten Versetzungen entfallen nur 38,1 % der Antworten auf die Rubrik "keine Nachteile entstanden", im Heer, wo es, bezogen auf den einzelnen Unteroffizier, weniger häu-

fig Versetzungen gibt, sind es dahingegen 59,9 %, in der Luftwaffe 49,2 %. Sieht man die Tatsache, daß in Heer und Luftwaffe über die Hälfte derjenigen, die Versetzungen erlebt haben, diese mit keinen Nachteilen behaftet sehen, in Zusammenhang mit der dort geringen Versetzungshäufigkeit, so verstärkt sich der Eindruck, daß Versetzungen im Unteroffizierbereich vor allem ein Problem für die Marine sind. Dies schließt natürlich nicht aus, daß auch die direkt Betroffenen in Heer und Luftwaffe, wie auch Tabelle 29 belegt, teilweise unter ihren Versetzungen leiden. Von Bedeutung erscheint, daß in allen drei Teilstreitkräften in erster Linie finanzielle Belastungen angeführt werden. Während Nachteile für die Schulausbildung der Kinder oder Belastungen der Ehe bzw. die Einschränkung der Berufstätigkeit der Ehefrau nur durch ein Abschaffen der Versetzungen restlos beseitigt werden können, was wiederum aus vielen Gründen kaum möglich ist, so dürften finanzielle Belastungen relativ einfach gemildert werden können.

Redet man von Versetzungshäufigkeit, so wird häufig in erster Linie oder fast ausschließlich an das Wohl des einzelnen Soldaten und seiner Familie gedacht. Andererseits darf aber auch nicht vergessen werden, daß zur Aufrechterhaltung der Verteidigungsbereitschaft auch im Unteroffizierkorps ein gewisser Grad von Mobilitätsbereitschaft vorhanden sein muß. Darüber hinaus ist es unmöglich, die Aufstiegserwartungen aller Unteroffiziere jeweils an einen Standort gebunden zu erfüllen. Wie in vielen anderen Berufen ist auch im Unteroffizierbereich der berufliche Aufstieg oft gekoppelt mit der Bereitschaft, mobil zu sein.

Ob und in welchem Maße ein solcher Wille bei Unteroffizieren überhaupt vorhanden ist, läßt sich aus Tabelle 30 entnehmen:

Tabelle 30

Bereitschaft von Unteroffizieren, wegen einer Beförderung eine Versetzung in Kauf zu nehmen

Beurteilergruppe (n)	Anzahl (%) der Antworten	
	Ja	Nein
HeerUffz o.P. (370)	100 (27.0)	270 (73.0)
LwUffz o.P. (226)	71 (31.4)	155 (68.6)
MarineUffz o.P. (161)	47 (29.2)	114 (70.8)
HeerUffz m.P. (145)	41 (28.3)	104 (71.7)
LwUffz m.P. (197)	71 (36.0)	126 (64.0)
MarineUffz m.P. (61)	16 (26.2)	45 (73.8)

$$\text{Chi}^2 = 5.86 \quad \text{df} = 5 \quad \alpha = 0.31$$

Die Bereitschaft, wegen einer Beförderung eine Versetzung in Kauf zu nehmen, ist in allen Dienstgradgruppen und allen Teilstreitkräften gleich gering. Am ehesten sind noch Feldwebel der Luftwaffe, die relativ wenig unter Versetzungen zu leiden haben, dazu bereit. Am wenigsten zustimmend äußern sich die befragten Bootsmänner, von denen immerhin auch 90,2 % bereits 4 und mehr Versetzungen hinter sich haben (vgl. Tab. 28).

Während die mangelnde Mobilität bei Feldwebeln und Bootsmännern allein aus der Tatsache heraus, daß über 3/4 von ihnen verheiratet sind, zumindest menschlich verständlich erscheint, muß der eher noch geringere Bereitschaftsgrad bei den jungen Unteroffizieren angesichts der Forderungen der Bundeswehr doch bedenklich stimmen. Setzt sich der Trend nach räumlicher Immobilität, der sich im übrigen auch bei Wehrpflichtigen in ihrem Hang nach heimatnaher Verwendung beobachten läßt, weiter fort, so steht zu befürchten, daß das Konzept vom "richtigen Mann am richtigen Platz" sich in absehbarer Zeit nur noch schwer verwirklichen läßt.

#### II.4. Einstellungen und Meinungen zu Fragen des Dienstes und der militärischen Umwelt

##### II.4.1. Menschenführung aus der Sicht von Unteroffizieren

In einem Vortrag anlässlich der 20-Jahr-Feier der Führungsakademie bemerkte der damalige Generalinspekteur der Bundeswehr, General Wust,<sup>1)</sup> daß Aufträge nur dann wirkungsvoll ausgeführt werden, wenn sich die Menschenführung auf einen kooperativen Führungsstil abstützt.

Dieser Stil scheint sich unter den Unteroffizieren der Bundeswehr, was Menschenführung anbelangt, allerdings erst teilweise durchgesetzt zu haben.

Bei der Befragung gaben Unteroffiziere in bezug auf ihren bevorzugten Führungsstil im Umgang mit Untergebenen folgende Antworten:

---

1) Wust, H.: Militärische Führung heute, in: Information für die Truppe, H. 9/1977, S. 3 - 32

Tabelle 31

Frage: Welchen Führungsstil bevorzugen Sie persönlich im Dienst im Umgang mit Ihren Untergebenen?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 373)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n 164)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 195)	MarineUffz m.P. (n = 60)
Antwortvorgabe						
habe keine Untergebenen	7 ( 1.9)	22 ( 9.7)	12 ( 7.3)	1 ( 0.7)	8 ( 4.1)	1 ( 1.7)
streng nach dem Prinzip „Befehl und Gehorsam“	54 (14.5)	9 ( 4.0)	4 ( 2.4)	21 (14.4)	9 ( 4.6)	3 ( 5.0)
kooperativ, d.h. jeder Untergebene kann in seinem Bereich selbständig arbeiten und wird als Partner akzeptiert	232 (62.2)	164 (72.6)	120 (73.3)	102 (69.9)	155 (79.5)	44 (73.3)
Neigung, alles von selbst ablaufen zu lassen	5 ( 1.3)	2 ( 0.9)	2 ( 1.2)	0 (0.0)	1 ( 0.5)	1 ( 1.7)
alles vormachen, führen durch Beispiel	71 (19.0)	26 (11.5)	23 (14.0)	20 (13.7)	21 (10.8)	11 (18.3)
sonstiges	4 ( 1.1)	3 ( 1.3)	3 ( 1.8)	2 ( 1.4)	1 ( 0.5)	0 ( 0.0)

Chi<sup>2</sup> = 87.37; Signifikanzprüfung nicht durchgeführt, da mehr als 20 % der erwarteten Häufigkeiten kleiner 5 waren

In allen Dienstgradgruppen und allen Teilstreitkräften ergibt sich eine eindeutige Bevorzugung des kooperativen Führungsstils. Besonders deutlich sprechen sich die Angehörigen der Luftwaffe für ihn aus, am geringsten die des Heeres. In dieser Teilstreitkraft gibt es als einziger auch noch eine nicht unbeträchtliche Zahl von Unteroffizieren, die einen Führungsstil streng nach Befehl und Gehorsam für optimal halten.

Schlüsselt man die Frage nach der Dienststellung der Befragten auf, so zeigt sich, daß Gruppenführer wie Zugführer den kooperativen Führungsstil zu rund 60 % bevorzugen. Bei Unteroffizieren in anderen Verwendungen gibt es eine Bevorzugung dieses Stils bei 77 % der Befragten. Die entsprechenden Zahlen für einen mehr autoritären Führungsstil belaufen sich auf rund 15 % bei Gruppen- und Zugführern sowie 6 % bei Unteroffizieren in anderen Verwendungen.

Die meisten Befürwortungen eines autoritären Führungsstils gab es nicht, wie man vielleicht erwarten könnte, bei den Kampftruppen des Heeres (14,0 %), sondern vielmehr bei den Kampfunterstützungstruppen im Heer (17,9 %) und besonders im Seemännischen Dienst der Marine (18,2 %) und im Küstendienst (20,0 %). Am geringsten wurde dieser Stil bei technischen Einheiten der Luftwaffe (2,7 %) und im Raketendienst (2,1 %) bevorzugt. Im waffentechnischen Dienst der Marine, beim Marinefliegerdienst und Marine-Versorgungsdienst entfiel sogar keine einzige Antwort auf die Spalte "insgesamt streng nach dem Prinzip von Befehl und Gehorsam".

Die eindeutigste Bevorzugung des kooperativen Führungsstils wiesen die Dienstbereiche maschinelle Technik und Elektrotechnik (85,7 %) sowie Einsatzunterstützung (93,3 %) in der Luftwaffe, aber auch der Schiffstechnische Dienst der Marine (83,7 %) auf.

Zwischen den einzelnen Schulbildungsgruppen ergaben sich in bezug auf die Bevorzugung eines bestimmten Führungsstils keine signifikanten Unterschiede, auch ein Einfluß des Alters konnte nicht festgestellt werden. Insofern ist die Schlußfolgerung erlaubt, daß die Bevorzugung eines bestimmten Führungsstils in erster Linie von der jeweiligen militärischen Umwelt abhängt.

Die Unterschiede zwischen den drei Teilstreitkräften, die sich in der Bevorzugung des Führungsstils zeigten, sind nicht spezifisch nur für Unteroffiziere; eine Befragung von Teilnehmern am Grundlehrgang der Fortbildungsstufe C an der Führungsakademie in Hamburg Ende 1974 erbrachte ähnliche Ergebnisse. Dort bezeichneten Luftwaffen- und Marineoffiziere ihren Führungsstil signifikant häufiger als kooperativ als Heeresangehörige.<sup>1)</sup>

Hinsichtlich der Frage, ob die Fähigkeit, andere Menschen zu führen, angeboren oder erlernbar sei, unterscheiden sich, wie aus Tabelle 32 zu entnehmen ist, die Dienstgradgruppen und Teilstreitkräfte nicht signifikant voneinander.

---

1) Vgl. Klein, P.; Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Zur empirischen Kontrolle von Lernprozessen - Begleitstudie zum Grundlehrgang der Fortbildungsstufe C. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 1, München 1975, S. 114

Tabelle 32

Bedeutung von Anlage und Umwelt für die Fähigkeit, andere Menschen zu führen

Bewertung	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 373)	LwUffz o.P. (n = 225)	MarineUffz o.P. n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 145)	LwUffz m.P. (n = 196)	MarineUffz m.P. (n = 60)
angeboren	30 ( 8.0)	15 ( 6.7)	11 ( 6.6)	14 ( 9.7)	14 ( 7.1)	2 ( 3.3)
teils/teils	190 (50.9)	126 (56.0)	87 (52.4)	64 (44.1)	106 (54.1)	23 (38.3)
erlernbar	153 (41.0)	84 (37.3)	68 (41.0)	67 (46.2)	76 (38.8)	35 (58.3)

$\text{Chi}^2 = 15.81 \quad \text{df} = 10 \quad \alpha = 18.33$

Als Hauptergebnis aus Tabelle 32 kann festgehalten werden, daß die große Mehrheit aller Unteroffiziere der Umwelt bei der Entwicklung von Führungsfähigkeiten zumindest eine Teilbedeutung einräumt. Dies scheint deswegen von Bedeutung, da nur bei der Annahme von Erlernbarkeit eine demgemäße Ausbildung und Erziehung von Führern sinnvoll ist. Herrschte dagegen die Meinung vor, Führungsfähigkeiten seien angeboren, so würde das bedeuten, daß die Eigenschafts- oder "great man"-Theorie von Führung,<sup>1)</sup> obwohl wissenschaftlich nicht mehr haltbar, das Denken der Unteroffiziere beeinflusst. Demgemäß müßten die Unteroffiziere jeglicher Führerausbildung skeptisch gegenüberstehen, sie sogar ablehnen und bei Mißerfolgserlebnissen hinsichtlich ihrer eigenen Führungsaktivitäten in Fatalismus und Resignation verfallen.

1) Zu den verschiedenen Führungstheorien vgl. z.B. Lukaszyk, K.: Zur Theorie der Führer-Rolle, in: Psychologische Rundschau 1960, S. 179 ff.; Kunczik, M.: Der Stand der Führungsforschung, in: Ders. (Hrsg.) Führung. Theorien und Ergebnisse. Düsseldorf 1972, S. 260 ff.

Will man den kooperativen und den autoritären Führungsstil umsetzen in militärische Begriffe, so dürfte dem autoritären Stil in etwa die Befehlstaktik, dem kooperativen aber die Auftragstaktik entsprechen. Dabei muß man sich bewußt sein, daß die Begrifflichkeit "Auftragstaktik" über einen kooperativen Führungsstil hinausreicht. Ein Kennzeichen dieser Taktik ist es ja gerade, in Reaktion auf Situationsumstände möglichst flexibel reagieren zu können. Damit kann aber auch ein eher autoritäres Führen in die Verhaltensweisen des Führers eingeschlossen sein. Gerade die deutschen Streitkräfte haben sich schon seit jeher dadurch ausgezeichnet, daß sie die Auftragstaktik auf allen Ebenen praktizierten. Der Anspruch auf Anwendung der Auftragstaktik wird auch von der Bundeswehr erhoben. In seiner o.a. Rede spricht General Wust davon, daß die Auftragstaktik allein der freiheitlichen Gesellschaft und dem mitverantwortlichen Staatsbürger in Uniform entspreche. Nach seinen Worten "lähmt das Führen am zu kurzen Zügel die Initiative und entmündigt den Menschen".<sup>1)</sup>

Will also die Bundeswehr gemäß den Prinzipien der Inneren Führung, d.h. des mitverantwortlichen Staatsbürgers in Uniform führen, so muß verlangt werden, daß die Auftragstaktik auch und gerade auf den untersten Führungsebenen praktiziert wird. Wie Unteroffiziere sich dazu äußerten, gibt Tabelle 33 wieder.

---

1) Wust, H., a.a.O., S. 13

Tabelle 33

„Auftragstaktik“ aus der Sicht von Unteroffizieren

	Anzahl (%) der Nennungen					
	HeerUffz o.P. (n = 367)	LwUffz o.P. (n = 224)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 144)	LwUffz m.P. (n = 196)	MarineUffzm.P. (n = 58)
Antwortvorgabe						
Auftragstaktik wird auf allen Ebenen praktiziert	126 (34.3)	84 (37.5)	25 (15.1)	68 (47.2)	61 (31.1)	10 (17.2)
Auftragstaktik wird nur auf den höheren Ebenen, nicht auf der Unteroffiziere praktiziert	65 (17.7)	35 (15.6)	48 (28.9)	26 (18.1)	51 (26.0)	22 (37.9)
Auftragstaktik steht nur auf dem Papier, in Wirklichkeit wird alles befohlen	123 (33.5)	57 (25.4)	60 (36.1)	37 (25.7)	63 (32.1)	14 (24.1)
Die Bundeswehr praktiziert fast nur noch Befehlstaktik	33 ( 9.0)	16 ( 7.1)	12 ( 7.2)	11 ( 7.6)	11 ( 5.6)	6 (10.3)
Weiß nicht, was Auftrags-taktik bedeutet	20 ( 5.4)	32 (14.3)	21 (12.7)	2 ( 1.4)	10 ( 5.1)	6 (10.3)

$\chi^2 = 90.5$  df = 20  $\alpha = 0.00$

Aus der Sicht der befragten Unteroffiziere scheint die Auftragstaktik mehr ein dahingestelltes Ideal als tatsächlich auf allen Ebenen praktizierte Wirklichkeit zu sein. Ungefähr zwei Drittel aller Befragten sind der Ansicht, daß Auftragstaktik entweder gar nicht oder aber nur auf höheren Führungsebenen angewandt wird. An Auftragstaktik auf allen Ebenen glauben noch am ehesten Feldweibel des Heeres. Dies steht im krassen Gegensatz zur Meinung in der Marine, wo lediglich 15 % der Maate und 17 % der Bootsmänner sich dementsprechend äußern. Dort sind ein Drittel der Befragten der Ansicht, Auftragstaktik spiele sich nur auf höheren Ebenen ab.

Trennt man nach der Dienststellung der Befragten, so ergibt sich, daß Gruppenführer zu 35 % glauben, Auftrags-taktik würde auf allen Ebenen praktiziert, Zugführer zu 49 % und Unteroffiziere in anderen Funktionen zu 36 %.

In bezug auf die Truppengattung bzw. den Verwendungs-/ Dienstbereich zeigt sich, daß die Überzeugung, Auftrags-taktik werde auf allen Ebenen praktiziert, im Bereich "Lehrpersonal/Dienststellen" der Luftwaffe (49,3 %) und bei den Kampftruppen des Heeres (41,9 %) am weitesten verbreitet ist. Kaum dieser Ansicht sind dahingegen die Angehörigen des Seemännischen Dienstes (9,1 %) und des Führungsdienstes (13,6 %) der Marine.

Man kann also feststellen, unter der Annahme, die Meinung der befragten Unteroffiziere spiegele die Wirklichkeit der Alltagspraxis wider, daß der Ermessensspielraum und der Verantwortungsbereich des einzelnen Unteroffiziers abhängig ist von seiner Dienststellung und der jeweiligen Truppengattung bzw. dem Dienst/Verwendungs-bereich.

Insgesamt läßt sich hier zusammenfassen, daß von Auftragstaktik auf allen Ebenen, gemäß der Forderung der obersten Führung und gemäß den Zielen eines weitgehend kooperativen Führungsstiles, aus der Sicht des Unteroffiziers nicht die Rede sein kann. Wenn Unteroffiziere glauben, sie hätten nicht die Möglichkeit, im Sinne der Auftragstaktik selbständig zu handeln, so kann dies, nimmt man die Antworten nicht als einen Ausdruck allgemeiner Unzufriedenheit (vgl. Kap. II.4.2.), an den Bedingungen des jeweiligen Arbeitsplatzes, am Betriebsklima in der Einheit bzw. in der gesamten Bundeswehr oder aber an mangelhaften gesetzlichen Rahmenbestimmungen liegen.

Eine Frage aus der Studie befaßte sich mit der Einschätzung der gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchsetzung von Befehlen und Anordnungen zur Verfügung stehen. Es ergab sich die in Tabelle 34 dargestellte Verteilung von Meinungen.

Tabelle 34

Einschätzung der gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchsetzung von Befehlen zur Verfügung stehen

Einschätzung	Anzahl (%) der Nennungen					
	HeerUffz o.P. (n = 376)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)
sind zu groß	1 ( 0.1)	1 ( 0.4)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	1 ( 0.5)	0 ( 0.0)
reichen völlig aus	57 (15.2)	73 (32.3)	26 (15.7)	68 (46.6)	91 (46.2)	13 (21.3)
reichen nur teilweise aus	212 (56.4)	114 (50.4)	80 (48.2)	60 (41.1)	88 (44.7)	30 (49.2)
sind ungenügend	64 (17.0)	21 ( 9.3)	36 (21.7)	11 ( 7.5)	14 ( 7.1)	13 (21.3)
sind völlig ungenügend	19 ( 5.1)	7 ( 3.1)	10 ( 6.0)	5 ( 3.4)	0 ( 0.0)	3 ( 4.9)
keine Meinung dazu	23 ( 6.1)	10 ( 4.4)	14 ( 8.4)	2 ( 1.4)	3 ( 1.5)	2 ( 3.3)

$$\text{Chi}^2 = 137.9 \quad \text{df} = 25 \quad \alpha = 0.00$$

In allen drei Teilstreitkräften ist nur eine Minderheit der Unteroffiziere der Ansicht, die gesetzlichen Möglichkeiten reichten zur Durchsetzung von Befehlen und Anordnungen aus. Damit stehen die Unteroffiziere im Gegensatz zu der Meinung ihrer vorgesetzten Offiziere. In der Befragung der Offiziere ergab sich nämlich folgende Antwortverteilung:

Tabelle 35

Einschätzung der gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchsetzung von Befehlen zur Verfügung stehen, durch Offiziere

Einschätzung	Anzahl (%) der Nennungen		
	Heer (n = 47)	Luftwaffe (n = 43)	Marine (n = 53)
sind zu groß	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	2 ( 3.8)
reichen völlig aus	38 (80.8)	37 (86.0)	38 (71.7)
reichen nur teilweise aus	8 (17.0)	5 (11.6)	10 (18.9)
sind ungenügend	1 ( 2.1)	1 ( 2.3)	3 ( 5.7)
sind völlig ungenügend	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)

Über zwei Drittel, in Heer und Luftwaffe sogar über vier Fünftel aller Offiziere, sind der Ansicht, die gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchsetzung von Befehlen zur Verfügung stehen, reichten völlig aus.

In Tabelle 34 ist die Verteilung der Antworten auf die einzelnen Kategorien zwischen den einzelnen Gruppen statistisch signifikant unterschiedlich. D.h., daß die allgemeine Unzufriedenheit mit den gesetzlichen Möglichkeiten in der Marine am größten und in der Luftwaffe am geringsten ist. Dieses Ergebnis erscheint von Bedeutung, wenn man es in Relation zur Einschätzung der Verbreitung der Auftragstaktik sieht (vgl. Tab. 33). In der Marine, in der am wenigsten geglaubt wird, die Auftragstaktik würde auf allen Ebenen praktiziert, herrscht die größte

Unzufriedenheit mit den gesetzlichen Möglichkeiten, in der Luftwaffe, wo die diesbezügliche Meinung nicht so ausgeprägt ist, sind diejenigen, die eine Ausweitung der gesetzlichen Möglichkeiten fordern, seltener vertreten.

Nicht ganz so deutlich sind Parallelen zur Frage nach dem bevorzugten Führungsstil (vgl. Tab. 31). Es läßt sich aber feststellen, daß dort, wo die Präferenz für einen kooperativen Führungsstil am geringsten ist, nämlich in Heer und Marine, die größere Unzufriedenheit mit den gesetzlichen Möglichkeiten herrscht. In der Luftwaffe, wo das klassische Prinzip "Befehl und Gehorsam" weniger bevorzugt wird, sind diejenigen, die eine Ausweitung der gesetzlichen Möglichkeiten fordern, seltener vertreten.

Es läßt sich nach diesen Befunden nicht ausschließen, daß das Erleben des Nichtausreichens der gesetzlichen Unterstützung unmittelbar abhängig ist von der Bevorzugung eines Führungsstiles bzw. der erlebten oder nicht erlebten Auftragstaktik. Dies würde bedeuten, daß für einen eher mitarbeiter-zentrierten Führungsstil der gesetzliche Rahmen als ausreichend erlebt wird, für einen Stil, der sich am Prinzip "Befehl und Gehorsam" orientiert, aber nicht.

Zur Durchsetzung von Befehlen und Anordnungen stehen dem Unteroffizier die im Rahmen der "Erzieherischen Maßnahmen" festgelegten Möglichkeiten, gestaffelt nach der jeweiligen Dienststellung, zu. Ein disziplinares Eingreifen ist dem jeweiligen KpChef vorbehalten.

Sowohl die "Erzieherischen Maßnahmen" als auch die Regelung der Disziplinarbefugnisse werden von den Unteroffizieren nicht einheitlich beurteilt. Insbesondere über die "Erzieherischen Maßnahmen" gehen die Meinungen weit auseinander.

Tabelle 36

Beurteilung der „Erzieherischen Maßnahmen“ durch Unteroffiziere

Beurteilung	Anzahl (%) der Nennungen					
	HeerUffz o.P. (n = 373)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 164)	HeerUffz m.P. (n = 147)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)
sollten erweitert werden (1)	294 (78.8)	140 (61.9)	107 (65.2)	67 (45.6)	91 (46.2)	43 (70.5)
reichen voll aus (2)	73 (19.6)	79 (35.0)	53 (32.3)	77 (52.4)	104 (52.8)	18 (29.5)
sollten eingeschränkt werden (3)	6 ( 1.6)	7 ( 3.1)	4 ( 2.4)	3 ( 2.0)	2 ( 1.0)	0 ( 0.0)
Mittelwert (Standardabweichung)	1.23 (0.45)	1.41 (0.55)	1.37 (0.53)	1.56 (0.54)	1.55 (0.52)	1.30 (0.46)

Varianzanalyse :  $F = 15.38$   $\alpha = 0.00$

Ausweislich der durchgeführten Varianzanalyse unterscheiden sich die Mittelwerte der einzelnen Gruppen signifikant voneinander. Danach wird eine Erweiterung der Erzieherischen Maßnahmen vornehmlich von Unteroffizieren o.P., aber auch von Bootsmännern der Marine gefordert.

Daß Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere in höherem Maße mit den "Erzieherischen Maßnahmen" unzufrieden sind als Feldwebel, kann darin begründet liegen, daß ersteren in der Regel nur die allgemeinen erzieherischen Maßnahmen zur Verfügung stehen. Der Gegensatz in der Marine läßt sich wahrscheinlich darauf zurückführen, daß 17,5 % aller Maate, aber nur 4,9 % der Bootsmänner angaben, sie hätten keinen einzigen Untergebenen.

Da den Unteroffizieren je nach Dienststellung verschiedene Möglichkeiten innerhalb der "Erzieherischen Maßnahmen" offenstehen, ist es interessant festzustellen, ob Unterschiede zwischen den verschiedenen Dienststellungen bestehen.

Eine Erweiterung fordern 80,0 % der Gruppenführer, 59 % der Zugführer und 48,4 % der anderen Unteroffiziere. Je näher also der betreffende Vorgesetzte "am Mann" ist, um so eher empfindet er die "Erzieherischen Maßnahmen" als unzureichend. Ob aus diesen Daten auf eine generelle Unzufriedenheit mit den "Erzieherischen Maßnahmen", auf das Erlebnis eigenen Unvermögens oder aber lediglich auf einen diffusen Wunsch nach einer anderen "Staffelung" bzw. Erweiterung der Zuständigkeitsbereiche geschlossen werden kann, läßt sich nicht eindeutig entscheiden. Die Unzufriedenheit der befragten Gruppenführer könnte, wie bereits angeführt, darauf zurückzuführen sein, daß ihnen nur allgemeine erzieherische Maßnahmen zur Verfügung stehen. Da aber auch 59 % der Zugführer die ihnen zustehenden erweiterten Möglichkeiten als unzureichend ansehen, scheint die Annahme einer allgemeinen Unzufriedenheit wahrscheinlicher.

Entsprechend der Beurteilung der "Erzieherischen Maßnahmen" fällt auch die Bewertung der Regelung der Disziplinarbefugnisse aus. Im einzelnen gab es folgende Antworten:

Tabelle 37

Regelung der Disziplinarbefugnisse aus der Sicht von Unteroffizieren

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Nennungen					
	HeerUffz o.P. (n = 372)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 165)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 196)	MarineUffz m.P. (n = 60)
jeder Unteroffizier sollte Disziplinarbefugnisse bekommen	43 (11.6)	10 ( 4.4)	19 (11.5)	2 ( 1.4)	2 ( 1.0)	0 ( 0.0)
Disziplinarbefugnisse erst ab Feldwebel bzw. ab Zugführer	111 (29.8)	54 (23.9)	22 (13.3)	44 (30.1)	55 (28.1)	23 (38.3)
keine Disziplinarbefugnisse für Unteroffiziere	206 (55.4)	150 (66.4)	120 (72.7)	99 (67.8)	135 (68.9)	36 (60.0)
Disziplinarbefugnisse völlig abschaffen	12 ( 3.2)	12 ( 5.3)	4 ( 2.4)	1 ( 0.7)	4 ( 2.0)	1 ( 1.7)

$$\text{Chi}^2 = 73.99 \quad \text{df} = 15 \quad \alpha = 0.00$$

Ähnlich wie bei der Beurteilung der "Erzieherischen Maßnahmen" wird eine Erweiterung der Disziplinarbefugnisse vor allem von Unteroffizieren o.P. im Heer und von Bootsmännern der Marine gefordert.

Aufschlußreich ist das Ergebnis, daß die weitergehende Forderung nach Disziplinarbefugnissen für alle Unteroffiziere von fast keinem Portepeeträger geäußert wird. Möglicherweise drückt sich hier wiederum die bereits im ersten Teil der Studie belegte Geringschätzung der Unteroffiziere ohne Portepee durch Feldwebel/Bootsmänner aus, vielleicht belegen die Resultate aber auch nur, daß jede Gruppe in erster Linie die eigene Situation sieht und deren Änderung im Auge hat.

Disziplinarbefugnisse für alle Unteroffiziere oder aber zumindest für Feldwebel werden am meisten in den Kampftruppen des Heeres (40,9 %) und in der Heimatschutztruppe (46,5 %) gefordert, d.h. also bei Einheiten, wo Unteroffiziere mit direkten Führungsaufgaben die Regel und solche ohne Untergebene die Ausnahme sind.

Im Hinblick auf die Dienststellung gibt es in der generellen Forderung nach Disziplinarbefugnissen keine Unterschiede zwischen Gruppen- und Zugführern. Den Wunsch nach Disziplinarbefugnissen für alle machen sich 12 % der Gruppenführer, aber lediglich 2,0 % der Zugführer zu eigen.

Die Ergebnisse im Hinblick auf die Wünsche nach Erweiterung der "Erzieherischen Maßnahmen" und nach Kompetenzverlagerung bei Disziplinarmaßnahmen legen den Schluß nahe, daß Unterführer, die direkt mit der Führung von Soldaten betraut sind, eher nach Erweiterung ihrer Befugnisse streben als andere Unteroffiziere. Dies wiederum mag in einer allgemeinen Unsicherheit im Hinblick auf die täglich zu bewältigenden Aufgaben bei der Führung von Menschen begründet sein. Besonders deutlich

wird diese Unsicherheit bei den Gruppenführern, die wohl mangels eigenen Durchsetzungsvermögens und vielleicht auch eigenen Könnens am ehesten Absicherung in gesetzlichen Maßnahmen suchen. In diesem Zusammenhang wird wichtig, daß der Erziehungsauftrag der Bundeswehr lediglich von 78,0 % der Gruppenführer, wohl aber von 87,0 % der Zugführer bejaht wurde. Denn ein Unterführer, der den erzieherischen Auftrag sich nicht zu eigen gemacht hat, wird besonders auf möglichst umfassende gesetzliche Regelungen dringen.

Das mangelnde Vertrauen insbesondere der Gruppenführer in ihre eigenen Fähigkeiten und die entsprechende Flucht in gesetzliche Maßnahmen bzw. in die Unverbindlichkeit einer Negierung des Erziehungsauftrages wirft die Frage nach den Ursachen auf. Sie können sowohl in der Person des untergebenen Soldaten, z.B. in dessen disziplinelosem oder unwilligem Verhalten oder aber auch in der Person des Führers liegen. Hält man letzteres für wahrscheinlich, so ist, will man sich nicht auf den eigenschaftstheoretischen Ansatz einer Vererbung von Führungseigenschaften rückbeziehen, zu vermuten, daß der jeweilige Führer nicht die Ausbildung erhalten hat, die ihn zum Führen anderer Menschen in die Lage versetzt. Daß diese Annahme zutrifft, wurde im ersten Teil der Studie für alle Teilstreitkräfte und Dienstgradgruppen gezeigt.<sup>1)</sup>

1) Vgl. Dillkofer, H.; Klein, P., a.a.O., S. 220-346

## II.4.2. Die Einschätzung des eigenen Handlungs- spielraumes und der Mitwirkungsmöglichkeiten

Im vorangegangenen Kapitel konnte gezeigt werden, daß ein Großteil aller befragten Unteroffiziere einen kooperativen Führungsstil im Umgang mit Untergebenen bevorzugte. Dies liegt einerseits darin begründet, daß der Arbeitsablauf in manchen Bereichen zu Sachzwängen geführt hat, die nicht mehr durch Befehle, sondern nur noch durch Kooperation bewältigt werden können, entspricht andererseits aber auch einer gesamtgesellschaftlich beeinflussten Denkhaltung, in der die Mitbestimmung und Mitverantwortung des einzelnen gefordert wird.

Zwar gilt der Begriff Mitbestimmung in der Bundeswehr vielerorts noch als Reizwort oder gar als "erster Schritt auf dem Wege zum Putsch oder zum Staatsstreich" (Generalmajor E. Wagemann, 1972),<sup>1)</sup> trotzdem hieße es die Situation verkennen, wenn man leugnen wollte, daß Fragen der Mitwirkung und Mitbestimmung in zunehmendem Maße auch unter Soldaten der Bundeswehr Diskussionsgegenstand geworden sind. Hierzu trägt nicht nur die gesellschaftliche Entwicklung bei, sondern auch die Tatsache, daß sich viele Angehörige der Bundeswehr in erster Linie als Arbeitnehmer fühlen und nicht auf einen herausgehobenen Beruf "sui generis" pochen.<sup>2)</sup>

---

1) zit. nach Harenberg, K.H.: Mitbestimmung, in: Zoll, R., Lippert, E., Rössler, T. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 230

2) vgl. Klein, P.: Der Unteroffizier. Sein Gesellschaftsbild und sein Politikverständnis, in: Der Bürger im Staat, H. 2/1979, S. 103 - 107

Ein kooperativer Führungsstil ist in der Regel nur dann möglich, wenn sowohl Vorgesetzte wie Untergebene über eigene Handlungsspielräume verfügen. Nur wenn sie vorhanden sind, kann im militärischen Bereich auch von Auftragstaktik gesprochen werden, zeichnet sich letztere doch gerade durch Entscheidungsfreiräume, zumindest was die Durchführung von Aufträgen anbelangt, aus.

Wie Unteroffiziere ihren Handlungsspielraum im Rahmen der ihnen obliegenden Tätigkeiten beurteilen, wird in Tabelle 38 dargestellt:

Tabelle 38

Selbständigkeit in der dienstlichen Tätigkeit

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 375)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)
bin in der Durchführung völlig frei	34 ( 9.1)	51 (22.6)	38 (22.9)	35 (24.0)	48 (24.4)	24 (39.3)
die Durchführung wird mir in groben Zügen vorgeschrieben	273 (72.8)	139 (61.5)	104 (62.7)	95 (65.1)	135 (68.5)	34 (55.7)
die Durchführung wird bis ins Detail vorgeschrieben	57 (15.2)	27 (11.9)	20 (12.0)	13 ( 8.9)	13 ( 6.6)	3 ( 4.9)
habe keinerlei persönlichen Spielraum	11 ( 2.9)	9 ( 4.0)	4 ( 2.4)	3 ( 2.1)	1 ( 0.5)	0 ( 0.0)

$\text{Chi}^2 = 62,84 \quad \text{df} = 15 \quad \alpha = 0.00$

Da sowohl zwischen den Dienstgradgruppen als auch den Teilstreitkräften signifikante Unterschiede bestehen, läßt sich feststellen, daß Unteroffiziere im Heer sich am wenigsten frei in der Durchführung ihrer Tätigkeiten fühlen. Dies gilt vor allem für die Unteroffiziere ohne Portepee. Den größten Handlungsspielraum räumen sich die Bootsmänner der Marine ein.

Das Ergebnis steht in krassem Gegensatz zur Einschätzung der Auftragstaktik (vgl. Tabelle 33), von deren Verbreitung auf allen Ebenen man im Heer am meisten, in der Marine am wenigsten überzeugt ist. Als Erklärung für diesen Widerspruch bleiben nur die Annahmen, daß entweder bei einer der beiden Fragen bewußt oder unbewußt falsch geantwortet wurde, oder aber daß gerade in der Marine der Begriff "Auftragstaktik" wenig oder gar nicht bekannt ist. Für letztere Annahme spricht das Resultat, daß unter allen Feldwebeldienstgraden die Bootsmänner der Marine am meisten angaben, sie wüßten nicht, was Auftragstaktik bedeute.

Sieht man die Antworten "in der Durchführung völlig frei" und "in groben Zügen vorgeschrieben" als eine Basis, in deren Rahmen Auftragstaktik ausgeübt werden kann, so bleibt zwischen den Tabellen 33 (Auftragstaktik) und 38 (Selbständigkeit) selbst unter Berücksichtigung derjenigen, die nicht wissen, was Auftragstaktik bedeutet, in allen Dienstgradgruppen eine breite Widersprüchlichkeit. Sie relativiert die Ergebnisse in bezug auf die Einschätzung der Auftragstaktik und läßt vermuten, daß viele Unteroffiziere an den Begriff Ansprüche stellen, die weit über die eigene Selbständigkeit am

Arbeitsplatz hinausgehen und etwa auch Fragen der Mitwirkung innerhalb der Einheit betreffen. Eine solche Beteiligung könnte z.B. in der Mitgestaltung von Dienstplänen oder der Verteilung von Sonderdiensten gesehen werden.

Tabelle 39

Frage: Haben die Unteroffiziere in Ihrer Einheit die Möglichkeit, Dienstpläne und Verteilung von Sonderdiensten mitzugestalten bzw. mitzubestimmen?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 373)	LwUffz o.P. (n = 225)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 196)	MarineUffz m.P. (n = 61)
nein, überhaupt nicht	161 (43.2)	69 (30.7)	76 (45.8)	29 (19.9)	41 (20.9)	18 (29.5)
können Anregungen geben	136 (36.5)	108 (48.0)	73 (44.0)	77 (52.7)	93 (47.4)	29 (47.5)
können mitbestimmen	76 (20.4)	48 (21.3)	17 (10.2)	40 (27.4)	62 (31.6)	14 (23.0)

$$\text{Chi}^2 = 65.71 \quad \text{df} = 10 \quad \alpha = 0.00$$

Die Einschätzung der Mitwirkungsmöglichkeiten in der eigenen Einheit zeigt bezüglich der Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften Parallelen zur Beurteilung der Auftragstaktik. Hier wie dort sehen Angehörige der Marine die geringsten, Feldwebel des Heeres dahingegen die größten Möglichkeiten. Diese Ähnlichkeit der Antwortverteilung legt nahe, daran zu glauben, daß viele Unteroffiziere unter Auftragstaktik mehr verstehen als nur die Selbständigkeit in der Durchführung der eigenen Tätigkeit.

Wenn unter Auftragstaktik tatsächlich auch Mitwirkung bei dienstlichen Angelegenheiten und nicht nur die Selbst-

ständigkeit im Rahmen eines begrenzten Auftrages gesehen wird, dann müßte, vorausgesetzt diese Art von Taktik gilt als erstrebenswert, dort der Wunsch nach mehr Mitwirkung am größten sein, wo die Verbreitung der Auftragstaktik am geringsten ist.

Begrenzte Mitbestimmungsmöglichkeiten stehen bereits jetzt jedem Soldaten über die Institution des Vertrauensmannes, aber auch im Rahmen der Wehrbeschwerdeordnung zu. Wie beides in den einzelnen Dienstgradgruppen beurteilt wird, läßt sich aus den folgenden Tabellen entnehmen.

Tabelle 40

Frage:

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Stellung und Aufgaben des Vertrauensmannes. Welche Aussage trifft Ihrer Meinung nach am ehesten zu?

Aussage	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 375)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 144)	LwUffz m.P. (n = 195)	MarineUffz m.P. (n = 60)
man sollte die Bereiche erweitern, in denen dem Vertrauensmann ein Mitspracherecht eingeräumt wird	234 (62.4)	142 (61.8)	118 (71.7)	48 (33.3)	106 (54.4)	33 (55.0)
die Mitspracherechte sollen so bleiben wie bisher	99 (26.4)	51 (22.6)	20 (12.0)	63 (43.8)	58 (29.7)	20 (33.3)
man sollte die Mitspracherechte abbauen	6 ( 1.6)	0 ( 0.0)	1 ( 0.6)	4 ( 2.8)	4 ( 2.1)	0 ( 0.0)
der Vertrauensmann kann ohnedies nichts ändern	36 ( 9.6)	32 (14.2)	24 (14.5)	27 (18.8)	26 (13.3)	7 (11.7)
man sollte den Vertrauensmann abschaffen	0 ( 0.0)	1 ( 0.4)	3 ( 1.8)	2 ( 1.4)	1 ( 0.5)	0 ( 0.0)

$\chi^2$  = nicht durchgeführt, da mehr als 20 % der erwarteten Häufigkeiten kleiner 5 waren

Maate und Bootsmänner fordern innerhalb der beiden Dienstgradgruppen jeweils am entschiedensten, man sollte die Mitspracherechte des Vertrauensmanns erweitern. Insofern kann die oben geforderte Parallelität zur Auftragstaktik als gegeben angenommen werden. Dies um so mehr, als auch Feldwebel des Heeres, die die Verbreitung der Auftragstaktik auf allen Ebenen am positivsten sahen, die geringste Neigung zeigen, die Mitspracherechte des Vertrauensmanns zu erweitern. Je mehr man also davon ausgeht, daß man selbst auch im Rahmen der eigenen Einheit mitbestimmen kann, um so eher ist man mit den Mitspracherechten des Vertrauensmanns, wie sie derzeit bestehen, zufrieden.

Ein ähnlicher Trend im Verhältnis der Teilstreitkräfte zueinander zeigt sich auch bei der Beurteilung der Wehrbeschwerdeordnung.

Völlig zufrieden mit der Wehrbeschwerdeordnung sind am ehesten Feldwebel des Heeres, am wenigsten die Maate der Marine. Die allgemeine Unzufriedenheit betrifft in allen Dienstgradgruppen weniger die WBO in ihrer derzeitigen Fassung, sondern vielmehr deren Bekanntheits- und Verbreitungsgrad. Auch nur in dieser Hinsicht läßt sich der bei der Frage zum Vertrauensmann festgestellte "negative" Schwerpunkt bei der Marine bestätigen.

Tabelle 41

Einschätzung der Wehrbeschwerdeordnung

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 374)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 164)	HeerUffz m.P. (n = 145)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 60)
WBO reicht völlig aus	74 (19.8)	48 (21.2)	15 ( 9.1)	68 (46.9)	70 (35.5)	18 (30.0)
WBO reicht aus, Mög- lichkeiten sind aber zu wenig bekannt	226 (60.4)	137 (60.6)	118 (72.0)	65 (44.8)	104 (52.8)	37 (61.7)
WBO eröffnet zu wenig Möglichkeiten	56 (15.0)	38 (16.8)	27 (16.5)	9 ( 6.2)	22 (11.2)	4 ( 6.7)
WBO gibt dem Soldaten zu viele Rechte	12 ( 3.2)	3 ( 1.3)	1 ( 0.6)	2 ( 1.4)	1 ( 0.5)	1 ( 1.7)
WBO ist überflüssig	6 ( 1.6)	0 ( 0.0)	3 ( 1.8)	1 ( 0.7)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)

Chi<sup>2</sup> nicht durchgeführt, da mehr als 20 % der erwarteten Häufigkeiten kleiner 5 waren

Die Tatsache, daß der überwiegende Teil aller Befragten an der Wehrbeschwerdeordnung inhaltlich nichts auszusetzen hat, könnte zur Annahme verleiten, im Großen und Ganzen hätten diejenigen in der Bundeswehr recht, die behaupten, die gesetzlichen Möglichkeiten zur Mitbestimmung reichten für die meisten Soldaten aus. Daß dem, aus der Sicht von Unteroffizieren, nicht so ist, läßt sich aus der Tatsache ersehen, daß eine nicht unbeträchtliche Anzahl der Befragten weitaus härtere Möglichkeiten, nämlich Streikrechte für Soldaten, fordert.

Tabelle 42

Streikrecht für Soldaten

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 375)	LwUffz o.P. (n = 227)	MarineUffz o.P. (n = 165)	HeerUffz m.P. (n = 144)	LwUffz m.P. (n = 195)	MarineUffz m.P. (n = 59)
volles Streikrecht	20 ( 5.3)	15 ( 6.6)	15 ( 9.1)	8 ( 5.6)	2 ( 1.0)	3 ( 5.1)
eingeschränktes Streikrecht	98 (26.1)	77 (33.9)	72 (43.6)	37 (25.7)	60 (30.8)	18 (30.5)
kein Streikrecht	257 (68.5)	135 (59.5)	78 (47.3)	99 (68.8)	133 (68.2)	38 (64.4)

$\text{Chi}^2 = 35.18 \text{ df} = 10 \alpha = 0.03$

Zwar wird nur von einer kleinen Minderheit der Unteroffiziere ein volles Streikrecht für Soldaten verlangt, es bleibt aber zu beachten, daß in den Dienstgradgruppen aller Teilstreitkräfte etwa ein Drittel, bei den Maaten der Marine sogar über die Hälfte der Soldaten, mit der derzeitigen Regelung, nämlich der Verweigerung des Streikrechts, nicht einverstanden sind.

Die Forderung nach einem zumindest eingeschränkten Streikrecht kann einerseits als ein Ausdruck dafür gedeutet werden, daß viele Unteroffiziere sich als Arbeitnehmer fühlen, die ihre finanziellen Forderungen Nachdruck verleihen wollen. Sie spricht andererseits dafür, daß ein Mittel gewünscht wird, das dem Streben nach eigener Handlungsfreiheit einen Rückhalt verleiht.

Daß gerade Unteroffiziere o.P. der Marine am meisten mehr Mitwirkungsrechte fordern, kommt dabei nicht von ungefähr. Im Vergleich zu ihren Kameraden von Heer und Luftwaffe sind sie, insbesondere an Bord von Booten und Schiffen, mit weitaus weniger Vorrechten und Privilegien ausgestattet und unterscheiden sich in vielen Dingen kaum von den Mannschaften. Sich damit abzufinden, sind, wie die Ergebnisse belegen, viele Maate nicht bereit.

Insgesamt gesehen kann aus den Daten der Tabellen 39 - 42 geschlossen werden, daß die Mehrzahl aller Unteroffiziere in allen drei Teilstreitkräften nach mehr Mitwirkungsrechten verlangt. Ob dies generell für alle Bereiche des täglichen Dienstes gilt oder aber Unterschiede zwischen verschiedenen Gebieten gemacht werden, läßt sich aus Tabelle 43 entnehmen.

Zwar läßt sich ausweislich der  $\text{Chi}^2$ -Werte zu keinem der vorgegebenen Bereiche eine einheitliche Meinung zwischen den einzelnen Dienstgradgruppen feststellen, trotzdem kann man aus Tabelle 43 das Fazit ziehen, daß die überwiegende Mehrheit aller Unteroffiziere fast alle Bereiche für "mitbestimmungsfähig" hält. Lediglich bei "Disziplinarangelegenheiten" findet sich keine Mehrheit, die für eine Mitwirkung von Unteroffizieren plädiert.

Tabelle 43

Frage: „Mitbestimmung“ wird in letzter Zeit in der Öffentlichkeit stark diskutiert. Geben Sie bitte bei jedem der folgenden Bereiche an, ob Sie eine Mitbestimmung durch Unteroffizier für angebracht halten oder nicht.

Antwortvorgabe	Anzahl der „Ja“-Antworten (%)*						Chi <sup>2**</sup>
	HeerUffz o.P. (n = 377)	LwUffz o.P. (n = 227)	MarineUffz o.P. (n = 167)	HeerUffz m.P. (n = 147)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)	
Fürsorge, Betreuung	329 (89.9)	213 (95.5)	149 (90.9)	138 (97.2)	193 (99.5)	58 (100)	32.08
Dienstplangestaltung	332 (90.0)	213 (94.2)	154 (93.3)	115 (81.6)	182 (93.8)	52 (89.7)	21.58
Gestaltung und Einteilung von Sonderdiensten	351 (94.4)	215 (96.1)	158 (95.8)	130 (92.9)	177 (91.2)	46 (82.1)	16.02
Gefechtsausbildung, Übungen	237 (65.3)	189 (84.0)	118 (72.0)	71 (49.7)	153 (79.7)	34 (61.8)	27.07
Politische Information	247 (68.6)	178 (80.2)	131 (79.4)	108 (75.5)	167 (86.5)	50 (90.9)	82.48
Disziplinarangelegenheiten	158 (43.5)	118 (52.7)	82 (50.0)	45 (31.9)	92 (47.9)	21 (38.9)	18.46
Vertretung gegenüber der Öffentlichkeit	240 (65.6)	180 (80.4)	130 (78.8)	120 (83.9)	165 (85.5)	45 (83.3)	41.54
Urlaubsregelung	336 (91.6)	209 (92.9)	151 (91.5)	117 (82.4)	175 (90.2)	47 (85.5)	14.05
Gestaltung des Innendienstes	235 (66.4)	165 (75.3)	145 (89.0)	100 (71.9)	164 (87.2)	46 (83.6)	49.56
Mitbestimmung kann es in einer Armee nicht geben	69 (29.9)	32 (20.8)	30 (26.8)	35 (41.7)	37 (29.8)	15 (45.5)	16.05

\* Prozentuierung auf die Zahl der Antworten pro Dienstgradgruppe und Spalte. Dabei kommt es bei der angegebenen n-Zahl zu Abweichungen, bedingt durch Antwortverweigerungen.

\*\* Chi<sup>2</sup>-Test bezogen auf die Verteilung der Ja-Nein Antworten; alle Werte sind signifikant.

Auf einige Abweichungen von der allgemein vorherrschenden Tendenz muß gesondert eingegangen werden. Sie betreffen ausschließlich das Heer und vorwiegend die Unteroffiziere ohne Portepeee, im Bereich "Gefechtsausbildung" die Feldwebel, die mit knapper Mehrheit dort eine Mitbestimmung ablehnen. Dies liegt darin begründet, daß ein hoher Prozentsatz der Portepeeträger im Heer die Dienststellung eines Zugführers innehat. Zugführer aber lehnen zu 87 % eine Mitbestimmung von Unteroffizieren in der Gefechtsausbildung ab. Dabei wird offenbar weniger an die vorbereitende Planung von Übungen gedacht, sondern in erster Linie an ein Ersetzen der Befehls- und Kommandogewalt durch demokratische Mitwirkung. Dies müßte sich überall dort, wo schnelle Entscheidungen notwendig sind, und das dürfte in Gefechtsfeldsituationen die Regel sein, hemmend und verlangsamend auswirken.

Im Vergleich zu ihren Kameraden aus den anderen Teilstreitkräften halten relativ wenige Unteroffiziere ohne Portepeee des Heeres eine Mitbestimmung im Bereich der politischen Information, bei Vertretung gegenüber der Öffentlichkeit und bei der Gestaltung des Innendienstes für angebracht. Da sie damit auch in einem gewissen Gegensatz zu den Feldwebeln ihrer eigenen Teilstreitkraft stehen, kann die abweichende Meinung kaum in spezifischen Heeresbedingungen liegen. Es ist vielmehr zu vermuten, daß die betreffenden Bereiche bei vielen Unteroffizieren o.P. auf wenig Interesse stoßen, weil sie mit ihnen bisher kaum konfrontiert wurden oder weil sie sie für weniger wichtig erachten. In bezug auf die Gestaltung des Innendienstes und der Vertretung gegenüber der Öffentlichkeit kann man, je nach Betrachtungsebene, den mangelnden Willen nach Mit-

bestimmung zwar bedauern, das Erreichen der Ziele, die die Bundeswehr sich im Hinblick auf die Ausbildung und Erziehung der Soldaten gesetzt hat, wird dadurch aber kaum gefährdet. Anders sieht es bei der politischen Bildung aus. Sie findet ihre praktische Verwirklichung nicht zuletzt in der Kleingruppenarbeit.<sup>1)</sup> Hierzu ist die Mitwirkung der Unteroffiziere unerlässlich. Halten sie aber eine solche Mitbestimmung nicht für angebracht, so kann nur festgestellt werden, daß Teilziele aus der ZDv 12/1 (Politische Bildung in der Bundeswehr) von den Unteroffizieren ohne Portepée im Heer noch zu wenig akzeptiert werden.

Der Aussage "Mitbestimmung kann es in einer Armee nicht geben" stimmen je nach Dienstgradgruppe zwischen 20,8 % und 45,5 % der Befragten zu. Damit ergibt sich ein Widerspruch zu den übrigen Ergebnissen, wo in einzelnen Bereichen bis zu 100 % der Befragten eine Mitbestimmung fordern.

Der "Widerspruch" hat zunächst formale Gründe. Die angegebenen Prozentzahlen beziehen sich auf die Anzahl der abgegebenen Antworten pro Vorgabe. Viele Unteroffiziere beantworteten das Item "Mitbestimmung kann es in einer Armee gar nicht geben" überhaupt nicht, wohl mit der Begründung, daß durch die Bejahung von Mitbestimmung in einzelnen Bereichen die Antwort bereits gegeben sei. Insofern sind die Prozentangaben in der letzten Spalte von Tabelle 43 irreführend. Rechnet man zu den abgegebenen Nein-Stimmen die Enthaltungen hinzu, so verringert sich

---

1) Vgl. Klein, P.: Ein großes Potential bleibt ungenutzt, in: Materialien zur politischen Bildung, H. 3/1978

die prozentuale Zustimmung beträchtlich. Trotzdem bleibt dann ein nicht aufgeklärter "Rest-Widerspruch". Er läßt sich vielleicht so interpretieren, daß eine Reihe von Unteroffizieren zwar eine Mitbestimmung in einzelnen Bereichen will, ein allgemeines Mitbestimmungsrecht in allen Bereichen allerdings ablehnt oder aber, daß unter Mitbestimmung nicht der tägliche "Kleinkram", sondern lediglich "große" Fragen, wie die Zielsetzung der Bundeswehr verstanden werden.

Die Ablehnung von Mitbestimmung innerhalb der Streitkräfte steht nicht, wie man vielleicht vermuten könnte, in Zusammenhang mit der Präferierung eines autoritären Führungsstils. Während 30,5 % der Unteroffiziere, die sich für einen Führungsstil streng nach Befehl und Gehorsam aussprachen, eine Mitbestimmung ablehnten, waren es bei denjenigen, die einen kooperativen Stil bevorzugen, ebenfalls 29,7 %.

Einen Einfluß auf die Ablehnung von Mitbestimmung hat die dienstliche Umgebung. Vor allem ist es von Bedeutung, ob man als Unteroffizier in einer Grundausbildungseinheit oder sonstwo tätig ist. So stimmen 36,1 % der Unteroffiziere in Grundausbildungskompanien der Aussage "Mitbestimmung kann es nicht geben" zu, in der Vollausbildung sind es lediglich 25,3 %. Möglicherweise sehen Unterführer in der Grundausbildung eher durch Mitbestimmung ihre eigene Position bedroht und ziehen sich deshalb auf einen ablehnenden Standpunkt zurück. Nicht völlig ausgeschlossen ist aber auch, daß diese Unteroffiziere weitaus mehr in einem Klima der "totalen Institution"<sup>1)</sup> leben und davon beeinflusst werden als ihre Kameraden in Vollausbildungseinheiten, wo der untergebene Soldat eher als vollwertiger Partner akzeptiert wird.

---

1) Vgl. Treiber, H.: Wie man Soldaten macht. Düsseldorf 1973

### II.4.3. Leerlauf im Dienst

Bei Befragungen von ausgeschiedenen Soldaten der Bundeswehr hört man immer wieder die Meinung, ein großer Teil der Wehrdienstzeit werde mit unnötigen oder nutzlosen Tätigkeiten vergeudet oder aber es gäbe zu viele Zeiten, in denen effektiv nichts getan würde. Die Klage über Leerlauf oder "Gammeln" wird besonders von Wehrpflichtigen erhoben und muß zunächst einmal als eine subjektive Meinungsäußerung angesehen werden, die keineswegs den objektiven Tatsachen zu entsprechen braucht.<sup>1)</sup> Sie wird sicherlich durch Faktoren wie mangelnde Motivation, Wehrunwille oder fehlende Einsicht in dienstliche Notwendigkeiten beeinflußt.

Während man von einem Wehrpflichtigen billigerweise kaum erwarten kann, daß er angesichts der Nachteile, die der Wehrdienst mit sich bringt, seiner "Zwangszeit" innerhalb der Bundeswehr sehr positiv gegenübersteht, muß man von einem Soldaten, der freiwillig die Bundeswehr als Arbeitsplatz zumindest auf Zeit gewählt hat, annehmen, er schätze seine Dienstzeit zumindest nicht negativ ein. Insofern kann erwartet werden, daß Unteroffiziere, die ja fast ausschließlich Freiwillige sind, ihren Dienst hinsichtlich dessen Gehaltes an "Gammelei" weniger getrübt durch eine negative Voreinstellung beurteilen als Wehrpflichtige.

---

1) Vgl. hierzu: Lippert, E., u.a., 1976, S. 147 ff.

Trifft also die Behauptung vieler höherer Vorgesetzter in der Bundeswehr zu, in ihr werde nicht gegammelt, so dürften nur wenige oder gar keine Unteroffiziere ihren eigenen Dienst als Leerlauf bezeichnen. Wird dagegen auch von einem Unteroffizier, der der Bundeswehr positiv gegenübersteht, zugestanden, in der Armee werde gegammelt, so spricht einiges dafür, daß diese Aussage auch den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht.

Verlangt man von einem einzelnen Unteroffizier, er solle beurteilen, ob in der Bundeswehr Leerlauf vorkomme, so provoziert man eine Antwort, die eine sehr grobe Verallgemeinerung darstellen muß. Sie kann und darf lediglich als der Ausdruck einer Stimmung, nicht aber als eine nur annähernd zutreffende Schätzung angesehen werden. Da ein einzelner Soldat zu einem Gesamtüberblick nicht fähig ist, scheint es wahrscheinlich, daß er bei der Beurteilung des Gammelns in der gesamten Bundeswehr entweder die Erfahrungen aus dem eigenen Bereich verallgemeinert oder aber daß er versucht, durch entsprechende Kontrastierung die eigene Situation herauszustreichen.

In bezug auf Leerlauf im Dienstbetrieb der eigenen Einheit ergaben sich folgende Ergebnisse:

Tabelle 44

Frage: Gibt es in Ihrem derzeitigen Aufgabenbereich Leerlaufzeiten?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 374)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)
schr häufig	8 ( 2.1)	9 ( 4.0)	7 ( 4.2)	2 ( 1.4)	2 ( 6.5)	3 ( 4.9)
häufig	38 (10.2)	8 ( 3.5)	31 (18.7)	2 ( 1.4)	5 ( 2.5)	2 ( 3.3)
gelegentlich	100 (26.7)	78 (34.5)	67 (40.4)	25 (17.1)	61 (31.0)	26 (42.6)
selten	151 (40.4)	95 (42.0)	51 (30.7)	59 (40.4)	82 (41.6)	21 (34.4)
nie	77 (20.6)	36 (15.9)	10 ( 6.0)	58 (39.7)	47 (23.9)	9 (14.8)

$$\text{Chi}^2 = 131.90 \quad \text{df} = 20 \quad \alpha = 0.00$$

Während in Heer und Luftwaffe weit über die Hälfte der befragten Unteroffiziere von seltenen oder überhaupt nicht vorhandenen Leerlaufzeiten in ihrem Bereich berichtet, sinkt deren Zahl in der Marine auf 36,7 bzw. 49,2 % ab.

Dies beruht in der Hauptsache auf der Einschätzung in den Verwendungsbereichen "Küstendienst" und "Marinefliegerdienst", wo nur 20,2 bzw. 27,8 % der Befragten von "selten" oder "nie" sprachen. Will man dafür nicht objektive Bedingungen gelten lassen, so bietet sich als Erklärung an, daß die nicht marineeigentümlichen Tätigkeiten in den beiden Verwendungsbereichen von den

Soldaten zu wenig eingesehen und akzeptiert werden und insofern als Leerlauf, d.h. nutzlose Beschäftigung gelten.

Da in den übrigen Verwendungsbereichen der Marine, also auch an Bord von Schiffen, die Häufigkeit von Leerlaufzeiten höher eingeschätzt wird als in den Truppengattungen des Heeres und den Dienstbereichen der Luftwaffe, und das von Unteroffizieren mit und ohne Portepeee, kann vermutet werden, daß die Bedingungen, unter denen Marinesoldaten ihren Dienst verrichten, generell eher das Gefühl von Leerlauf aufkommen lassen. Zu denken ist hierbei sowohl an die mangelnde Abwechslung, die das Leben auf dem Waffensystem mit sich bringt, als auch insbesondere an die alltäglich sich wiederholenden Tätigkeiten, die in Routine erstarren. Zu berücksichtigen bleibt auch, daß dem Marineunteroffizier in seinem Abschnitt häufig der Überblick über die Gesamtsituation fehlt, er also hinter seiner Tätigkeit keinen übergeordneten Sinn mehr sieht. Für letzteres spricht vor allem das Ergebnis, daß Bootsmänner, die in der Regel einen größeren Bereich überblicken, in allen Verwendungsbereichen weniger von Leerlauf sprachen.

Über alle drei Teilstreitkräfte hinweg läßt sich ein Trend verfolgen, der auch bereits von Lippert u.a. festgestellt wurde:<sup>1)</sup> Je höher man in der militärischen Hierarchie steht, d.h. je höher der Dienstgrad, um so weniger ist man geneigt, von Leerlauf zu sprechen. So

---

1) Lippert, E. u.a., 1976, a.a.O., S. 157

geben Hauptfeldwebel zu 32,0 % an, in ihrem Bereich gäbe es nie Leerlauf, Unteroffiziere tun das hingegen nur zu 12,2 %.

Der Zusammenhang zwischen Dienstgrad und Einschätzung von Leerlaufzeiten läßt vermuten, daß Soldaten, die einen höheren Grad von Verantwortung zu tragen haben, weniger von Leerlauf sprechen. Geht man davon aus, daß die Größe der Verantwortung mit der Zahl der Untergebenen wächst, so läßt sich die Vermutung bestätigen. Unteroffiziere, die keine Untergebene hatten, gaben zu 40,0 % an, in ihrem Bereich gäbe es selten oder nie Leerlauf, Unteroffiziere mit 1 - 3 Untergebenen zu 57,2 % und Unteroffiziere mit mehr als 3 Untergebenen gar zu 63,5 %. Umgekehrt fielen die "häufig" und "sehr häufig"-Nennungen von 16,1 % auf 11,7 % und 8,4 %.

Inwiefern die Beurteilung des eigenen Tätigkeitsbereiches auf die Einschätzung der Situation in der gesamten Bundeswehr einen Einfluß hat, läßt sich aus Tabelle 45 entnehmen.

Tabelle 45

Frage: Gibt es nach Ihrer Meinung in der Bundeswehr Leerlauf?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 374)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 165)	HeerUffz m.P. (n = 147)	LwUffz m.P. (n = 195)	MarineUffz m.P. (n = 61)
sehr häufig	21 ( 5.6)	24 (10.6)	22 (13.3)	3 ( 2.0)	5 ( 2.6)	7 (11.5)
häufig	70 (18.7)	42 (18.6)	61 (37.0)	11 ( 7.5)	21 (10.8)	17 (27.9)
gelegentlich	161 (43.0)	97 (42.9)	54 (32.7)	74 (50.3)	119 (61.0)	24 (39.3)
selten	101 (27.0)	45 (19.9)	23 (13.9)	54 (36.7)	37 (19.0)	13 (21.3)
nie	21 ( 5.6)	18 ( 8.0)	5 ( 3.0)	5 ( 3.4)	13 ( 6.7)	0 ( 0.0)

$\text{Chi}^2 = 125.34$   $\text{df} = 20$   $\alpha = 0.00$

Bei keiner Dienstgradgruppe scheint der Schluß zulässig, die eigene Situation sei lediglich auf die gesamte Bundeswehr übertragen worden. Offensichtlich bemühen sich vielmehr alle Unteroffiziere, den Leerlauf in der gesamten Bundeswehr als größer darzustellen als in der eigenen Einheit. Dabei mag eine gewisse Scheu, das "eigene Nest zu beschmutzen", eine Rolle gespielt haben, es kann aber auch sein, daß versucht wird, den eigenen Bereich dadurch hervorzuheben, daß man andere in höherem Maße des Leerlaufs bezichtigt. Von dem Bemühen, zur Einschätzung der eigenen Situation in bezug auf die Gesamt-Bundeswehr lediglich etwas Leerlauf hinzuzufügen, bleibt keine Truppengattung und kein Verwendungs- bzw.

Dienstbereich verschont. Dies führt sogar so weit, daß im Küstendienst der Marine, wo die "Selbstbeziehungsrates" am höchsten ist, dann schließlich behauptet wird, überall in der Bundeswehr gäbe es zumindest gelegentlich Leerlauf.

Ein Grund, warum in der eigenen Einheit häufig Leerlauf gesehen wird, kann u.a. in der zu geringen Sportausbildung gefunden werden. Unteroffiziere, die der Meinung waren, in ihrem Bereich herrsche häufig Leerlauf, glaubten in signifikant höherem Maße als ihre Kameraden, die davon nicht sprachen, daran, in der Bundeswehr werde zu wenig Sportausbildung betrieben. In bezug auf die Formalausbildung war ein solcher Unterschied nicht festzustellen.

In allen Dienstgradgruppen waren über zwei Drittel der Befragten der Meinung, in der Bundeswehr würde zu wenig Sportausbildung betrieben. Am extremsten äußerten sich die Maate (81,3 %) und Bootsmänner (86,9 %) in dieser Richtung.

Über den Anteil der Formalausbildung gab es geteilte Meinungen. Nur bei den Unteroffizieren mit Portepee in allen drei Teilstreitkräften fand sich eine Mehrheit, die glaubte, zumindest in manchen Einheiten der Bundeswehr würde zu wenig Formalausbildung betrieben.

Aus der Meinung der Mehrheit der Feldwebel kann man einerseits ableiten, daß diese Dienstgradgruppe vom Wert dieser Ausbildung für die Ertüchtigung des Soldaten überzeugt ist, man kann darin aber auch eine konservative Grundstimmung sehen, die an dem, was frühere Soldatengenerationen für notwendig hielten, nicht zu zweifeln wagt.

Ob es für die letzte Interpretation Gründe gibt, soll im folgenden Kapitel gezeigt werden.

#### II.4.4. Stellungnahmen zur Traditionspflege und zu bestimmten militärischen Gepflogenheiten

Fragt man ehemalige Soldaten der Bundeswehr nach "alten Zöpfen" innerhalb der Armee, so wird man nicht selten Antworten wie "Stubendurchgang", "Spindappelle" oder aber "Grußpflicht" hören. An der Notwendigkeit der genannten, durch Vorschriften und Erlasse geregelten Gepflogenheiten wird gezweifelt. Manchmal werden sie sogar mit Schikane und Willkür gleichgesetzt.

Demgegenüber steht die offizielle oder zumindest offiziöse Meinung, Appelle seien zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Disziplin unerlässlich und die Grußpflicht stärke das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Armee.

Ob sich Unteroffiziere die offizielle Meinung über Notwendigkeit und Wert von Stubendurchgängen und Appellen zu eigen gemacht haben oder ob sie anderer Ansicht sind, läßt sich aus Tabelle 46 entnehmen.

Tabelle 46

Stellungnahme zu Stubendurchgängen und Stuben- und Spindappellen

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 375)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 60)
sind zur Aufrechterhaltung von Sauberkeit und Ordnung ständig notwendig	283 (75.5)	119 (52.7)	60 (36.1)	122 (83.6)	129 (65.5)	40 (66.7)
sollten nur vereinzelt und aus begründeten Anlässen durchgeführt werden	79 (21.1)	92 (40.7)	87 (52.4)	20 (13.7)	65 (33.0)	19 (31.7)
sind veraltete Formen der Kontrolle und haben ihren Sinn verloren	11 ( 2.9)	11 ( 4.9)	13 ( 7.8)	3 ( 2.1)	3 ( 1.5)	1 ( 1.7)
verstoßen gegen die Menschenwürde und sollten verboten werden	2 ( 0.5)	4 ( 1.8)	6 ( 3.6)	1 ( 0.7)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)

Chi<sup>2</sup> nicht durchgeführt, da mehr als 20 % der erwarteten Häufigkeiten kleiner als 5 waren

Von der Notwendigkeit ständiger Stubendurchgänge und Appellen sind weitaus mehr als die Hälfte der befragten Unteroffiziere überzeugt. Im Meinungsbild gibt es aber Unterschiede sowohl zwischen den Dienstgradgruppen als auch zwischen den Teilstreitkräften. Die meisten Anhänger ständiger Kontrollen finden sich im Heer, die wenigsten in der Luftwaffe und bei Maaten der Marine. Dort hält ein nicht unbeträchtlicher Teil Stubendurchgänge und Appelle nur als vereinzelter Maßnahme für notwendig.

Generell plädieren Feldwebel und Bootsmänner in weitaus höherem Maße für die Beibehaltung ständiger Kontrollen als Unteroffiziere ohne Portepe. Eine völlige Ablehnung der genannten Gepflogenheiten gibt es selten und wenn, dann fast ausschließlich bei den dienstgradniedereren Unteroffizieren.

Zwischen der Bevorzugung eines gewissen Führungsstils und der Beurteilung von Stubendurchgängen besteht ein Zusammenhang. So sprachen sich Anhänger eines strengen Befehl-Gehorsam-Prinzips zu 88,1 % für ständige Stubendurchgänge aus, Befürworter eines kooperativen Stiles dahingegen lediglich zu 62,7 %. Je mehr also kooperatives Führen in die Bundeswehr Eingang findet, um so wahrscheinlicher wird es sein, daß althergebrachte Kontrollmechanismen allmählich aussterben werden.

Eine ähnliche Tendenz wie bei der Beurteilung von Stubendurchgängen und Appellen zeigte sich im Meinungsbild über die Grußpflicht innerhalb der Bundeswehr.

Tabelle 47

Stellungnahme zur Grußpflicht innerhalb der Bundeswehr

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 372)	LwUffz o.P. (n = 223)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 147)	LwUffz m.P. (n = 196)	MarineUffz m.P. (n = 61)
sollte generell abgeschafft werden	56 (15.1)	54 (24.2)	37 (22.3)	10 ( 6.8)	31 (15.8)	8 (13.1)
nur gegenüber direkten Vorgesetzten im Dienst	167 (44.9)	105 (47.1)	64 (38.6)	49 (33.3)	79 (40.3)	19 (31.1)
nur gegenüber direkten Vorgesetzten in und außer Dienst	41 (11.0)	16 ( 7.2)	13 ( 7.8)	17 (11.6)	26 (13.3)	7 (11.5)
gegenüber Dienstgradhöheren innerhalb militärischer Anlagen	75 (20.2)	36 (16.1)	42 (25.3)	48 (32.7)	37 (18.9)	16 (26.2)
allgemeine Grußpflicht in und außer Dienst	33 ( 8.9)	12 ( 5.4)	10 ( 6.0)	23 (15.6)	23 (11.7)	11 (18.0)

$\chi^2 = 64.10$  df = 20  $\alpha = 0.00$

In Tabelle 47 fallen sowohl die Gegensätze zwischen der Luftwaffe einerseits und Heer und Marine andererseits, als auch insbesondere die Unterschiede zwischen den Dienstgradgruppen auf.

Die Masse aller Unteroffiziere ohne Portepeer hält eine Abschaffung oder aber zumindest eine weitere Einschränkung der z.Z. bestehenden Regelung der Grußpflicht für angebracht, bei den Feldwebeln von Heer und Marine ist nur eine Minderheit dieser Ansicht. In allen drei Teilstreitkräften fordern die Portepeeträger in weitaus höherem Maße als die Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere-

re eine Verschärfung der derzeitigen Anordnungen in Richtung auf eine allgemeine Grußpflicht.

Bei den Unteroffizieren ohne Portepée befürworteten nicht einmal 10 % eine Rückkehr zum Modell früherer deutscher Armeen. Die Mehrheit lehnt entweder eine Grußpflicht völlig ab oder aber verweist sie einzig und allein auf den dienstlichen Bereich und bezieht sie nur auf direkte Vorgesetzte. Hier erfolgt also eine weitgehende Anpassung an das zivile Muster. Auch wenn es im Zivilleben keine Grußpflicht gibt, so dürfte es doch ein ungeschriebenes Gesetz sein, daß der eigene Chef in und wohl auch außer Dienst begrüßt wird.

Bei der Befürwortung einer "verschärften" Grußpflicht durch viele Feldwebel/Bootsmänner dürfte eine Rolle gespielt haben, daß diese Pflicht als ein berufsspezifisches Kennzeichen aufgefaßt wurde, das den Soldaten vom Zivilisten unterscheidet. Hierfür spricht vor allem das Ergebnis, daß unter allen Statusgruppen die Berufssoldaten am verbreitetsten für eine allgemeine Grußpflicht eintraten.

Daß kooperativer Führungsstil und eine allgemeine Grußpflicht als weitgehend unvereinbar angesehen wurden, läßt sich aus dem Ergebnis ablesen, daß nur 8 % der Befürworter eines solchen Führungsstils dafür eintraten, jeder Dienstgradhöhere müsse begrüßt werden. Bei den Anhängern eines mehr autoritären Führungsstiles waren es dahingegen 22 %. Sie forderten auch nur zu 39 % eine Auflockerung der derzeitigen Regelung. Bei den kooperativ führenden Unteroffizieren taten dies dagegen 60,1 %.

Sowohl in bezug auf die Einschätzung des Wertes von Appellen als auch der Notwendigkeit einer Grußpflicht zeigte es sich, daß Unteroffiziere mit Porteppee einen eher traditionsgeleiteten "soldatischen" Standpunkt vertraten, während ihre jüngeren Kameraden zu zivilen Formen tendierten.

Diese konservative Grundhaltung hin zum Althergebrachten und Überlieferten bei den Feldwebeln zeigte sich auch in der Beurteilung der Traditionspflege innerhalb der Bundeswehr.

Tabelle 48

Beurteilung der Traditionspflege innerhalb der Bundeswehr

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 370)	LwUffz o.P. (n = 235)	MarineUffz o.P. (n = 166)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)
in der Bw wird zu viel Traditionspflege betrieben	84 (22.7)	33 (14.7)	35 (21.1)	18 (12.3)	21 (10.7)	9 (14.8)
in der Bw wird zu wenig Traditionspflege betrieben	89 (24.1)	55 (24.4)	40 (24.1)	46 (31.5)	57 (28.9)	33 (54.1)
die derzeitige Traditionspflege ist gerade richtig	144 (38.9)	102 (45.3)	81 (48.8)	67 (45.9)	97 (49.2)	16 (26.2)
Traditionspflege ist überflüssig	53 (14.3)	35 (15.6)	10 ( 6.0)	15 (10.3)	22 (11.2)	3 ( 4.9)

$\text{Chi}^2 = 56.77 \quad \text{df} = 15 \quad \alpha = 0.00$

Die höchsten Anteile derjenigen, die der Bundeswehr vorwerfen, sie betreibe zu wenig Traditionspflege, finden sich bei den Unteroffizieren mit Portepee in allen drei Teilstreitkräften. Bei den Bootsmännern ist sogar über die Hälfte dieser Meinung. Ein relativ breites Desinteresse an bzw. Mißbehagen mit der derzeitigen Traditionspflege zeigt sich bei den Unteroffizieren ohne Portepee. Dort glauben immerhin fast ein Drittel, die Bundeswehr tue zu viel bei der Pflege der Tradition bzw. eine solche sei gänzlich überflüssig.

Die meisten Gegner fand die Traditionspflege im Seemannischen Dienst der Marine (36,4 % = zu viel Traditionspflege; 18,2 % = überflüssig), in den Kampftruppen des Heeres (25,8 %; 10,5 %) und im Bereich FlaRak der Luftwaffe (30,6 %; 10,2 %). In bezug auf die Luftwaffe läßt dieses Ergebnis vermuten, daß ein technisch geprägtes Denken die Gegnerschaft bewirkte. In Heer und Marine scheint es eher so zu sein, als ob ein "Zuviel" an tatsächlichen Vorkommnissen einen gewissen Überdruß verursachte, gelten doch gerade die beiden betroffenen Truppengattungen bzw. Verwendungsbereiche als die Teile der Bundeswehr, in denen noch am meisten Wert auf Tradition auch in Äußerlichkeiten gelegt wird.

Eine gewisse Zwiespältigkeit zeigte sich sowohl im Seemannischen Dienst als auch in den Kampftruppen des Heeres. Dort glaubten, wie angeführt, relativ viele Soldaten, die Traditionspflege in der Bundeswehr sei übertrieben oder überflüssig. Gleichzeitig war aber die Anzahl derjenigen, die von zu wenig Traditionspflege sprachen, fast genauso hoch. Diese Differenz beruht im we-

sentlichen auf gegensätzlichen Meinungen zwischen Unteroffizieren mit und ohne Portepee. Letztere fordern zum Großteil ein "mehr", erstere dahingegen ein "weniger".

Insgesamt läßt sich als ein Fazit feststellen, daß es in der Beurteilung von Tradition und ihr zurechenbarer Äußerlichkeiten einen deutlichen Bruch zwischen jüngeren und älteren Unteroffizieren gibt. Unteroffiziere ohne Portepee fordern mehr zivile Elemente und orientieren sich weniger am Vergangenen als dies Feldwebel und Bootsmänner tun. Von einer einheitlichen Meinung im gesamten Unteroffizierkorps kann nicht die Rede sein, vielmehr zeichnen sich deutlich zwei Meinungsblöcke ab, die durch die Dienstgradgruppen gebildet werden.

Ob sich bei der Beurteilung der Leistungserfüllung der Bundeswehr eine gleiche oder ähnliche Blockbildung erkennen läßt, wird im folgenden Kapitel gezeigt.

#### II.4.5. Die Sozialisationsleistungen der Bundeswehr im Meinungsbild von Unteroffizieren

Wie sowohl Kuhlmann<sup>1)</sup> als auch Dillkofer und Klein<sup>2)</sup> nachweisen konnten, sind die eigentlichen Sozialisationsagenten in der Bundeswehr nicht die Offiziere, sondern die Unteroffiziere. Nur sie allein besitzen die notwendige Nähe zu den Mannschaften, um auf sie ausbildend und erziehend einwirken zu können. Da sie in fast

---

1) Kuhlmann, J., a.a.O., S. 179 ff.

2) Dillkofer, H., Klein, P., a.a.O., S. 52-114

ständigem Kontakt zu den einfachen Soldaten stehen, haben sie auch am ehesten die Möglichkeit zu beurteilen, ob und wie es in ihrem Bereich gelingt, die Ziele zu erreichen, die sich die Bundeswehr in bezug auf die Sozialisation des Soldaten gesetzt hat.

Eines der Sozialisationsziele der Bundeswehr besteht zweifelsohne darin, dem Wehrpflichtigen Sinn und Zweck des Wehrdienstes klarzumachen und ihm eine positive Einstellung zur Bundeswehr zu vermitteln.

Diese Einstellung muß gemessen werden am Anfangszustand, d.h. an der Haltung, die beim wehrpflichtigen Soldaten zu Beginn des Wehrdienstes vorherrscht. Ist sie nämlich durchweg positiv, so hat es die Bundeswehr leicht, weil sie auf dieser Basis aufbauen kann bzw. nur dafür Sorge zu tragen braucht, daß der bereits vorhandene Zustand konserviert wird. Anders sieht es allerdings aus, wenn die Haltung der meisten Wehrpflichtigen gegenüber der Bundeswehr zu Beginn des Wehrdienstes von negativen Aspekten geprägt wird. Gelingt es dann im Verlaufe der Ausbildung nicht, diesen Zustand zu ändern, so muß ernsthaft daran gezweifelt werden, ob der Soldat die zum Kämpfen benötigte Motivation im ausreichenden Maße besitzt.

Die Einstellung der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Bundeswehr zu Beginn ihres Wehrdienstes aus der Sicht von Unteroffizieren wird in Tabelle 49 dargestellt.

Tabelle 49

Frage: Wie beurteilen Sie die Einstellung der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Bundeswehr zu Beginn ihres Wehrdienstes?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 371)	LwUffz o.P. (n = 226)	MarineUffz o.P. (n = 165)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 60)
Einstellung ist negativ (1)	209 (56.3)	154 (68.1)	90 (54.5)	52 (35.6)	94 (47.7)	23 (38.3)
ist weder positiv noch negativ (2)	102 (27.5)	38 (16.8)	46 (27.9)	43 (29.5)	44 (22.3)	22 (36.7)
trotz bestimmter Vorbehalte posi- tiv (3)	54 (14.6)	33 (14.6)	28 (17.0)	50 (34.2)	58 (29.4)	14 (23.3)
ist positiv (4)	6 ( 1.6)	1 ( 0.4)	1 ( 0.6)	1 ( 0.7)	1 ( 0.5)	1 ( 1.7)
Mittelwert (Standardab- weichung)	1.61 (0.79)	1.47 (0.76)	1.64 (0.78)	2.00 (0.85)	1.83 (0.87)	1.88 (0.82)

F = 10.16  $\alpha = 0.00$

Zwar sind die Unteroffiziere aller Dienstgrade und in jeder Teilstreitkraft gemeinsam der Meinung, kaum ein Wehrpflichtiger begänne seinen Wehrdienst mit einer positiven Einstellung zur Bundeswehr, hinsichtlich des Grades der Ablehnung gehen die Ansichten aber auseinander. Während über die Hälfte der Feldwebel den Wehrpflichtigen zumindest eine neutrale, wenn nicht sogar eine mäßig positive Haltung zugesteht, geht die Mehrheit der Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere davon aus, die Einstellung der meisten Wehrpflichtigen Soldaten zur Bundeswehr sei eindeutig negativ.

Vergleicht man die Meinungen der beiden Dienstgradgruppen mit den Äußerungen von Rekruten,<sup>1)</sup> so läßt sich feststellen, daß Unteroffiziere ohne Portepée deren tatsächliche Haltung wesentlich besser einschätzen, als dies die Feldwebel tun. Offenbar sind also Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere auf Grund der größeren Nähe zu den Mannschaften besser in der Lage, deren Stimmung wiederzugeben, als Feldwebel. Bei letzteren scheint dahingegen nicht selten der Wunsch Vater des Gedankens zu sein.

Im Meinungsbild der Unteroffiziere wird deutlich zwischen der Einstellung von Wehrpflichtigen zur Bundeswehr und zur Wehrpflicht getrennt. Die Haltung gegenüber der Wehrpflicht wurde wie folgt eingeschätzt:

Tabelle 50

Frage: Wie steht die Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Wehrpflicht ?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 375)	LwUffz o.P. (n = 227)	MarineUffz o.P. (n = 165)	HeerUffz m.P. (n = 145)	LwUffz m.P. (n = 197)	MarineUffz m.P. (n = 61)
Wehrpflicht wird abgelehnt	82 (21.9)	43 (18.9)	39 (23.6)	11 ( 7.6)	19 ( 9.6)	6 ( 9.8)
wird als notwendiges Übel akzeptiert	283 (54.1)	136 (59.9)	91 (55.2)	72 (49.7)	120 (60.9)	39 (63.9)
wird akzeptiert, jedoch Wehrungerechtigkeit beklagt	89 (23.7)	48 (21.1)	35 (21.2)	62 (42.8)	58 (29.4)	16 (26.2)
wird ohne Vorbehalte begrüßt	1 ( 0.3)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)

Chi<sup>2</sup> nicht durchgeführt, da mehr als 20 % der Erwartungswerte unter 5

1) Vgl. Hegner, K., Lippert, E., Wakenhut, R.: Militär und Moral (Arbeitstitel). Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 5, im Druck

Insgesamt wird die Meinung der Wehrpflichtigen zur Wehrpflicht wesentlich positiver eingeschätzt als deren Einstellung zur Bundeswehr. In allen Dienstgradgruppen herrscht mehrheitlich die Ansicht vor, die Wehrpflicht würde mit einschränkenden Vorbehalten akzeptiert.

Ähnlich wie in bezug auf die Einstellung zur Bundeswehr beurteilen Unteroffiziere ohne Portepee die Haltung der Wehrpflichtigen zur Wehrpflicht negativer als Feldwebel und Bootsmänner, wobei sie wiederum der Realität wesentlich näher kommen.

Zur Wehrpflicht äußerten sich die Mannschaften aus den gleichen Einheiten, aus denen auch die Unteroffiziere stammten, nämlich noch negativer, als dies die Unteroffiziere ohne Portepee vermuteten.

Tabelle 51

Einschätzung der allgemeinen Wehrpflicht durch Mannschaften

Frage:

Allgemeine Wehrpflicht bedeutet, daß grundsätzlich alle männlichen Jugendlichen zum Wehrdienst aufgerufen werden. Halten Sie die Wehrpflicht für richtig oder für falsch?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten		
	Heer (n = 713)	Luftwaffe (n = 595)	Marine (n = 205)
völlig falsch	115 (16.1)	78 (13.1)	24 (11.7)
falsch	148 (20.8)	110 (18.5)	32 (15.6)
unentschieden	168 (23.6)	107 (18.0)	49 (23.9)
richtig	189 (26.5)	208 (35.0)	74 (36.1)
sehr richtig	93 (13.0)	92 (15.5)	26 (12.7)

In Heer und Luftwaffe halten etwa ein Drittel, in der Marine ein Viertel der befragten Mannschaften die Wehrpflicht für falsch oder gar für völlig falsch. Vergleicht man diese Meinung mit der ihrer vorgesetzten Unteroffiziere, so zeigt sich, daß Unteroffiziere ohne Portepeee das Stimmungsbild bei den Mannschaften zutreffender wiedergeben als Feldwebel und Bootsmänner. Es kann vermutet werden, daß die wirklichkeitsnähere Einschätzung der Unteroffiziere ohne Portepeee und Stabsunteroffiziere in deren größerer Nähe zu den Mannschaften begründet liegt, es ist aber auch nicht auszuschließen, daß hier verschiedene Denkweisen aufeinanderstoßen. Während der Unteroffizier ohne Portepeee die Bundeswehr häufig nur als vorübergehende Durchgangsstation sieht und sich mit ihr kaum identifiziert, haben viele Feldwebel ein berufliches Verhältnis zu ihrer Tätigkeit als Soldat entwickelt. Während es ersteren leicht fällt, sich in das Denken Wehrpflichtiger zu versetzen, weil sie selbst eine ähnliche oder gar identische Einstellung zur Bundeswehr besitzen, ist dies letzteren nur schwer möglich. Ihre Wahrnehmung wird von einer Denkhaltung beherrscht, in der für den Gedanken an die Unsinnigkeit des Wehrdienstes kein Platz ist. Der so entstandene Selektionsmechanismus führt dazu, daß nur Dinge gesehen werden, die die eigene Meinung bestätigen. Ihr entgegenstehende Merkmale oder Vorkommnisse werden unbewußt geleugnet und gar nicht wahrgenommen.

Für die Wirksamkeit einer selektiven Wahrnehmung sprechen die in den einzelnen Statusgruppen vorherrschenden Meinungen über den Sinn des Wehrdienstes für den einzelnen.

Bei Unteroffizieren mit einer Verpflichtungszeit bis zu 3 Jahren glaubten 41,7 %, der Wehrdienst sei für den einzelnen verlorene Zeit, bei SaZ8 waren es 38,7 %, bei SaZ12 und SaZ15 22,4 % und bei den Berufssoldaten lediglich noch 16,4 %.

Entsprechend der eigenen Einstellung zum Sinn des Wehrdienstes war die Einschätzung der Akzeptanz durch Wehrpflichtige. 24,5 % der SaZ2 und SaZ3 glaubten, die Wehrpflicht würde von der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten abgelehnt. Diese Zahl verminderte sich bei den SaZ4 - SaZ8 auf 21,2 %, bei den SaZ12 und SaZ15 auf 10,3 % und bei den Berufssoldaten gar auf 4,2 %.

Billigt man der zunehmenden Verpflichtungsdauer einen Indikatorwert für die Identifikation mit den Zielen der Bundeswehr zu, so lassen die Unterschiede zwischen den Statusgruppen den Schluß zu, daß die eigene Einstellung die Wahrnehmung und Einschätzung der Haltung der Wehrpflichtigen entscheidend beeinflusst.

Ob diese Identifikation mit den Zielen der Bundeswehr sich auch in der Beurteilung der Sozialisationsleistung der Bundeswehr niederschlägt, läßt sich aus Tabelle 52 entnehmen.

Tabelle 52

Frage: Glauben Sie, daß durch den Wehrdienst die Einstellung der wehrpflichtigen Soldaten zur Bw sich ändert?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten			
	W 15 - SaZ 3 (n = 97)	SaZ 4 - SaZ 8 (n = 667)	SaZ 12 - SaZ 15 (n = 235)	BS (n = 165)
Einstellung wird positiver	26 (26,8)	206 (30,9)	105 (44,7)	88 (53,3)
Einstellung bleibt gleich	31 (32,0)	274 (41,1)	88 (37,4)	60 (36,4)
Einstellung wird negativer	40 (41,2)	187 (28,0)	42 (17,9)	17 (10,3)

$\text{Chi}^2 = 59,97$        $\text{df} = 6$        $\alpha = 0,00$

Legende: W 15 = Wehrpflichtiger  
 SaZ = Soldat auf Zeit  
 BS = Berufssoldat

Wie ersichtlich, glaubt nur eine Minderheit der Zeitsoldaten, dahingegen aber die Mehrheit der Berufssoldaten daran, daß es der Bundeswehr im Verlaufe des Wehrdienstes gelingt, die Einstellung ihr gegenüber positiv zu verändern. Besonders skeptisch urteilen kürzerdienende Unteroffiziere. Bei ihnen ist sogar weit über ein Drittel der Meinung, durch den Wehrdienst werde die negative Grundhaltung zur Bundeswehr nur noch verstärkt.

Der mangelnde Glaube an die Fähigkeit der Bundeswehr, durch den Grundwehrdienst die Einstellung zu ihr positiv zu ändern bei der Gruppe der kürzerdienenden Unteroffiziere, muß zu denken geben. Das Ergebnis läßt nämlich vermuten, daß gerade den eigentlichen Sozialisationsagenten, d.h. den Gruppenführern, das Vertrauen in ihre eige-

nen Fähigkeiten fehlt, oder aber daß ein großer Teil von ihnen vor seiner Aufgabe bereits kapituliert hat.

Für beide Annahmen gibt es Anhaltspunkte. So fühlen sich 73,7 % aller kürzerdienenden Unteroffiziere, die als Ausbilder tätig sind, pädagogisch nur ungenügend auf ihre Aufgabe vorbereitet, 52,9 % sehen sich ihrem dienstlichen Auftrag nicht voll gewachsen. Als ein Zeichen für Resignation kann gewertet werden, daß nur in der Gruppe der Kurzdiener eine Mehrheit von Unteroffizieren der Meinung ist, eine Berufsarmee würde den Verteidigungsauftrag besser erfüllen. 64,6 % der Unteroffiziere mit einer Verpflichtungszeit bis zu 3 Jahren vertreten diese Ansicht, bei den Berufssoldaten sind es dahingegen nur 44,8 %, bei den SaZ12 - 15 gar nur 43,3 %.

Daß es der Bundeswehr nicht gelingt, den Wehrpflichtigen Sinn und Zweck des Wehrdienstes im ausreichenden Maße zu verdeutlichen, und daß sie die Einstellung zu ihr eher ins Negative verkehrt, wird von vielen Faktoren verursacht. In nicht unerheblichem Maße lassen sich die Defizite aber sicher auf die mangelnden Fähigkeiten und das fehlende Selbstvertrauen der jungen Unteroffiziere zurückführen. Mit ihnen wird der Wehrpflichtige in erster Linie konfrontiert, sie bilden vielfach das Vorbild und Beispiel, an dem der Soldat sich orientiert. Solange der junge Unteroffizier die Hauptlast der Sozialisation zu tragen hat, wird seine Einstellung und sein Verhalten auch das seiner Untergebenen prägen. Unerfahrene und unsichere Unteroffiziere in der Funktion des Ausbilders und Erziehers bedeuten daher, mit dem derzeitigen unbefriedigenden Zustand leben zu müssen. Die entscheidenden Sozialisationsinstanzen, nämlich die Stellen der

Gruppenführer mit qualifizierten und erfahrenen Unteroffizieren zu besetzen, ließe zumindest positivere Ergebnisse als bisher erwarten.

#### II.4.6. Einstellungen zum Verteidigungsauftrag der Bundeswehr

Die Bundeswehr ist ein Instrument der Sicherheitspolitik der Bundesrepublik Deutschland. Die ihr dabei zugewiesene Aufgabe wird in der ZDv 10/1 (Hilfen für die Innere Führung) in der Ziffer 102 wie folgt definiert:<sup>1)</sup>

- "a) Im Frieden trägt die Bundeswehr durch Abschreckung zur Sicherheit und Friedenserhaltung bei
- b) In Krisenzeiten und im Spannungsfall sichert die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr die Handlungsfreiheit von Bundesregierung und Bundestag
- c) Im Verteidigungsfall wahrt die Bundeswehr, gemeinsam mit den Streitkräften der Bündnispartner, die Unversehrtheit des eigenen Gebietes oder stellt sie wieder her."

Hiermit ist festgelegt, daß die Bundeswehr Aufgaben sowohl im Frieden als auch im Konfliktfalle hat. Im Frieden hat sie alles zu tun, um durch eine stete Einsatzbereitschaft jeden potentiellen Gegner abzuschrecken. Da-

---

1) nach: de Maizière, U.: Auftrag und Struktur der Bundeswehr, in: Zoll, R., Lippert, E., Rössler, T. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 27 ff.

her muß sie ständig bemüht sein, ihre Soldaten so auszubilden und auszurüsten, daß sie jederzeit in der Lage sind, einen Angriff abzuwenden. Im Kriegsfall ist ihre Aufgabe durch das Grundgesetz ausdrücklich auf Verteidigung begrenzt. Diesen Auftrag erfüllt sie als eine Streitmacht im Bündnis, d.h. sie vertritt die nationalen Interessen im Rahmen eines Gesamtverteidigungskonzeptes aller NATO-Staaten.

Auftrag und Aufgaben der Streitkräfte sind vom Gesetzgeber eindeutig festgelegt worden. Es liegt nun an der Bundeswehr, dafür zu sorgen, daß sich ihre Soldaten mit dem Verlangen der politischen Führung identifizieren. Je besser ihr das gelingt und je breiter sie davon überzeugen kann, daß die gestellten Aufgaben auf Grund von Ausbildung und Ausrüstung auch erfüllbar sind, um so näher dürfte sie dem obersten Ziel, nämlich der Abschreckung und damit der Friedenserhaltung kommen.

Die Schlagkraft der Bundeswehr, auf der ihre Abschreckungsfähigkeit beruht, ist einerseits abhängig von der militärischen Effizienz von Waffen und Gerät. Ein wichtiger Faktor ist aber auch der Mensch. Nur wenn der einzelne Soldat Vertrauen in seine Waffen besitzt, wenn er glaubt, zweckmäßig ausgebildet worden zu sein und wenn er sich eine Chance ausrechnet, im Kampf bestehen zu können, ist eine Gewähr dafür gegeben, daß die Streitkräfte gemäß ihrer von der Verfassung vorgegebenen Aufträge handeln können.

Wenn vom einzelnen Soldaten Einsicht in die Notwendigkeit der Verteidigung und Vertrauen in die Fähigkeit der Armee, ihren Auftrag zu erfüllen, erwartet werden, so gilt

dies im besonderen Maße vom militärischen Vorgesetzten. Fehlt ihm der Glaube an die Fähigkeit der Armee, im Kampf bestehen zu können, ist er von der Wichtigkeit seiner Organisation für den Bestand der Bundesrepublik nicht überzeugt oder mangelt es ihm gar an dem Willen oder der Motivation, sich für die Gesellschaft und ihre Ziele notfalls auch im Kampf einzusetzen, so hat dies Folgen, die weit über die eigene Person hinausgehen. Jeder Vorgesetzte wirkt, ob er will oder nicht, in irgendeiner Art auch als Beispiel. Er kann somit anspornen oder auch abschrecken. Er hat Einfluß, zumindest auf seine unmittelbare Umgebung, auf die Soldaten, mit denen er täglich zu tun hat. Damit ist auch die Bedeutung des Unteroffiziers gegeben. Nur wenn er Glauben an die Sache demonstriert und unter Beweis stellt, kann ähnliches auch von seinen direkten Untergebenen erwartet werden.

Zwar wirken auch Kompaniechefs und Kommandeure durch ihr Verhalten auf ihre Untergebenen, ihnen fehlt aber meist die Möglichkeit, sich die Mechanismen einer informellen Führung zunutze zu machen. Letzteres aber hat der Unteroffizier. Wird er von seiner Gruppe auch als informeller Führer akzeptiert, so liegt es mit in seiner Hand, welche Normen und Verhaltensrichtlinien die Gruppe als eigene akzeptiert. Ob Allgemeinziele auch zu individuellen Zielen werden, d.h. ob der Verteidigungsauftrag der Bundeswehr auch als persönliches Ziel angenommen wird, hängt damit nicht unwesentlich vom direkten Vorgesetzten ab.

Wird die Bundeswehr von einem Unteroffizierkorps geprägt, das von der Wichtigkeit der Streitkräfte für den Fortbestand und die Bewahrung unserer Gesellschaftsordnung

überzeugt ist, so kann angenommen werden, daß diese Haltung auch von der Masse der Wehrpflichtigen geteilt wird. Bestehen aber bereits beim Unteroffizier Zweifel, so können entsprechende Defizite bei Mannschaften kaum Verwunderung erregen.

Um abschätzen zu können, welchen Stellenwert die Bundeswehr in den Augen von Unteroffizieren für die Bundesrepublik hat, wurde die Befragungsstichprobe gebeten, die Wichtigkeit der Armee in bezug auf unseren Staat abzuschätzen. In den Teilstreitkräften und Dienstgradgruppen ergab sich das folgende Ergebnis:

Tabelle 53

Wichtigkeit der Bundeswehr für unseren Staat im Meinungsbild von Unteroffizieren

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten					
	HeerUffz o.P. (n = 375)	LwUffz o.P. (n = 223)	MarineUffz o.P. (n = 167)	HeerUffz m.P. (n = 146)	LwUffz m.P. (n = 196)	MarineUffz m.P. (n = 61)
sehr wichtig (1)	179 (47.7)	113 (50.7)	59 (35.3)	94 (64.4)	109 (55.6)	28 (45.9)
wichtig (2)	173 (46.1)	97 (43.5)	87 (52.1)	47 (32.2)	86 (43.9)	31 (50.8)
weder noch (3)	12 ( 3.2)	11 ( 4.9)	15 ( 9.0)	4 ( 2.7)	1 ( 0.5)	1 ( 1.6)
unwichtig (4)	9 ( 2.4)	2 ( 0.9)	5 ( 3.0)	1 ( 0.7)	0 ( 0.0)	1 ( 1.6)
sehr unwichtig (5)	2 ( 0.5)	0 ( 0.0)	1 ( 0.6)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)
Mittelwert (Standardab- weichung)	1.62 (0.71)	1.56 (0.63)	1.81 (0.76)	1.40 (0.58)	1.45 (0.51)	1.59 (0.61)

F = 8.41  $\alpha$  = 0.00

Generell läßt sich sagen, daß das Unteroffizierkorps der Bundeswehr von der Wichtigkeit der Streitkräfte für unseren Staat überzeugt ist. Allerdings lassen sich Abstufungen im Grade der Zustimmung zwischen den Dienstgradgruppen erkennen. So urteilen Unteroffiziere o.P. in allen Teilstreitkräften weniger positiv als Feldwebel/Bootsmänner. Während die Zahl derjenigen, die die Bundeswehr für nicht wichtig für unseren Staat halten, bei den Portepeeträgern verschwindend gering ist, liegt sie bei Unteroffizieren und Stabsunteroffizieren in Heer und Luftwaffe doch jeweils über fünf, in der Marine sogar bei über 12 Prozent.

Zweifelsohne sind auch diese Zahlen noch so gering, daß sie keine weitreichenden Schlußfolgerungen zulassen, sie können aber zumindest als ein Hinweis gewertet werden, daß es bei jungen Unteroffizieren Strömungen geben könnte, die einer Identifikation mit den Zielen der Bundeswehr entgegenstehen.

Das globale Urteil, die Bundeswehr sei wichtig für unseren Staat, sagt natürlich nichts darüber aus, ob dabei in erster Linie an die Abschreckungsfunktion der Streitkräfte oder aber an andere Aufgaben gedacht wurde. Denkbar ist, daß eine Funktion einen herausragenden Platz einnimmt und alle anderen überlagert, möglicherweise setzt sich das Globalurteil aber auch additiv aus vielen Mosaiksteinen zusammen.

Um zu ermitteln, welche Einzelfaktoren das Bild von der Wichtigkeit der Bundeswehr beeinflussen, enthielt der Fragebogen auch einen Komplex von Fragen, die einzelne Aspekte betrafen. Die Unteroffiziere wurden gebeten, in einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung zu zehn ver-

schiedenen Aussagen auszudrücken. In den drei Teilstreitkräften ergaben sich folgende Ergebnisse:

Tabelle 54

Funktionen und Aufgaben der Bundeswehr im Meinungsbild von Unteroffizieren

Aussage	Mittlerer Zustimmungswert * (Standardabweichung)				
	Heer (n = 522)	Luftwaffe (n = 428)	Marine (n = 232)	F	$\alpha$
ohne die Bundeswehr hätte unser Land längst die Freiheit verloren	3,81 (1,09)	3,71 (1,03)	3,56 (1,10)	4,62	1,01
unsere Demokratie muß auf jeden Fall auch mit der Waffe in der Hand verteidigt werden	4,10 (1,04)	4,19 (0,96)	3,89 (1,08)	6,37	0,22
nur die Bundeswehr sichert uns vor der Bedrohung aus dem Osten	3,62 (1,08)	3,49 (1,02)	3,26 (1,09)	5,03	0,69
ohne die Bundeswehr könnte unsere Regierung keine Politik machen	3,09 (1,14)	3,00 (1,07)	2,77 (1,10)	6,78	0,16
wir verdanken es der Bundeswehr, daß wir in Frieden und Freiheit leben können	3,49 (1,05)	3,46 (0,97)	3,25 (0,94)	4,63	1,00
die Bundeswehr ist wichtig, damit die Bundesrepublik international etwas gilt	3,00 (1,12)	2,90 (1,04)	2,77 (1,07)	3,92	1,96
mit der Bundeswehr leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Verteidigung des Westens	4,33 (0,81)	4,34 (0,79)	4,11 (0,87)	6,70	0,17
ohne eine starke Streitmacht kann kein Land stolz auf sich sein	2,52 (1,23)	2,35 (1,05)	2,18 (1,06)	7,71	0,08
die politische Bildung in der Bundeswehr fördert das Demokratieverständnis der Soldaten	3,33 (1,01)	3,33 (0,96)	3,02 (0,98)	8,98	0,03
die Bundeswehr ist für die Bundesrepublik auch in wirtschaftlicher Hinsicht wichtig	3,79 (0,99)	3,99 (0,95)	3,82 (1,03)	5,05	0,68

\* Der mittlere Zustimmungswert errechnet sich aus einer Skala, wobei

5 = ich stimme voll zu

1 = ich stimme überhaupt nicht zu

bedeutete

Wenn Unteroffiziere von der Wichtigkeit der Bundeswehr für unseren Staat reden, so scheinen sie in erster Linie an die militärisch-sicherheitspolitische Aufgabe der Armee zu denken. Die Items, die den Verteidigungsauftrag der Bundeswehr behandeln, erhalten in Tabelle 54 in allen Teilstreitkräften die höchste Zustimmung. Dabei wird offensichtlich nicht nur an die Bundesrepublik allein, sondern an den gesamten Westen gedacht, wie die hohe Zustimmung zu "mit der Bundeswehr leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Verteidigung des Westens" eindeutig belegt.

Die Feststellungen, die einem wie auch immer gearteten Verteidigungsauftrag nicht unmittelbar zugeordnet werden können, fallen im Grad ihrer Zustimmung gegenüber den übrigen deutlich ab. Allenfalls die wirtschaftliche Bedeutung der Bundeswehr scheint bei dem Gedanken an die Wichtigkeit der Streitkräfte noch eine Rolle zu spielen, weniger aber die Möglichkeit, durch die Bundeswehr das Demokratieverständnis des Soldaten zu heben, und schon gar nicht Aussagen, die die Bundeswehr als ein Instrument nationaler Repräsentation behandeln. Nur bei sehr wenigen Unteroffizieren spielt der Gedanke eine Rolle, die Streitkräfte seien notwendig, um auf sein Land stolz sein zu können.

Daß nur relativ wenige Unteroffiziere das Item "ohne die Bundeswehr könnte unsere Regierung keine Politik machen" als richtig bezeichnen, scheint weniger darauf zurückzuführen zu sein, daß die Streitkräfte nicht als militärischer Faktor gesehen werden (die entsprechenden Aussagen erhalten, wie ersichtlich, einen hohen Zustim-

mungsgrad), sondern vielmehr auf den Gedanken, daß Streitkräfte nicht das alleinige Mittel der Politik sein können und sollen.

Bei sämtlichen Aussagen ist der Zustimmungsgrad zwischen den Teilstreitkräften unterschiedlich hoch. Die statistisch signifikanten Mittelwertunterschiede beruhen allerdings kaum auf Differenzen zwischen Heer und Luftwaffe, sondern vielmehr bei fast jedem Item auf einer deutlich abweichenden Meinung der Marine. Die Unteroffiziere der letztgenannten Teilstreitkraft sind vom Wert der Bundeswehr im Verteidigungsfall weniger überzeugt, sie glauben aber auch in einem noch geringeren Maße als ihre Kameraden von Heer und Luftwaffe daran, die Streitkräfte leisteten einen Beitrag zur staatsbürgerlichen Bildung oder gäben Anlaß, auf das eigene Land stolz zu sein.

Der geringere Überzeugungsgrad von der Wichtigkeit der Bundeswehr bei der Marine, der sich ja auch bereits im Pauschalurteil gezeigt hatte (vgl. Tabelle 53), kann als Folge der bei Marinesoldaten besonders ausgeprägten Berufsunzufriedenheit interpretiert werden (vgl. Kap. II.3.), es mag aber auch sein, daß vielen Angehörigen dieser Teilstreitkraft das Vertrauen in ihre Ausrüstung und ihre Waffen fehlt.

Diese Vermutung drängt sich auf, wenn man berücksichtigt, daß z.B. in der Marine 49,2 % der Befragten der Meinung waren, Waffensysteme und Ausrüstung der Bundeswehr seien veraltet, während im Heer diese Ansicht nur von 47,0 %, in der Luftwaffe von 44,2 % geäußert wurde. 35,7 % der Marineunteroffiziere stimmten der Aussage zu, in der

Bundesrepublik würde zu wenig für die Verteidigung getan, im Heer waren es 29,8 %, in der Luftwaffe 27,3 %. Aus der sehr hohen Zustimmung zu der Feststellung, mit der Bundeswehr leisteten wir einen wichtigen Beitrag zur Verteidigung des Westens, könnte man ableiten, daß damit auch eine positive Haltung zur Integration in das NATO-Bündnis ausgedrückt würde. Ob dem tatsächlich so ist, läßt sich aus Tabelle 55 entnehmen.

Tabelle 55

Frage: Welche Integrationsform erscheint Ihnen für die Bundeswehr am günstigsten?

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten		
	Heer (n = 524)	Luftwaffe (n = 424)	Marine (n = 230)
Unterstellung aller Kampfverbände unter NATO-Befehl	276 (52.7)	240 (56.6)	107 (46.5)
nur teilweise Unterstellung der Kampfverbände unter NATO-Befehl	179 (34.2)	153 (36.1)	106 (46.1)
Unterstellung aller Kampfverbände unter nationales Kommando	67 (12.8)	28 ( 6.6)	14 ( 6.1)
sonstiges	2 ( 0.4)	3 ( 0.7)	3 ( 1.3)

$$\text{Chi}^2 = 23.99 \quad \text{df} = 6 \quad \alpha = 0.08$$

Die derzeitige Integrationsform der Bundeswehr in die NATO stößt bei vielen Unteroffizieren auf wenig Zustimmung. Lediglich gut die Hälfte der Befragten in Heer und Luftwaffe hält sie für optimal, in der Marine sogar noch weniger.

Von denjenigen, die eine von der derzeitigen Form abweichende Kommandostruktur befürworten, plädiert die Masse für einen Kompromiß zwischen rein nationalem Oberbefehl und der völligen NATO-Integration. Lediglich im Heer existiert eine starke Minderheit, die die Bundeswehr dem direkten NATO-Befehl entziehen möchte. Diese Meinung geht in erster Linie auf Unteroffiziere ohne Portepée zurück, die im Heer zu 14,4 % der entsprechenden Ansicht waren (Feldwebel nur zu 8 %).

Die Tatsache, daß etwa die Hälfte aller Unteroffiziere einer vollen Integration aller Kampfverbände unter NATO-Befehl skeptisch gegenübersteht, kann nicht als eine Absage an die NATO-Mitgliedschaft der Bundesrepublik gewertet werden, sie scheint aber ein Anzeichen dafür zu sein, daß in den Augen vieler Unteroffiziere die nationale Komponente der Bundeswehr zu wenig berücksichtigt wird. Möglicherweise spielt bei der Forderung nach geringerer Integration der Gedanke eine Rolle, die Bundeswehr könne auf diese Weise ihre Bedeutung besser zur Geltung bringen, als das bisher der Fall ist.

Wie gezeigt werden konnte, fand die Aussage "unsere Demokratie muß auf jeden Fall auch mit der Waffe in der Hand verteidigt werden", unter Unteroffizieren einen hohen Grad von Zustimmung. Hieraus läßt sich, oberflächlich gesehen, eine positive Haltung zur Demokratie und eine hohe Bereitschaft, sich für sie zu schlagen, ableiten. Bei genauerer Betrachtung muß man allerdings zugeben, daß nur dem ersten Teil der Aussage auch eine hohe Ich-Beteiligung jedes Unteroffiziers zugestanden werden muß. D.h., man kann der Aussage nur dann

zustimmen, wenn man vom Wert der Demokratie überzeugt ist. Beim zweiten Teil der Aussage wird dahingegen die Beteiligung der eigenen Person keineswegs vorausgesetzt, kann jeder Befragte doch sehr gut der Meinung sein, die Verteidigung müsse durch andere durchgeführt werden. Insofern sagt die hohe Zustimmung über den Verteidigungswillen und die Motivation zum Kämpfen wenig aus.

Da der Wert der Bundeswehr als militärischer Faktor aber davon abhängt, ob die Masse der Soldaten auch bereit ist, im Konfliktfall notfalls das eigene Leben zu riskieren, erscheint es notwendig, die diesbezüglichen Einstellungen zu eruieren. Zwar läßt ein bei Unteroffizieren etwa vorhandener Verteidigungswille dann nicht unbedingt eine Verallgemeinerung auf die gesamte Bundeswehr zu, unter Berücksichtigung der zentralen Stellung des Unterführers in Ausbildung und Erziehung darf aber zumindest ein großer Einfluß auf Mannschaften erwartet werden.

Spricht man von Wehrwille oder Verteidigungsmotivation, so drängt sich der Gedanke an den Konfliktfall unwillkürlich auf. Wie sich Unteroffiziere mit ihm auseinandersetzen und welche Einstellungen sie ihm entgegenbringen, soll im folgenden zur Sprache kommen.

Den Unteroffizieren der Befragungsstichprobe wurde eine Reihe von Aussagen bezüglich ihrer Einstellungen zum Krieg vorgelegt. Sie hatten die Möglichkeit, die jeweilige Antwortvorgabe entweder als unsinnig zu verwerfen oder ihr in einer dreistufigen Skala zuzustimmen. In den drei Teilstreitkräften gab es die folgenden Stellungnahmen:

Tabelle 56:

Stellungnahmen zu Gedanken im Zusammenhang mit dem Krieg

Antwortvorgabe

	Mittlerer Zustimmungswert (Standardabweichung)*				
	Heer (n = 522)	Luftwaffe (n = 429)	Marine (n = 229)	F	$\alpha$
in einem Krieg kann ich das anwenden, was ich bei der Bundeswehr gelernt habe	2,29 (0,75)	2,12 (0,77)	2,21 (0,79)	5,36	0,52
wenn wir angegriffen werden, müssen wir uns verteidigen. Wir sind doch keine Nation von Feiglingen	2,35 (0,92)	2,21 (0,94)	2,18 (0,98)	3,57	2,76
die Aussicht in einem Krieg zu sterben schreckt mich nicht	1,48 (0,97)	1,34 (0,91)	1,39 (0,95)	2,61	7,22
es lohnt sich nicht, für ein paar verrückte Politiker das eigene Leben zu riskieren	1,62 (1,09)	1,55 (1,08)	1,70 (1,08)	1,49	22,47
nichts kann den Krieg rechtfertigen, in dem Massenvernichtungsmittel eingesetzt werden	2,29 (0,92)	2,44 (0,81)	2,47 (0,89)	4,98	0,72
ich persönlich würde lieber in einem kommunistischen Land leben als in den Krieg ziehen	0,82 (0,76)	0,86 (0,77)	0,93 (0,71)	1,79	16,47
unsere Demokratie muß notfalls auch unter Einsatz des eigenen Lebens verteidigt werden	2,54 (0,69)	2,57 (0,66)	2,53 (0,68)	0,30	74,50
unsere Gegner sind auch Menschen, die leben wollen	2,52 (0,81)	2,61 (0,75)	2,66 (0,70)	3,05	4,61
ich möchte eher im Kampf sterben, als in einem kommunistischen Land leben	1,56 (1,04)	1,34 (1,00)	1,44 (1,02)	5,05	0,68
es ist mir unbegreiflich, wie man nach dem letzten Weltkrieg noch an einen Krieg denken kann	1,79 (1,04)	1,86 (1,05)	1,99 (1,03)	2,75	6,27
wenn ich ehrlich bin, würde ich ganz gerne mal in einen Krieg ziehen	0,70 (0,84)	0,56 (0,72)	0,70 (0,78)	4,00	1,80
wenn wir unsere Freiheit nur durch einen Krieg verteidigen können, dann werde ich selbstverständlich mitmachen	2,49 (0,76)	2,50 (0,74)	2,42 (0,74)	0,97	62,11
wenn ich an das grenzenlose Leid denke, das ein Krieg mit sich bringt, kann ich mir nicht vorstellen, wie man das rechtfertigen kann	2,12 (0,91)	2,25 (0,84)	2,30 (0,82)	4,35	1,30
unsere Demokratie ist zur Zeit gar nicht die vielen Opfer wert, die ein Krieg mit sich bringt	1,29 (0,87)	1,22 (0,85)	1,25 (0,82)	0,94	60,96
es ist wohl besser, gegen die kommunistischen Staaten notfalls einen Krieg zu führen, als in einem kommunistischen Land leben zu müssen	1,93 (0,98)	1,81 (1,01)	1,84 (0,99)	1,85	15,56
ich persönlich würde nicht zu den Waffen greifen, aber ich bin dazu verpflichtet	1,45 (0,94)	1,45 (0,89)	1,59 (0,94)	1,87	15,11
ich glaube, daß ein Krieg zwischen Kapitalismus und Kommunismus nur auf Kosten der jeweiligen Bevölkerung geht	2,31 (0,89)	2,42 (0,81)	2,47 (0,80)	3,35	3,42

\* Mittelwert aus einer Skala wobei

3 = ich stimme zu  
 2 = ich stimme teilweise zu  
 1 = ich stimme nicht zu  
 0 = der Gedanke ist unsinnig ... bedeutet

Wie ersichtlich, wird der Aussage "unsere Demokratie muß notfalls auch unter Einsatz des eigenen Lebens verteidigt werden" in einem sehr hohen Grade in allen Teilstreitkräften zugestimmt. Sieht man dies im Zusammenhang mit dem ebenfalls hohen Übereinstimmungsgrad zu "wenn wir unsere Freiheit nur durch einen Krieg verteidigen können, dann werde ich selbstverständlich mitmachen", dann ist die Schlußfolgerung erlaubt, daß die überwiegende Zahl der Unteroffiziere der Bundeswehr in einem möglichen Konfliktfalle zum Kämpfen bereit wäre. Bei dieser Bereitschaft steht weniger eine wie auch immer geartete Verpflichtung als Motiv im Hintergrund, auch sicher keine Freude am Kriegshandwerk, sondern vielmehr die Einsicht, daß unsere freiheitlich demokratische Ordnung den Einsatz des eigenen Lebens lohnt. Als Gegensatz zu unserem Staatssystem wird dabei offenbar der Kommunismus gesehen. Die Mehrzahl der Unteroffiziere ist eher bereit zu kämpfen als in einem kommunistischen Land zu leben. Die Zustimmung zu der letzten Aussage muß allerdings differenziert gesehen werden, wenn man bedenkt, daß das Item "ich möchte eher im Kampf sterben als in einem kommunistischen Lande zu leben" von wesentlich weniger Unteroffizieren als richtig angesehen wurde. Offensichtlich wird zwar ein Kampf bejaht, beim Gedanken an seine letzte Konsequenz kommen dann aber doch bei vielen Unteroffizieren Zweifel, ob es nicht doch besser wäre, in einem kommunistischen Land zu leben.

Daß die meisten Unteroffiziere ihre Aussagen nicht leichtfertig gemacht haben, sondern sich durchaus der Schrecken bewußt sind, die ein möglicher Krieg mit sich bringen könnte, belegen die Zustimmungsraten zu den diesbezüglichen

chen Items. Es darf davon ausgegangen werden, daß fast alle Befragten eine Möglichkeit, im Krieg das Leben zu verlieren, miteinkalkulieren und natürlicherweise davor Angst haben. Auch die Wirkung der modernen Massenvernichtungsmittel wird gesehen und daraus die Schlußfolgerung gezogen, daß Kriege kaum mehr zu rechtfertigen sind.

Will man aus Tabelle 56 ein Gesamtfazit ziehen, so läßt sich feststellen, daß die meisten Unteroffiziere, unter voller Einrechnung der möglichen Schrecken eines Krieges, der Meinung sind, unsere Demokratie sei es wert, für sie zu kämpfen. Insofern kann an der Kampfbereitschaft und -motivation des Unteroffizierkorps kaum ein Zweifel bestehen. Allerdings gilt zu berücksichtigen, daß dies ein Schluß ist, der vom jetzigen Friedenszustand in den möglichen Konfliktfall übergreift. Insofern ist er problematisch und mit zahlreichen Fehlerquellen behaftet. Zahlreiche Untersuchungen konnten belegen, daß der Soldat im Krieg aus ganz anderen Motiven heraus kämpft, als man sie im Frieden vermutet hat.<sup>1)</sup>

Die Aussage, das Unteroffizierkorps der Bundeswehr sei bereit, für die Demokratie zu kämpfen, bezieht sich damit nur auf die diesbezüglichen Einstellungen und Meinungen zum Befragungszeitpunkt. Daraus Rückschlüsse für das "Wie" in der tatsächlichen Kampfsituation zu ziehen, ist nicht zulässig. Wohl aber läßt sich sagen, daß

---

1) Vgl. dazu: Marshall, S.L.A.: Soldaten im Feuer. Frauenfeld 1951; Stouffer, S.A. u.a., a.a.O.; Bigler, R.R.: Der einsame Soldat. Frauenfeld 1963

die Idee vom Staatsbürger in Uniform, der sich der Demokratie verpflichtet fühlt, bei den meisten Unteroffizieren auf fruchtbaren Boden gefallen ist.

Betrachtet man die in Tabelle 56 aufgetretenen signifikanten Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften, so gilt zunächst festzustellen, daß sie sich nicht auf die Einstellungen in bezug auf die Verteidigungswürdigkeit unserer Demokratie beziehen. Dort herrscht völlige Einmütigkeit. Differenzen treten eher bei Randaspekten auf. So scheint man sich in der Marine am ehesten aller Schrecken des Krieges bewußt zu sein, während der Zusammenhang zwischen den Fähigkeiten, die man in der Ausbildung erworben hat, und deren Realisierung in einem Krieg im Heer am deutlichsten gesehen wird. Dies liegt u.U. daran, daß die Anzahl der nicht zivil vergleichbaren Tätigkeiten, d.h. der rein auf den Kampf bezogenen, in dieser Teilstreitkraft am größten ist.

In Tabelle 52 wurden die Ergebnisse in Form von Mittelwerten dargestellt. Dies hat den Vorteil der größeren Übersichtlichkeit, aber auch den Nachteil, daß die unterschiedlichen Meinungen zu den einzelnen Aussagen nur ungenau erfaßt werden. Betrachtet man die Antworten im Detail, so erhält das unter dem Aspekt des Verteidigungswillens und der Identifikation mit der Demokratie so erfreuliche Bild einige Trübungen.

Den Aussagen "unsere Demokratie muß notfalls auch unter Einsatz des eigenen Lebens verteidigt werden" und "wenn wir unsere Freiheit nur durch einen Krieg verteidigen können, dann werde ich selbstverständlich mitmachen" stimmten lediglich 63,9 % bzw. 60,5 % voll zu. 28,9 %

bzw. 30,0 % machten Abstriche, 5,5 % und 6,6 % lehnten sie ab, der Rest bezeichnete sie als unsinnig. Ob bei der teilweisen oder gar vollen Ablehnung der Gedanke an die Schrecken des Krieges im Vordergrund stand oder aber die Überlegung, die Demokratie bzw. unsere Freiheit sei den Einsatz nicht wert, kann aus den Aussagen nicht entnommen werden. Wenn man aber bedenkt, daß 31,8 % der Befragten der Aussage "unsere Demokratie ist zur Zeit gar nicht die vielen Opfer wert, die ein Krieg mit sich bringt" zumindest teilweise zustimmten, so läßt sich vermuten, daß Skepsis gegenüber unserer Staatsform das treibende Motiv war.

Die fehlende Zustimmung zu "unsere Demokratie muß notfalls auch unter Einsatz des eigenen Lebens verteidigt werden" sollte nicht überbewertet werden, zumal die Ablehnung überwiegend nur teilweise erfolgte und auch nur eine Minderheit der Unteroffiziere betraf. Es besteht aber auch kein Anlaß, über das Ergebnis einfach hinwegzugehen. Die Bundeswehr tut gut daran, nach den Ursachen zu fragen. Sie können einerseits in einer gewissen Berufsunzufriedenheit liegen. Dafür spricht, daß die Ablehnung in der Marine jeweils am höchsten war. Ein denkbarer Grund liegt auch im Versagen der politischen Bildung, wie es in mehreren Studien bereits nachgewiesen wurde.<sup>1)</sup>

Nicht zuletzt muß darauf hingewiesen werden, daß sich

---

1) Vgl. dazu: Dillkofer, H., Klein, P., a.a.O., Kap. IV.3.; Kaiser, A., Schatz-Bergfeld, M.: Politische Bildung in der Bundeswehr. Mannschaften als Adressaten der politischen Bildung in der Bundeswehr, in: Wehrpsychologische Untersuchungen, Heft 6, 1978

die Meinung der Unteroffiziere kaum von der der Bevölkerung im gleichen Alter unterscheidet. So fand etwa Jaide<sup>1)</sup> in seiner Untersuchung an Jugendlichen einen Anteil von etwa einem Drittel, der der Demokratie skeptisch gegenüberstand.

Während der gesamtgesellschaftliche Trend von der Bundeswehr nur sehr unzureichend beeinflusst werden kann, sind Berufszufriedenheit und politische Bildung Gebiete, in denen Verbesserungen durch "interne" Maßnahmen erfolgen könnten. Hier also müßte angesetzt werden, wenn man sich mit dem bisher Erreichten nicht zufrieden geben will. Gelingt es, den Unteroffizier in noch höherem Maße als bisher davon zu überzeugen, daß sein täglicher Dienst für den Bestand der Demokratie und damit der Bundesrepublik in ihrer derzeitigen staatlichen Form notwendig ist, so dürfte dies wahrscheinlich auch Auswirkungen auf das Selbstbild zeigen, das Unteroffiziere von sich und ihrem Berufsstand haben. Daß hierbei z.Z. noch einiges im Argen liegt, kann im folgenden Kapitel gezeigt werden.

---

1) Jaide, W.: Achtzehnjährige - Zwischen Reaktion und Rebellion. Oberhausen 1978, S. 45 ff.

## II.5. Das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers

### II.5.1. Zum Begriff des "Bildes"

Prüft man die Literatur, die das "Bild" als sozialwissenschaftlichen Begriff verwendet, so lassen sich unter Einbeziehung der Befunde von Wilcott nach Soldan fünf unterschiedliche Bedeutungen definieren:<sup>1)</sup>

1. W = Wissenschaftsbild: Ausreichende wissenschaftliche Sachkenntnisse über ein Objekt
2. O = Objektbild: Vorstellungsbild von der praktischen Sachstruktur eines wirksamen Objektes
3. S = Subjektbild: Vorstellungsbild von einem Gegenstand, das durch die bisherige subjektiv gefärbte persönliche Erfahrung bestimmt ist
4. I = Image: Vorstellungsbild von einem Gegenstand, das unabhängig vom Stellungnehmenden existiert, seiner Erfahrung vorgegeben und seiner subjektiven Erfahrung gegenüber indifferent ist
5. V = Vorurteil: Vorstellungsbild, das persönlich als allgemein verbindlich erlebt wird

---

1) Zit. nach Wolf, H.E.: Zur Problemsituation der Vorurteilsforschung, in: König, R. (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 12. Stuttgart 1969, 1978, S. 160 f.

Im vorliegenden Zusammenhang wird der Begriff "Bild" in dem unter 3. dargestellten Sinne gebraucht. Bild ist also ein mehr oder weniger fest zusammengefügtes Wirken von Vorstellungen, Meinungen und Einstellungen, das bei einer Person oder Gruppe über eine andere Person oder Gruppe bzw. einen Sachverhalt vorherrscht. In bezug auf eine Gruppe wird mit dem Terminus "Bild" weder ein bestimmter Inhalt noch eine affektive Ladung noch eine tatsächliche Verhaltensweise festgelegt. Grundsätzlich kann der Begriff als wertneutral, d.h. vorab weder negativ noch positiv getönt angesehen werden. Da er damit aber mehrdeutig ist, muß er durch andere Begriffe ergänzt werden.

Einer dieser ergänzenden Begriffe ist der der Einstellung. Darunter sollen Determinanten verstanden werden, die aus dem Zusammenwirken von Anlage und Umwelt entstehen und die die Anpassung des Individuums an die Umwelt erleichtern.<sup>1)</sup>

Die Begriffe des Vorurteils und des Stereotyps lassen sich nicht eindeutig von dem der Einstellung trennen. Die meisten Autoren stimmen aber darin überein, im Stereotyp eine besondere Art von überverallgemeinerter, stark vereinfachter und relativ starrer Einstellung zu sehen, der sich häufig auf rassische, ethnische oder religiöse Gruppen bezieht.<sup>2)</sup>

---

1) nach Roth, E.: Einstellungen als Determinanten individuellen Verhaltens. Göttingen 1967, S. 114

2) Vgl. Klein, P.: Änderung des Deutschlandbildes junger Franzosen nach einjährigem Deutschlandaufenthalt, in: Psychologische Beiträge, Jg. 14, 1972, S. 253

Im folgenden wird der Begriff des Stereotyps für Vorstellungen über Unteroffiziere gebraucht. Dabei wird unterschieden zwischen Heterostereotyp, d.h. dem Bild, das andere Gruppen über Unteroffiziere haben, und Autostereotyp, d.h. den Vorstellungen der Unteroffiziere über sich selbst. Ein dem Stereotyp eng verwandter Begriff ist der des Vorurteils. Beiden ist gemeinsam, daß sie auf einer vielfach falschen und unbeweglichen Verallgemeinerung beruhen. Beide gelten im allgemeinen als Spezialfälle von Einstellungen. Für Newcomb<sup>1)</sup> z.B. ist das Vorurteil einfach eine negative Einstellung. Einen Unterschied zwischen Vorurteil und Stereotyp sieht Allport.<sup>2)</sup> Nach ihm sind Stereotype in erster Linie rationalisierende Elemente, die sich der bestehenden Richtung der Vorurteile anpassen und auf sie begründen.

## II.5.2. Die Befragungsform

Der Befragungsform lag die Annahme zugrunde, daß zwischen dem empirischen Begriff "Urteil" und den theoretischen Konstruktionen "Bild" und "Stereotyp" eine Verbindung besteht.

Zur Erhebung der Urteile wurde eine modifizierte Form der Eigenschaftsliste verwandt. Zwar ist deren Brauchbarkeit in letzter Zeit mehrfach angezweifelt worden,<sup>3)</sup>

- 
- 1) Newcomb, Th. M.: Sozialpsychologie. Meisenheim 1959, S. 513
  - 2) Allport, J.W.: The nature of prejudice. Cambridge Mass. 1954, S. 27
  - 3) Vgl. z.B. Manz, W.: Das Stereotyp. Zur Operationalisierung eines sozialwissenschaftlichen Begriffs, in: König, R., Schenck, E.K. (Hrsg.): Kölner Beiträge zur Sozialforschung und angewandten Soziologie. Meisenheim 1968

da diese Methode aber handlich und ökonomisch ist und angenommen werden konnte, daß sie von der Zielgruppe der Befragten wegen ihrer Verständlichkeit ohne Widerstände akzeptiert würde, kam sie in der Untersuchung trotzdem zum Tragen.

Um dem Einwand zu begegnen, die Verwendung von Eigenschaftslisten führe zu Pauschalurteilen und böte keinen Raum für differenziertere Angaben der vermuteten Häufung bestimmter Charakteristiken in den einzelnen Gruppen, wurde in Anlehnung an Bergius u.a.<sup>1)</sup> jede einzelne Eigenschaft mit einer kontinuierlichen Skala von 0 bis 100 % versehen. Dazu kam eine Instruktion, die folgendermaßen lautete: "Sie finden im folgenden eine Liste von Eigenschaften. Bitte geben Sie jeweils an, wieviel Prozent der Unteroffiziere der Bundeswehr nach Ihrer Meinung die betreffende Eigenschaft besitzen."

Die Liste bestand aus insgesamt 35 Eigenschaften, die auf die Auswahl von Bergius u.a.<sup>2)</sup> zurückging. Einige wenige Adjektive, von denen angenommen wurde, daß sie den soldatischen Beruf näher charakterisieren, waren in der ursprünglichen Liste von Bergius nicht enthalten.

Die Einordnung jeder einzelnen Eigenschaft in eine kontinuierliche Skala ließ neben der Ermittlung von im Urteil als weit verbreitet geltenden Eigenschaften auch

---

1) Bergius, R., Werbik, H., Winter, G.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten.I., in: Psych. Beiträge, Jg. 12, 1970, S. 241 - 310

2) Bergius, R. u.a., a.a.O.

die Ableitung von Maßen für die affektive Komponente der Einstellung gegenüber Unteroffizieren zu.

Voraussetzung zur Ableitung solcher Maße war es, den Grad der affektiven positiven oder negativen Tönung jeder einzelnen Eigenschaft in den Befragungsgruppen zu kennen. Hierzu konnte auf eine frühere Studie zurückgegriffen werden.<sup>1)</sup> Damit war die Möglichkeit geschaffen, über die Zusammenfassung aller positiv bzw. negativ geladenen Eigenschaften zu indirekt positiven bzw. negativen Sympathiemaßen zu kommen.<sup>2)</sup>

Zur Ermittlung des Autostereotyps wurde die Eigenschaftsliste der Zielgruppe der Unteroffiziere vorgelegt, zur Feststellung des Heterostereotyps des Unteroffiziers innerhalb der Bundeswehr diente die Befragung von Mannschaften und Offizieren.

Beim Vergleich zwischen Auto- und Heterostereotyp innerhalb der Bundeswehr mit dem Bild des Unteroffiziers in der Bevölkerung bot sich der Rückgriff auf eine Arbeit von B. Meister an,<sup>3)</sup> die das Image von Unteroffizieren in der Gesellschaft behandelte und die methodisch ähnlich angelegt war wie die vorliegende Untersuchung.

---

1) Klein, P.: Die Bewertung von Eigenschaftsbegriffen bei Zeitsoldaten und ungedienten Wehrpflichtigen, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte Heft 8, München 1977

2) Vgl. dazu auch Bergius, R. u.a., a.a.O.

3) Meister, B.: Unteroffiziere der Bundeswehr. Ihr Image in der Gesellschaft. Dissertation, Bonn 1979

### II.5.3. Das Selbstbild des Unteroffiziers

Seit Bestehen der Bundeswehr zeigten Unteroffiziere, nach ihrem Prestige befragt, immer eine gewisse Unzufriedenheit. Zu diesem Schluß kamen z.B. Döring und Puzicha, indem sie ausführten: "Das Prestige des Unteroffiziers war eigentlich seit der neuen Aufstellung deutscher Streitkräfte immer ein wenig unbefriedigend. Die Angehörigen dieser Berufsgruppe selbst waren mit ihrer Stellung innerhalb und außerhalb der Bundeswehr nie so recht zufrieden."<sup>1)</sup> Als Hauptgrund für die Unzufriedenheit sahen die Autoren das vermeintlich schlechte Ansehen der gesamten Bundeswehr in der Öffentlichkeit.

Diese im Unteroffizierkorps weit verbreitete Meinung hatte zu Beginn der siebziger Jahre, d.h. dem Zeitpunkt der Untersuchung von Döring und Puzicha, ihre objektive Berechtigung, trifft aber heute, wie repräsentative Meinungsumfragen besagen, kaum noch zu. So stellte z.B. das Institut für Demoskopie Allensbach im November und Dezember 1980 fest, daß 47 % der Bevölkerung eine gute und 27 % eine zumindest nicht schlechte Meinung von der Bundeswehr hatten. Nur 16 % äußerten sich negativ.<sup>2)</sup>

Die zunehmend positive Einstellung der Bevölkerung zur Bundeswehr wird von den Unteroffizieren bisher aber noch

---

1) Döring, W., Puzicha, K.: Zur Zufriedenheit der Unteroffiziere. Bd. 2: Ergebnisse - Trendanalyse, Empirische Psychologie, Anwendung und Forschung. Bonn 1973, S. 136

2) zit. nach: Das Ansehen der Bundeswehr wächst, in: Bundeswehr - aktuell vom 21. 1. 1981

kaum registriert. Nach wie vor sehen sich viele als eine benachteiligte Minderheit, der zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird. So waren auch in der Befragung lediglich 25 % der teilnehmenden Unteroffiziere der Ansicht, die Massenmedien in der Bundesrepublik berücksichtigten im angemessenen Umfang die Bundeswehr in ihrer Berichterstattung. Vor allem wurde von 67,7 % bemängelt, die wirklichen Probleme der Bundeswehr würden vernachlässigt.

Möglicherweise auf Grund der als gering eingeschätzten Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit ist auch das Prestige, das Unteroffiziere ihrem eigenen Berufsstand zuzubilligen, nach wie vor nicht hoch. In einer Berufsrankskala wird im Vergleich zu zivilen Berufen der gleichen Ebene der Unteroffizier, wie Tabelle 57 zeigt, in der unteren Hälfte angesiedelt.

Tabelle 57

Einschätzung der Wichtigkeit von 10 Berufen für unser Volk durch Unteroffiziere

Beruf	Mittlerer Rangplatz					
	HeerUffz o.P. (n = 346)	LwUffz o.P. (n = 215)	MarineUffz o.P. (n = 154)	HeerUffz m.P. (n = 137)	LwUffz m.P. (n = 184)	MarineUffz m.P. (n = 54)
Kfz-Mechaniker	5.68	5.70	5.65	5.95	6.41	5.93
Postassistent	7.20	7.32	7.14	7.39	7.54	7.37
Elektroinstallateur	5.68	5.51	5.42	5.93	5.91	5.81
Bäcker	3.73	3.77	3.73	3.74	3.63	3.44
Unteroffizier	6.05	6.53	6.80	5.74	5.77	6.76
Bundesbahn- betriebsassistent	7.75	7.79	8.19	7.99	8.01	8.56
Polizeiwachmeister	4.27	4.41	5.03	4.49	4.47	4.78
Landwirt	3.18	2.93	2.65	2.66	2.41	2.00
Krankenpfleger	3.54	3.14	3.07	3.55	3.08	2.89
Kaufmanns- gehilfe	7.92	7.90	7.32	7.57	7.77	7.46

Unter vergleichbaren Berufen nimmt der Unteroffizier im Urteil der Befragten einen relativ niedrigen Rang ein und wird unterschiedlich nach Teilstreitkraft und Dienstgradgruppe an die Stellen fünf (Feldwebel von Heer und Luftwaffe) bis sieben (Unteroffiziere m. und o.P. der Marine) eingestuft. Zwei deutliche Unterschiede fallen auf. Zunächst einmal sehen Portepeeträger ihre eigene Tätigkeit generell als wichtiger an als Unteroffiziere ohne Portepee. Dies kann dadurch erklärt werden, daß etwa die Hälfte der befragten Feldwebel Berufssoldaten waren, die schon aus Gründen der Selbstbestätigung und -achtung sich selber positiver einklassifizierten, mag aber auch damit zu tun haben, daß größere Selbständigkeit und Verantwortung das Gefühl von "Wichtigkeit" eher entstehen lassen. Zum zweiten beurteilen alle Unteroffiziere der Marine ihren eigenen Berufsstand weitaus negativer als ihre Kameraden in Heer und Luftwaffe. Dies ist wahrscheinlich eine Folge der in der Marine weit verbreiteten Berufsunzufriedenheit,<sup>1)</sup> steht aber zumindest bei den Maaten auch im Zusammenhang mit dem Gefühl, als Unteroffizier kaum aus den Mannschaften hervorzuragen.

Betrachtet man die mittleren Rangplätze, die die Unteroffiziere den einzelnen Berufen zuordneten, so fällt eine deutlich ausgeprägte Dreiteilung auf. Im ersten Drittel finden sich Landwirt, Krankenpfleger, Bäcker und Polizeiwachtmeister, im zweiten zusammen mit Kfz.-Mechaniker und Elektroinstallateur auch der Unteroffizier, am Ende schließlich Post- und Bundesbahnbetriebsassistent sowie Kauf-

---

1) Vgl. dazu Kap. II.3.

mannsgehilfe. Insofern scheint die Behauptung gerechtfertigt, daß Unteroffiziere ihre berufliche Tätigkeit zwar nicht als in irgendeiner Form herausgehoben ansehen, aber auch keineswegs an völlig fehlendem Zutrauen leiden. Für den Unteroffizier scheint vielmehr hinsichtlich des Prestiges sein Beruf einer unter vielen zu sein.

Aus der Einordnung des eigenen Berufsstandes in eine Rangreihe vergleichbarer Berufe läßt sich das Ansehen erkennen, das Unteroffiziere sich selbst in der Gesellschaft zumessen. Diese Einschätzung besagt aber nichts darüber, welche affektive Einstellung beim durchschnittlichen Unteroffizier gegenüber der Gesamtheit aller Unteroffiziere vorherrscht. Zwar scheint es denkbar, daß die relativ niedrige Einstufung der eigenen Tätigkeit im Vergleich zu anderen Berufen ähnlicher Qualifikationsebenen Folge eines negativen Selbstbildes ist, mit gleicher Wahrscheinlichkeit läßt sich aber auch vermuten, daß Gründe für das eher als niedrig erlebte Berufsprestige in der mangelnden Anerkennung durch andere Gruppen inner- und außerhalb der Bundeswehr oder aber in erlebten Beschränkungen der eigenen Handlungsmöglichkeiten liegen.

Auf die Frage, ob das mangelnde Berufsprestige im Zusammenhang mit dem Selbstbild des Unteroffiziers steht, geben die Ergebnisse Auskunft, die die Auswertung der Eigenschaftslisten im Eigenurteil und im Vergleich zu den Vorstellungen anderer Gruppen erbrachten.

Tabelle 58

Mittlere Verallgemeinerungsgrade (arithm. Mittel) von 35 Eigenschaften im Selbstbild der Unteroffiziere der drei Teilstreitkräfte

Eigenschaft	Mittelwerte* in den Teilstreitkräften				
	Heer (n = 503)**	Luftwaffe (n = 415)	Marine (n = 209)	F***	$\alpha$
1. mutig	46.1	45.7	44.4	0.48	62.2
2. rückständig	32.1	30.3	34.0	1.39	24.7
3. hart	44.7	41.4	38.3	7.88	0.1
4. einseitig	45.2	45.5	48.1	1.31	27.0
5. zuverlässig	62.1	66.1	59.9	7.42	0.1
6. überheblich	41.0	40.8	45.6	3.36	3.4
7. lasch	39.0	38.7	45.6	8.02	0.1
8. umgänglich	58.3	63.5	64.0	9.52	0.0
9. arbeitswillig	62.0	65.7	62.0	3.83	2.1
10. kaltblütig	29.9	26.1	27.0	3.84	3.8
11. besonnen	52.9	56.7	51.4	6.26	0.2
12. rücksichtslos	29.4	25.1	27.0	4.50	1.1
13. zäh	49.1	47.2	44.3	3.24	3.8
14. schwerfällig	31.1	30.4	34.8	3.93	1.9
15. tapfer	50.4	51.0	46.3	2.93	5.2
16. pflichtbewußt	63.9	67.3	61.5	5.97	0.3
17. grausam	14.1	10.9	13.4	3.52	2.8
18. kameradschaftlich	70.2	71.6	69.5	0.78	54.1
19. tatkräftig	59.6	62.8	57.3	6.31	0.2
20. temperamentvoll	53.7	53.4	53.6	0.03	97.4
21. bescheiden	42.5	42.6	44.4	0.72	51.2
22. heimatliebend	66.5	62.4	66.9	3.53	2.9
23. treu	57.7	56.1	53.4	2.43	8.6
24. modern	65.1	66.7	67.2	1.51	31.7
25. draufgängerisch	41.9	39.1	39.8	1.81	16.2
26. verwegen	35.2	30.8	31.4	5.24	0.6
27. scharfsinnig	45.7	45.5	44.1	0.47	62.9
28. kämpferisch	50.0	44.1	41.1	14.22	0.0
29. einsatzbereit	63.3	65.6	58.5	6.38	0.2
30. verbissen	43.3	39.5	39.9	3.58	2.7
31. zaudernd	32.0	31.7	35.2	2.47	8.2
32. stur	36.7	32.0	38.0	7.25	0.1
33. sorglos	35.5	36.7	42.3	6.14	0.3
34. stolz	54.4	53.5	56.3	0.96	61.5
35. ehrgeizig	65.2	65.9	59.8	6.42	0.2

\* Arithmetisches Mittel bezogen auf die Antworten auf die Frage „wieviel Prozent der Unteroffiziere der Bundeswehr besitzen die betreffende Eigenschaft?“

\*\* Die Anzahl der Antworten differieren zwischen den einzelnen Eigenschaften geringfügig

\*\*\* Die Ergebnisse der Varianzanalyse werden detailliert nur in Tabelle 58 aufgeführt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird bei den verschiedenen Fremdbildern darauf verzichtet

Wie Tabelle 58 aufweist, kann von einem einheitlichen Selbstbild des Unteroffiziers der Bundeswehr kaum die Rede sein. Immerhin trennen, bei Zugrundelegung eines 5 % Signifikanzniveaus, 22 der 35 Eigenschaften zwischen den Teilstreitkräften. Selbst bei Anwendung des strengeren 1 % Niveaus sind es noch 13.

Berücksichtigt man nur die letzteren Unterschiede, so läßt sich feststellen, daß sie mit einer Ausnahme im wesentlichen auf eine andersgeartete Meinung in der Marine zurückgeführt werden können. Angehörige dieser Teilstreitkraft sehen Unteroffiziere am wenigsten als hart, zuverlässig, besonnen, pflichtbewußt, tatkräftig, kämpferisch, einsatzbereit und ehrgeizig, dafür aber am häufigsten als lasch, umgänglich, stur und sorglos an. Lediglich bei "verwegen" wird der Platz der Marine am oberen oder unteren Ende vom Heer eingenommen.

Bereits im Alltagssprachgebrauch gelten Eigenschaften wie zuverlässig, besonnen, pflichtbewußt und tatkräftig als positiv, lasch und stur dahingegen als negativ. Insofern läßt sich bei der Marine ein gegenüber den beiden anderen Teilstreitkräften negativeres Selbstbild vom Unteroffizier der Bundeswehr vermuten.

Nach der Untersuchung von Klein<sup>1)</sup> bei Zeitsoldaten der Bundeswehr besitzen 22 der 35 in der Liste verwendeten

---

1) Klein, P., 1977, a.a.O. und unveröffentlichte Ergebnisse; die Eigenschaften mutig, hart, zuverlässig, umgänglich, arbeitswillig, besonnen, zäh, tapfer, pflichtbewußt, kameradschaftlich, tatkräftig, temperamentvoll, bescheiden, heimatliebend, treu, modern, scharfsinnig, kämpferisch, einsatzbereit, verbissen, stolz und ehrgeizig besitzen bei Soldaten einen positiven Gefühlswert, kaltblütig, draufgängerisch und verwegen gelten als neutral, alle anderen der Liste als negativ.

Eigenschaften einen positiven, 10 einen negativen und 3 einen neutralen Gefühlscharakter bei der untersuchten Gruppe. Faßt man die auf die positiven und negativen Eigenschaften entfallenden Antworten zusammen und bildet aus ihnen jeweils das arithmetische Mittel, so erhält man zwei Werte, die man als indirekt positive bzw. negative Sympathiegröße bezeichnen kann.

In bezug auf die drei Teilstreitkräfte erbrachte das indirekt positive Sympathiemaß für Unteroffiziere des Heeres einen Wert von 55,76, in der Luftwaffe einen von 56,12 und in der Marine einen von 53,82. Beim indirekt negativen Sympathiemaß belief sich das arithmetische Mittel im Heer auf 33,61, in der Luftwaffe auf 32,21 und in der Marine auf 36,40. Bei beiden Maßen war der Unterschied zwischen Heer und Luftwaffe nicht signifikant (t-Test für unabhängige Stichproben), wohl aber zwischen der Marine und den beiden anderen Teilstreitkräften. Unteroffiziere der Marine haben also ein deutlich negativeres Selbstbild als ihre Kameraden in den beiden anderen Teilstreitkräften, da sie der Gesamtheit aller Unteroffiziere im geringeren Maße positive und im höheren negativen Eigenschaften zuschreiben.

Sucht man den Stellenwert der Aussagen über das Selbstbild zu verdeutlichen, so benötigt man Vergleichsdaten. Als solche bieten sich die Urteile an, die Meister<sup>1)</sup> in der deutschen Bevölkerung über das Image des Unteroffiziers erhoben hat. Er benutzte eine Eigenschaftsliste,

---

1) Meister, B., a.a.O.

die alle die Adjektive beinhaltete, die auch in vorliegender Studie verwandt wurden. Insofern ist es möglich, jede einzelne Eigenschaft, aber auch die Sympathiegröße im Selbst- und Fremdbild gegenüberzustellen. Zwar ging Meister lediglich von einer siebenstufigen Skalierung aus, dies bildete aber kein Hindernis, weil die Werte nach der Formel  $x = \frac{(y-1)5}{3}$  auf Prozentzahlen umgerechnet werden konnten. Bedauerlicherweise teilt Meister allerdings keine Streuungsgröße mit. Insofern war eine statistische Signifikanzprüfung der Unterschiede nicht möglich und es muß sich mit einer Gegenüberstellung der Mittelwerte begnügt werden.

Basierend auf den Urteilen der männlichen deutschen Bevölkerung<sup>1)</sup> kann festgestellt werden, daß es große<sup>2)</sup> Prozentunterschiede in Selbst- und Fremdbild bei 17 Eigenschaften gibt. Die Bewertung dieser Adjektive im Selbstbild der drei Teilstreitkräfte und im Fremdbild zeigt Tabelle 59.

---

1) Meister, B., a.a.O., S. 163

2) Als groß wurden Differenzen von mindestens 5 % zwischen dem Fremdbild und einem der Autostereotypen angesehen

Tabelle 59

Mittlere Verallgemeinerungsgrade von 17 Eigenschaften, die im Selbst- und Fremdbild unterschiedlich beurteilt werden

Eigenschaft	Mittelwerte *			
	Heer (n = 503)	Luftwaffe (n = 415)	Marine (n = 209)	männliche deutsche Bevölkerung (n = 1125)
hart	44,7	41,4	38,3	49,7
lasch	39,0	38,7	45,6	31,5
umgänglich	58,3	63,5	64,0	51,7
arbeitswillig	62,0	65,7	62,0	49,5
kaltblütig	29,9	26,1	27,0	40,5
besonnen	52,9	56,7	51,4	50,3
rücksichtslos	29,4	25,1	27,0	37,3
schwerfällig	31,1	30,4	34,8	36,3
grausam	14,1	10,9	13,4	23,0
kameradschaftlich	70,2	71,6	69,5	61,7
tatkräftig	59,6	62,8	57,3	63,1
heimatliebend	66,5	62,4	66,9	56,8
modern	65,1	66,7	67,2	53,2
draufgängerisch	41,9	39,1	39,8	46,3
kämpferisch	50,0	44,1	41,1	62,2
verwegen	35,2	30,8	31,4	39,2
stur	36,7	32,0	38,0	43,8

\* die Mittelwerte basieren auf n-Zahlen, die von Eigenschaft zu Eigenschaft geringfügig voneinander abweichen

Von den in Tabelle 59 aufgeführten Eigenschaften besitzen 9 einen positiven, 3 einen neutralen und 5 einen negativen Gefühlswert. Bei den positiven Adjektiven läßt sich feststellen, daß hart, tatkräftig und kämpferisch in der Bevölkerung dem Unteroffizier in höherem Maße zugeschrieben werden als im Selbstbild der Teilstreitkräfte. Umgänglich, arbeitswillig, besonnen, kameradschaftlich, heimatliebend und modern erhalten dahingegen im Heterostereotyp geringere Verbreitungsgrade als im Autostereotyp. Offensichtlich sieht die männliche Bevölkerung im Unteroffizier in noch höherem Maß als dieser selbst den Typ des Kämpfers mit all seinen Attributen - wofür auch die neutralen Eigenschaften sprechen -, weniger dahingegen den Zivilisten oder Arbeitnehmer in Uniform, der mit Eigenschaften gekennzeichnet wird, die im Arbeitsprozeß als ein Qualitätsmerkmal gelten. Besonders auffallend in diesem Zusammenhang ist das Ergebnis, daß Unteroffiziere in relativ geringem Maße als arbeitswillig gelten. Offenbar sind die hohen Dienstzeitbelastungen, denen sich Unteroffiziere unterziehen müssen, entweder noch kaum in das Bewußtsein der Öffentlichkeit gedrungen oder aber sie werden dort nicht ernst genommen.

Bei den Eigenschaften mit negativem Gefühlswert urteilt die Bevölkerung bei 4 der 5 Adjektive deutlich mit höherem Verbreitungsgrad. Offenbar wirken hier noch die alten Klischeevorstellungen etwa eines "Platzek" aus H. Kirsts 08/15 Roman, auf den die Attribute rücksichtslos, schwerfällig, grausam und stur ebenso passen wie die geringere Betonung auf "lasch".

Vergleicht man die Sympathiegrade miteinander, so ergibt sich das in Tabelle 60 dargestellte Bild.

Tabelle 60

Affektive Ladung des Selbst- und Fremdbildes des Unteroffiziers

Sympthiemaß	mittlerer Verallgemeinerungsgrad			
	Heer	Luftwaffe	Marine	männliche Bevölkerung
indirekt positives Sympthiemaß	55,76	56,12	53,82	53,37
indirekt negatives Sympthiemaß	33,61	32,21	36,40	34,25

Zwar sind die Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbild relativ gering. Trotzdem läßt sich erkennen, daß Angehörige von Luftwaffe und Heer sich eher besser beurteilen als dies die Bevölkerung tut, Marineunteroffiziere neigen dahingegen vermehrt dazu, sich negativer einzuschätzen.

Nimmt man die Nähe des Selbstbildes zum Fremdbild in der Bevölkerung als einen Indikator für eine nüchterne und realitätsbewußte Einschätzung des eigenen Berufsstandes, so läßt sich feststellen, daß Unteroffiziere des Heeres diesem Ziel am nächsten kommen. Zwischen dem Bild vom Unteroffizier, das Heeresangehörige besitzen, und dem in der Bevölkerung besteht der hohe korrelative Zusammenhang von  $r = 0,91$  (Produkt-Moment-Korrelation). Er ist etwas geringer bei der Luftwaffe ( $r = 0,88$ ) und am geringsten in der Marine ( $r = 0,80$ ).

Zwischen den Selbstbildern in Heer und Luftwaffe beträgt die Korrelation  $r = 0,99$ , zwischen Heer und Marine  $r = 0,96$  und zwischen Luftwaffe und Marine  $r = 0,86$ . Luftwaffen- und Heeresangehörige haben also weitgehend

identische Vorstellungen vom Unteroffizier und orientieren sich dabei am in der Bevölkerung vorherrschenden Bild. Die Marine macht dahingegen eine Ausnahme. Maate und Bootsmänner sehen die Gesamtheit aller Unteroffiziere anders als vor allem ihre Kameraden in der Luftwaffe und zeigen die geringste Übereinstimmung zur Vorstellung in der Bevölkerung.

Sieht man vom Sonderfall der Marine ab, so scheint die Feststellung erlaubt, daß das Selbstbild, das Unteroffiziere von sich haben, weitgehend frei ist von unrealistischen oder gar selbstbeweihräuchernden Tatbeständen. Der Unteroffizier heute sieht seinen Berufsstand als einen unter vielen anderen. Er mißt ihm keine herausragende Bedeutung zu und beurteilt die Gesamtheit aller Angehörigen seiner Dienstgradgruppen ähnlich kritisch wie das die Bevölkerung tut.

Über die Ursachen des in vielen Punkten abweichenden Bildes in der Marine kann zunächst nur spekuliert werden. Vielleicht trägt die hohe Berufsunzufriedenheit in dieser Teilstreitkraft zu den negativen Aussagen bei, möglicherweise auch die wenig herausgehobene Position, die die meisten Maate innehaben, wobei durchaus auch an Bekleidung, Unterbringung u.ä. gedacht werden kann. Nicht von vornherein auszuschließen ist aber auch der Gedanke, daß ein besonders negatives "Binnenimage", d.h. wenig positive Urteile bei Offizieren und Mannschaften, sich im Selbstbild niedergeschlagen haben. Die Überprüfung dieser Annahme ist u.a. Gegenstand der folgenden Kapitel.

#### II.5.4. Das Bild vom Unteroffizier bei Offizieren

Wie bereits mehrfach angeführt, wurden neben Unteroffizieren auch Mannschaften und Offiziere der in die Untersuchung einbezogenen Einheiten schriftlich in bezug auf ihre Einschätzung der Unteroffiziere befragt. Hierbei gab es bei den Offizieren nicht nur, wie im ersten Band der Studie ausführlich dargestellt wurde, Meinungsunterschiede zwischen den Teilstreitkräften im Hinblick auf die fachliche und pädagogische Qualifikation der Unterführer, sondern auch Differenzen bei deren Beurteilung mit Hilfe von Eigenschaften.

Das Bild vom Unteroffizier, das sich Offiziere in den drei Teilstreitkräften machen, zeigt Tabelle 61.

Tabelle 61

Urteile von Offizieren über Unteroffiziere in den Teilstreitkräften

Eigenschaft	Mittlerer Verbreitungsgrad		
	Heer (n = 91)*	Luftwaffe (n = 44)	Marine (n = 50)
1. mutig	45.6	31.7	48.0
2. rückständig	25.7	28.3	18.0
3. hart	36.9	28.3	42.0
4. einseitig	47.4	55.0	50.0
5. zuverlässig	61.8	53.3	54.0
6. überheblich	26.0	40.0	36.0
7. lasch	37.6	50.0	54.0
8. umgänglich	70.1	76.7	62.0
9. arbeitswillig	71.1	65.0	58.0
10. kaltblütig	25.1	25.0	22.0
11. besonnen	54.1	48.3	40.0
12. rücksichtslos	16.4	20.0	16.0
13. zäh	45.3	41.7	34.0
14. schwerfällig	34.0	41.7	36.0
15. tapfer	48.8	46.7	40.0
16. pflichtbewußt	64.8	53.3	42.0
17. grausam	4.0	5.3	4.0
18. kameradschaftlich	73.3	63.3	62.0
19. tatkräftig	58.9	45.0	46.0
20. temperamentvoll	47.4	45.0	46.0
21. bescheiden	42.2	43.3	36.0
22. heimatliebend	65.0	61.7	66.0
23. treu	59.5	53.3	56.0
24. modern	61.6	65.0	64.0
25. draufgängerisch	34.2	38.3	26.0
26. verwegen	20.9	21.7	18.0
27. scharfsinnig	34.8	38.3	30.0
28. kämpferisch	63.3	55.0	42.0
29. einsatzbereit	67.0	61.7	54.0
30. verbissen	28.4	33.3	24.0
31. zaudernd	31.4	35.0	20.0
32. stur	23.2	20.0	24.0
33. sorglos	34.2	36.7	38.0
34. stolz	38.4	31.7	46.0
35. ehrgeizig	54.1	43.3	36.0

\* Die Anzahl der Beurteiler weicht bei manchen Eigenschaften geringfügig von den angegebenen n-Zahlen ab.

Zwischen den drei Teilstreitkräften gibt es in der Beurteilung von Unteroffizieren mit Eigenschaften eine Vielzahl von signifikanten Unterschieden (t-Test für unabhängige Stichproben). Zwischen Heer und Luftwaffe trennen überzufällig 13 Eigenschaften, zwischen Heer und Marine 16 und zwischen Luftwaffe und Marine 12. Aus Gründen einer besseren Übersicht wird auf die Wiedergabe aller trennscharfen Items verzichtet. In der Tendenz sieht es so aus, daß in der Charakterisierung des Unteroffiziers durch Heeresoffiziere "soldatische" Elemente wie z.B. zäh, kämpferisch, einsatzbereit und tatkräftig stärker vertreten sind als in den beiden anderen Teilstreitkräften. In der Luftwaffe fallen die relativ hohen Verallgemeinerungsgrade bei negativen Eigenschaften wie überheblich, rücksichtslos, schwerfällig und zaudernd auf, in der Marine zeigen sich ähnliche Tendenzen bei lasch, stur und sorglos. Was die Arbeitswilligkeit der Unteroffiziere anbelangt, so beurteilen Luftwaffen- und besonders Marineoffiziere sie bedeutend negativer als ihre Kameraden im Heer. Errechnet man die indirekten Sympthiemaße im Meinungsspektrum der Offiziere über die Unteroffiziere, so ergibt sich das folgende Bild:

Tabelle 62

Affektive Ladung des Bildes vom Unteroffizier bei Offizieren der Teilstreitkräfte

Sympthiemaß	mittlerer Verbreitungsgrad		
	Heer	Luftwaffe	Marine
indirekt positives Sympthiemaß	51.25	47,42	45.18
indirekt negatives Sympthiemaß	27.99	33.20	29.60

Alle in Tabelle 62 aufgeführten Werte unterscheiden sich signifikant voneinander (t-Test). Das bedeutet, daß das Bild vom Unteroffizier bei Luftwaffen- und Marineoffizieren eindeutig das negativste ist, während Heeresangehörige Unteroffiziere am positivsten beurteilen. Vergleicht man das Fremdbild bei Offizieren mit dem Selbstbild in den Teilstreitkräften und dem Stereotyp in der Bevölkerung (dargestellt in Tabelle 60), so ergeben sich bei allen Maßen<sup>1)</sup> signifikante Unterschiede. Offiziere beurteilen Unteroffiziere also generell schlechter als dies die Betroffenen selbst tun. Trotz fehlender Signifikanzberechnung deuten die erheblichen Mittelwertsdifferenzen zum Bild in der Bevölkerung darauf hin, daß Offiziere in ihrer Beurteilung negativer sind als die männliche deutsche Bevölkerung.

Die relativ negative Einschätzung der Unteroffiziere in ihrer Gesamtheit steht im Gegensatz zur Beurteilung der Bedeutung der Tätigkeit des Unteroffiziers für unser Volk und unseren Staat. Einheitlich in den Teilstreitkräften setzen Offiziere in der bereits angeführten Berufsprestigeskala (vgl. Tabelle 57) den Unteroffizier auf den fünften Rang und ziehen ihn dem Kfz.-Mechaniker, im Gegensatz zur Beurteilung im Selbstbild, vor.

Die Gegensätzlichkeit in der Meinung über die Bedeutung des Unteroffiziers und dessen Beurteilung mit Hilfe von Eigenschaften liegt wohl darin begründet, daß Offiziere wissen, daß bei fast allen Vorgängen in der Bundeswehr,

---

1) Berechnung einer Signifikanz zwischen Heterostereotyp bei Offizieren und in der Bevölkerung war nicht möglich, da Streuungsmaße fehlten.

die sie für staatsnotwendig halten, auf Unteroffiziere nicht verzichtet werden kann, daß aber andererseits diese Personengruppe in ihren Augen nicht immer in der Lage ist, ihre Aufträge voll zu erfüllen.

Ihre nur mäßige Beurteilung durch Offiziere wird von den Unteroffizieren selbst in den Teilstreitkräften unterschiedlich erwartet. Auf die Frage "Wie schätzen nach Ihrer Meinung die Offiziere der Bundeswehr im Durchschnitt die Unteroffiziere ein?" gab es folgende Antwortverteilung:

Tabelle 63

Meinungen von Unteroffizieren über ihre Beurteilung durch Offiziere

Antwortvorgabe	Anzahl (%) der Antworten		
	Heer (n = 530)	Luftwaffe (n = 429)	Marine (n = 232)
sehr positiv (1)	17 ( 3,2 )	27 ( 6,3 )	4 ( 1,7 )
mäßig positiv (2)	171 (32,3 )	162 (37,8 )	65 (28,0 )
weder/noch (3)	174 (32,8 )	137 (31,9 )	91 (39,2 )
mäßig negativ (4)	137 (25,8 )	87 (20,3 )	58 (25,0 )
sehr negativ (5)	31 ( 5,8 )	16 ( 3,7 )	14 ( 6,0 )
Mittelwert (Standardabweichung)	2,99 ( 0,97)	2,77 ( 0,97)	3,06 ( 0,92)

$\text{Chi}^2 = 22,54$

$\text{df} = 8$

$\alpha = 0,46$

$F = 8,65$

$\alpha = 0,04$

Nicht einmal die Hälfte aller Unteroffiziere fühlt sich von den Offizieren zumindest mäßig positiv eingeschätzt. Besonders verbreitet sind negative Erwartungen an das Bild beim Offizier in der Marine, aber auch im Heer.

Zumindest was die Rangfolge innerhalb der Teilstreitkräfte anbelangt, geben sich die Unteroffiziere Täuschungen hin. In der Luftwaffe, in der die Meinung der Offiziere am negativsten ist, glauben sich Unteroffiziere am ehesten positiv eingeschätzt, in Heer und Marine urteilt man hingegen pessemistischer und kommt damit den "Realitäten" wohl näher.

Nimmt man das Meinungsbild in der Bevölkerung über den Unteroffizier als Maßstab, so läßt sich zum entsprechenden Urteil der Offiziere schlußfolgernd feststellen, daß es so negativ ist, daß es kaum verwundern kann, daß mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte einer der Gründe für die Berufsunzufriedenheit der Unteroffiziere ist.<sup>1)</sup>

#### II.5.5. Das Bild vom Unteroffizier bei Mannschaften

Wie im ersten Band der Studie gezeigt werden konnte, sind Unteroffiziere die Vorgesetzten in der Bundeswehr, die in erster Linie Kontakt zu den Mannschaften haben und die einen großen Teil aller Ausbildungs- und Führungsaufgaben übernehmen.<sup>2)</sup>

---

1) Vgl. dazu Kap. II.3.2.

2) Vgl. dazu auch Kuhlmann, J., a.a.O.

Um ausbilden und führen zu können ist es notwendig, daß ausreichende Interaktionen sprachbedingter und sprachunabhängiger Art zwischen Führern und Geführten vorhanden sind. Diese Voraussetzung trifft auf das Verhältnis von Unteroffizieren und Mannschaften zu. Persönliche Kontakte allein sind aber noch kein Garant des Erfolges. Es kommt wesentlich darauf an, in welchem affektiven Klima sich die täglichen Begegnungen abspielen. Der entscheidende Ansatzpunkt für eine erfolgreiche Führung und Ausbildung von Menschen liegt, wie viele Studien beweisen konnten, im Gefühls- und Erlebensbereich, nicht auf der rationalen Ebene.<sup>1)</sup> Deshalb ist es wichtig, daß der Untergebene den Vorgesetzten als kameradschaftlich, hilfsbereit, einsatzfreudig erlebt und daß er sich an ihm ein Beispiel nehmen kann.

Will also die Bundeswehr erfolgreich Sozialisation betreiben, so muß sie dafür sorgen, daß zwischen den zu sozialisierenden Soldaten und den Sozialisationsagenten, d.h. in erster Linie den Unteroffizieren, ein vertrauensvolles Verhältnis besteht, das sich in einer positiven Einschätzung der letzteren durch erstere äußert.

Wenn im folgenden zum Fremdbild des Unteroffiziers bei Mannschaften Stellung genommen wird, so kann man die Schilderung der vorherrschenden Urteile und Meinungen auch als einen Indikator für den Grad von erfolgreicher oder erfolgloser Sozialisation in den Streitkräften

---

1) Vgl. dazu: Stangl, A.: Führen muß man können. Düsseldorf 1975, S. 12 f.

auffassen. Ein positives Fremdbild müßte Fortschritte in den Sozialisationsbemühungen signalisieren, ein negatives dahingegen deutet auf Fehlschläge und Mißerfolge hin.<sup>1)</sup>

Ebenso wie die Offiziere der in die Untersuchung einbezogenen Einheiten wurden auch Mannschaften im Hinblick auf ihre Beurteilung der Unteroffiziere befragt. In den Teilstreitkräften erbrachte die Charakterisierung mit Eigenschaften folgende Ergebnisse:

---

1) Vgl. Klein, P.: Sozialisation in den Streitkräften, in: Wehrwissenschaftliche Rundschau, H. 2/1977

Tabelle 64

Urteile von Mannschaften über Unteroffiziere in den Teilstreitkräften

Eigenschaft	Mittlerer Verbreitungsgrad		
	Heer (n = 768)*	Luftwaffe (n = 568)	Marine (n = 198)
1. mutig	28.3	29.5	28.0
2. rückständig	42.6	42.5	43.8
3. hart	44.6	42.3	38.2
4. einseitig	52.6	51.8	53.6
5. zuverlässig	43.4	47.5	46.2
6. überheblich	56.8	59.3	58.1
7. lasch	39.6	41.6	41.0
8. umgänglich	42.2	45.8	46.6
9. arbeitswillig	33.5	36.7	34.7
10. kaltblütig	30.0	28.9	26.0
11. besonnen	34.6	38.9	36.4
12. rücksichtslos	42.0	39.1	35.0
13. zäh	34.3	32.2	32.3
14. schwerfällig	40.1	40.0	43.0
15. tapfer	28.2	29.1	26.7
16. pflichtbewußt	46.5	47.8	47.9
17. grausam	25.8	24.2	20.6
18. kameradschaftlich	39.6	47.1	46.6
19. tatkräftig	35.5	39.0	38.2
20. temperamentvoll	39.7	40.4	41.6
21. bescheiden	29.7	30.8	28.0
22. heimatliebend	44.7	45.0	48.2
23. treu	34.0	36.3	31.6
24. modern	42.3	46.4	46.9
25. draufgängerisch	32.8	32.3	32.9
26. verwegen	29.3	28.5	26.5
27. scharfsinnig	31.3	30.1	30.6
28. kämpferisch	34.5	30.7	28.1
29. einsatzbereit	38.0	39.1	37.8
30. verbissen	33.4	32.0	33.5
31. zaudernd	35.2	35.2	35.1
32. stur	53.8	49.3	52.4
33. sorglos	41.9	40.4	43.4
34. stolz	58.7	61.1	61.3
35. ehrgeizig	55.2	56.9	56.3

\* Die n-Zahlen variieren geringfügig zwischen den Eigenschaften

Auch bei den Mannschaften kann nicht von einem einheitlichen Bild vom Unteroffizier gesprochen werden. Zwischen Heer und Luftwaffe trennen 15 Eigenschaften signifikant, wobei die Unterschiede bei kameradschaftlich und modern besonders ausgeprägt sind. Ebenfalls 15 signifikante Unterschiede gibt es zwischen Luftwaffe und Marine; bei rücksichtslos und treu sind die größten Mittelwertsdifferenzen feststellbar. Zwischen Heer und Marine weichen 17 Beurteilungen überzufällig voneinander ab. Besonders große Unterschiede finden sich bei umgänglich, rücksichtslos, kaltblütig, grausam, kameradschaftlich, modern und kämpferisch.

Über die affektive Ladung des Urteils gibt Tabelle 65 Auskunft.

Tabelle 65

Affektive Ladung des Bildes vom Unteroffizier bei Mannschaften der Teilstreitkräfte

Sympthiemaß	mittlerer Verbreitungsgrad		
	Heer	Luftwaffe	Marine
indirekt positives Sympthiemaß	41,32	40,21	39,35
indirekt negatives Sympthiemaß	37,36	44,93	42,60

Beim indirekt positiven Sympthiemaß ist der Unterschied zwischen Heer und Marine signifikant, nicht aber der zwischen Heer und Luftwaffe sowie der zwischen Luftwaffe und Marine.

Beim indirekt negativen Maß liegen dahingegen alle Differenzen weit über der Zufallswahrscheinlichkeit.

Die statistisch gesicherten Unterschiede erlauben die Feststellung, daß Mannschaften der Luftwaffe die Unteroffiziere am negativsten, die des Heeres sie am positivsten beurteilen. Insofern besteht eine Parallelität zum stereotypen Bild bei den Offizieren.

Ihre besondere Bedeutung erhalten die Werte aus Tabelle 65 erst im Vergleich zum Selbstbild der Unteroffiziere (Tabelle 60) und zum Fremdbild bei den Offizieren (Tabelle 62). In allen Teilstreitkräften beurteilen danach Mannschaften die Unteroffiziere signifikant negativer als dies Offiziere oder gar die Unteroffiziere selber tun.

Wie tief die Kluft zwischen den einfachen Soldaten auf der einen Seite und den Unteroffizieren und Offizieren auf der anderen Seite ist, wird anschaulich, wenn man die Eigenschaften gegenüberstellt, die im jeweiligen Bild die höchsten Verbreitungsgrade haben. Im Heer ergibt sich dann folgende Charakterisierung:

Tabelle 66

„Charakteristische“ Eigenschaften für das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers im Heer

Selbstbild	Fremdbild bei Offizieren	Fremdbild bei Mannschaften
1. kameradschaftlich	1. kameradschaftlich	1. stolz
2. heimatliebend	2. arbeitswillig	2. überheblich
3. ehrgeizig	3. umgänglich	3. ehrgeizig
4. modern	4. einsatzbereit	4. stur
5. pflichtbewußt	5. heimatliebend	5. einseitig
6. einsatzbereit	6. pflichtbewußt	6. pflichtbewußt

Das Selbstbild des Unteroffiziers im Heer ebenso wie das Fremdbild bei den Offizieren wird durch teilweise identische, durchweg aber durch positive Eigenschaften geprägt. Dahingegen stehen im Heterostereotyp bei den Mannschaften drei negative Adjektive, die sich von den drei positiven zwar graduell, kaum aber inhaltlich unterscheiden. Für Mannschaften ist der durchschnittliche Unteroffizier ein Mensch, der vorwiegend ichbezogen denkt und der folglich kaum über Eigenschaften verfügt, die einen Kontakt mit ihm erleichtern würden.

In der Luftwaffe erbringt die Gegenüberstellung das in Tabelle 67 dargestellte Ergebnis:

Tabelle 67

„Charakteristische“ Eigenschaften für das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers in der Luftwaffe

Selbstbild	Fremdbild bei Offizieren	Fremdbild bei Mannschaften
1. kameradschaftlich	1. umgänglich	1. stolz
2. pflichtbewußt	2. arbeitswillig modern	2. überheblich
3. modern		3. ehrgeizig
4. zuverlässig	4. kameradschaftlich	4. einseitig
5. ehrgeizig	5. heimatliebend einsatzbereit	5. stur
6. arbeitswillig		6. pflichtbewußt

Zum stereotypen Bild im Heer ergeben sich kaum Unterschiede. Während das Selbst- und Fremdbild bei den Offizieren positiv ist und dabei vor allem die Kameradschaftlichkeit und der Arbeitswille herausgestrichen werden, dominieren im Urteil der Mannschaften Eigenschaften wie stolz und überheblich.

Auch das Urteil in der Marine zeigt hinsichtlich seiner Unterschiedlichkeiten ähnliche Tendenzen wie in Heer und Luftwaffe.

Tabelle 68

„Charakteristische“ Eigenschaften für das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers in der Marine

Selbstbild	Fremdbild bei Offizieren	Fremdbild bei Mannschaften
1. kameradschaftlich	1. heimatliebend	1. stolz
2. modern	2. modern	2. überheblich
3. heimatliebend	3. kameradschaftlich umgänglich	3. ehrgeizig
4. umgänglich		4. einseitig
5. arbeitswillig	5. arbeitswillig	5. stur
6. pflichtbewußt	6. treu	6. pflichtbewußt

Wie in den Tabellen 66 und 67 lassen sich in Tabelle 68 die gleichen Gegensätze erkennen. Der Unteroffizier im Eigenurteil und in der Bewertung der Offiziere zeichnet sich durch Eigenschaften aus, die das "Miteinander" begünstigen und ermöglichen, das Fremdbild bei den Mannschaften wird durch das genaue Gegenteil geprägt.

Offenbar besteht in allen drei Teilstreitkräften eine Kluft zwischen den Vorgesetzten einerseits, d.h. den Unteroffizieren und Offizieren, und den Untergebenen, d.h. den Mannschaften andererseits. Sie ist tiefgreifender Natur und berührt vor allem die Einschätzung der Fähigkeiten zur Kontaktfindung und -erleichterung. Dies scheint von entscheidender Bedeutung für die mangelhaften Sozialisationsleistungen der Bundeswehr zu sein.

Den wichtigsten Sozialisationsagenten werden genau die Eigenschaften aberkannt, die die Voraussetzung für erfolgreiche Erziehung und Ausbildung bilden.

Mannschaften sehen im Unteroffizier in erster Linie den Vorgesetzten, der die ihm von der Bundeswehr verliehenen Machtbefugnisse gebraucht, ohne dabei Rücksicht auf seine Untergebenen zu nehmen. Sie halten ihn nicht für den vorgesetzten Kameraden, mit dem man umgehen kann, sondern werfen ihm eine kontaktfeindliche Einstellung vor.

Dieses Negativurteil bezieht sich nicht nur auf die Gesamtheit aller Unteroffiziere als Person, sondern führt auch dazu, die Bedeutung des Standes zu verleugnen. In allen drei Teilstreitkräften setzen Mannschaften den Unteroffizier in der bereits erwähnten Berufsprestigeskala an die zehnte und letzte Stelle.

Die Ursachen für das negative Bild allein beim Unteroffizier und dessen Verhalten zu suchen, wäre sicher nicht richtig. Zwar mag pädagogisches Fehlverhalten, mangelnde Autorität und ein daraus resultierendes bewußt "forsches" Auftreten der Unteroffiziere beim Aufbau des Negativimages mitspielen, entscheidend dürften diese Punkte aber kaum sein. Viel wahrscheinlicher ist, daß auf den Unteroffizier die Antipathie und der Unmut übertragen werden, die bereits zu Beginn der Wehrdienstzeit die meisten Wehrpflichtigen der Bundeswehr und dem Zwang zum "dienen" entgegenbringen. Der Unteroffizier steht stellvertretend für die ungeliebte Institution, er übernimmt die Rolle des Sündenbocks, auf den alle Negativempfindungen übertragen werden. Dagegen kann er sich auch nur ungenügend zur Wehr setzen, sind doch gerade ihm die Funktionen

übertragen, die, begründet auf militärischen Notwendigkeiten, auch autoritären Zwang und ermüdenden Drill beinhalten.

Wahrscheinlich werden die Voraussetzungen für das negative Image des Unteroffiziers bereits in der Grundausbildung geschaffen. Der an die Freiheiten des Zivillebens gewöhnte junge Rekrut muß sich plötzlich unterordnen, er wird in seinem Verhalten reglementiert, seine Freizeit wird beschnitten, er muß Dinge tun, die er weder recht einsieht noch von deren Notwendigkeit er überzeugt ist. Als Vertreter der Institution tritt ihm der Unteroffizier gegenüber. Er befiehlt, kritisiert, treibt an und weckt aus dem Schlaf, meist in einem Tonfall und mit Mitteln, die einem Zivilisten zumindest fremd, wenn nicht sogar widerwärtig sind. Rechnet man nun noch hinzu, daß sich gerade in der Grundausbildung noch so manche Mechanismen der "totalen Institution"<sup>1)</sup> erhalten haben, und daß es in erster Linie die Unteroffiziere sind, die sich ihrer bedienen, so scheint die Schlußfolgerung berechtigt, daß der erste Eindruck, den der Rekrut vom Unteroffizier bekommt, ein negativer ist.

Dieser erste Eindruck ist nun vor allem wegen seiner prägenden Wirkung bedeutsam: er liefert dem jungen Soldaten sozusagen die "Brille", mit der er dann das weitere Verhalten zunächst "seiner" Unteroffiziere und dann später generalisierend des gesamten Standes bewertet.

---

1) Vgl. hierzu: Goffman, E.: Asylums, New York 1961; Treiber, H., a.a.O.

Es kommt zu einer Selektion der Wahrnehmung. Die in der Grundausbildung erlebten "negativen" Eigenschaften des Unteroffiziers beherrschen das Wahrnehmungsfeld, diskrepante neue Informationen werden überhaupt nicht mehr aufgenommen, weil "nicht sein kann, was nicht sein darf".

Für die Vermutung einer entscheidenden Weichenstellung in der Grundausbildung spricht, daß das Image des Unteroffiziers innerhalb der Teilstreitkräfte in den Truppengattungen, Verwendungs- und Dienstbereichen gleich negativ ist. Davon machen auch die Bereiche keine Ausnahme, in denen der Unteroffizier einen Großteil seiner Vorgesetztenfunktionen verloren hat, und wo er mit Mannschaftsdienstgraden als (fast) Gleicher unter Gleichen zusammenarbeitet.

Im ersten Teil der Studie wurde gefordert, gerade die Ausbildung der Ausbilder in der Grundausbildung zu verbessern. Wenn es gelingt, den "Schock" der ersten Tage zu vermindern, so besteht auch Aussicht auf eine bessere und damit realistischere Beurteilung der Unteroffiziere durch Mannschaften. Daß dies den Sozialisationsbemühungen der Bundeswehr entgegenkommen würde, bedarf nach dem bisher Gesagten keiner weiteren Erwähnung.

### III. Zusammenfassende Schlußfolgerungen

Für viele Bewerber um die Laufbahn der Unteroffiziere steht der "Aufstiegsaspekt" der Tätigkeit bei der Bundeswehr im Vordergrund der Überlegungen. Dabei wird aber nicht mehr in erster Linie an ein Aufsteigen innerhalb der militärischen Hierarchie oder an eine lebenslange gehobene Position in der Armee gedacht, sondern vor allem an ein zivilberufliches Weiterkommen. Gegenüber früheren Zeiten ist die Laufbahn des Unteroffiziers nicht mehr ein Ort des Aufstiegs, sondern ein Mittel zum Aufstieg.

Diese Erkenntnis hat sich die Bundeswehr zunutze gemacht, indem sie über das System der fachlichen Fortbildung und eine weit gefächerte Berufsförderung versuchte, die Laufbahn gerade des Zeitsoldaten attraktiv zu gestalten. Jedem längerdienenden Soldaten sollte durch ein Aus- und Fortbildungsangebot die Möglichkeit zur zivilberuflichen Qualifizierung und damit zu beruflichem und sozialem Aufstieg ermöglicht werden.

Trotz dieser Maßnahmen hat die Bundeswehr aber, wie viele westliche Armeen, erhebliche Schwierigkeiten, ihren Bedarf an längerfristig dienenden Zeitsoldaten zu decken. Dies betrifft vor allem solche Verwendungen, die zivil kaum vergleichbar sind und in denen Tätigkeiten rein "militärischer" Natur überwiegen.

Die Gründe für die mangelnde Attraktivität sind in den Erwartungen zu suchen, die mit dem Ausscheiden aus der Bundeswehr verbunden werden. Wie die Ergebnisse aufweisen, sind sie vorwiegend zivilberuflicher oder auch ma-

terieller Art. Dies gilt für alle Bewerber, gleichgültig ob sie "technische", "verwaltende" oder "kämpfende" Verwendungen anstreben. Wenn nun z.B. die Kampf- und Kampfunterstützungstruppen im Heer oder Verwendungs- und Dienstbereiche in der Luftwaffe und Marine mit vorwiegend "kämpfenden" Aufgaben über Nachwuchsmangel klagen, technische Ausbildungsreihen dahingegen weitaus weniger, so liegt das u.a. daran, daß eine Chancengleichheit hinsichtlich der zivilberuflichen Fort- und Weiterbildung nicht besteht. Soldaten in spezifisch militärischen Tätigkeiten sind benachteiligt, weil es für sie eine berufsnah zivile Ausbildung in der Dienstzeit nicht gibt. Zwar werden z.B. im Heer z.Z. alle Feldwebel in Ausbildungsreihen ohne Eingangsberuf in Organisations- und Verwaltungstätigkeiten geschult und können im Rahmen der sogenannten Fortbildungsstufe A die Abschlüsse zum Organisator, Personalwirt, REFA-Organisator oder technischen Betriebsassistenten erwerben, gegenüber dem Techniker z.B. bleiben sie aber aus mehreren Gründen im Nachteil:

- die genannten Abschlüsse führen zu zivil anerkannten, in der Wirtschaft aber kaum bekannten und wenig gefragten Berufen
- die angebotenen Abschlüsse berücksichtigen nur wenig die zivilberuflichen Interessen der Unteroffiziere; nicht jeder Zugführer eines Panzergrenadier- oder Panzerzuges sieht seine beruflichen Ideale in der Organisation und der Verwaltung
- die Ausbildung im eigenen Zivilberuf während der Dienstzeit bringt ein "mehr" an Kenntnissen und Fä-

higkeiten, in der Regel damit einen beruflichen Aufstieg. Der Unteroffizier in den Kampftruppen dahingegen muß am Ende seiner Dienstzeit neu anfangen. Während der Techniker eine Ausbildung in seinem Zivilberuf bekommt und darauf seine Berufsförderung aufbauen kann, muß der "Kämpfer" sich mit dem zufrieden geben, was innerhalb seines Berufsförderungsanspruchs machbar ist. Der Techniker verläßt die Bundeswehr in der Regel mit einer höheren beruflichen Qualifikation als er hineingegangen ist, der "Kämpfer" erreicht bestenfalls eine andere, aber im Niveau gleichwertige.

Im Gutachten der Bildungskommission aus dem Jahre 1971<sup>1)</sup> war vorgeschlagen worden, Soldaten auf Zeit, die in ihrem Dienst wenig oder gar keine Möglichkeit haben, eine ihren Interessen gemäße fachliche Bildung zu erlangen, einen höheren Anspruch auf dienstzeitbeendende Förderung für einen zivilen Beruf zuzugestehen. Eine solche Möglichkeit sieht das Ausbildungskonzept bisher aber nicht vor. Stattdessen werden viele Unteroffiziere in eine Ausbildungsrichtung gedrängt, die sie selbst nicht wollen und der sie dementsprechend ohne Motivation gegenüberstehen. Die Folgen davon sind Unzufriedenheit und ein Gefühl des Neides auf diejenigen, die sich von Anfang an die "richtige" Ausbildungsreihe ausgesucht haben.

---

1) Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung: Neuordnung der Ausbildung und Bildung in der Bundeswehr. Bonn 1971

Hätte man den Vorschlag der Bildungskommission berücksichtigt, so wäre dadurch die Attraktivität der Kampf- und Kampfunterstützungstruppen, die auch heute noch den größten Personalmangel bei Unteroffizieren aufweisen, gesteigert worden. Außerdem hätte es dem Berufsstand sicher gut getan, wenn quasi "amtlich" die Realität anerkannt worden wäre, daß es in der Bundeswehr auch noch Tätigkeiten gibt, die in weiten Teilen nicht zivil vergleichbar sind.

So blieb auf dem Personalsektor alles beim alten. Die Empfehlung der Bildungskommission, den Gruppenführer in den Verantwortungsbereich II zu übernehmen und Unteroffiziere erst ab dem vierten Dienstjahr in diese Tätigkeit einzusteuern, mußte Theorie bleiben, da dazu einfach die nötige Anzahl von längerdienenden Soldaten in den Kampf- und Kampfunterstützungstruppen fehlte.

Durch bessere Möglichkeiten der zivilberuflichen Weiterbildung ist es wahrscheinlich möglich, die Attraktivität der Unteroffizierlaufbahnen zu verbessern. Ein alleiniges Allheilmittel sind solche Maßnahmen aber nicht. Sie müssen einhergehen mit "internen" Veränderungen.

Wie gezeigt werden konnte, liegen die Gründe für eine relativ weit verbreitete Unzufriedenheit nicht allein in enttäuschten zivilberuflichen Erwartungen, sondern auch in mangelnden oder reduzierten Aufstiegsmöglichkeiten und in fehlender Anerkennung durch Vorgesetzte. Ersteres ist vor allem ein Problem der langfristig verpflichteten Zeit- und der Berufssoldaten. Ihre Karrieremöglichkeiten sind meist auf ein Minimum beschränkt, wenn nicht gar überhaupt nicht mehr vorhanden.

Dies liegt beim Zeitsoldaten, der in der Regel als Oberfeldwebel ausscheiden muß, in erster Linie am Verwendungs- und Beförderungsstau, hervorgerufen durch die Tatsache, daß ein Großteil aller Hauptfeldwebelstellen mit relativ jungen Berufssoldaten besetzt ist. Beim Unteroffizier macht sich das Fehlen der Stabs- und Oberstabsfeldwebel bemerkbar. Durch die Abschaffung dieser Laufbahn wurde die Situation geschaffen, daß Berufsunteroffiziere meist bereits nach spätestens 15 Dienstjahren am Ende ihrer Karriere angelangt sind.

Es drängt sich der Vergleich zum Offizier auf. Bei der derzeitigen Beförderungssituation steht ein Offizier nach 15 Jahren etwa an der Schwelle zum Major, ihm steht also noch der Weg bis hin zum General offen. Der Unteroffizier dahingegen hat seinen letzten Dienstgrad erreicht, es sei denn, ihm gelingt der Sprung in die Laufbahn der Offiziere des Militärfachlichen Dienstes oder des Truppendienstes. Im subjektiven Empfinden der meisten Unteroffiziere ist diese Chance aber so gering, wie wahrscheinlich bei vielen Offizieren der Gedanke daran wenig verbreitet ist, man würde tatsächlich einmal General werden.

Auch wenn ein Großteil aller Unteroffiziere es anders sieht, hat man mit der Schaffung der Laufbahn der Fachdienstoffiziere für tüchtige Unteroffiziere zweifelsohne eine Möglichkeit eröffnet, es innerhalb der Bundeswehr zu mehr zu bringen als dies vorher der Fall war. Die Frage ist nur, ob der verlangte Sprung nicht zu groß ist, so als wolle man von jedem Hauptmann, falls er weiterkommen möchte, die Qualifikation eines Obristen verlangen.

Die Wiedereinführung eines Unteroffizierspitzendienstgrades bei gleichzeitiger Beibehaltung der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes bietet gegenüber der jetzigen Situation einige Vorteile. Sie würde die Unteroffizierlaufbahn aufwerten und ihr zusätzliche Attraktivität verleihen. Die Möglichkeit, durch gute Leistungen über den Hauptfeldwebel hinaus aufsteigen zu können, dürfte außerdem der beruflichen Demotivation der Berufsunteroffiziere entgegenwirken, selbst wenn es sich bei der Besetzung von Spitzenpositionen nur um relativ seltene Chancen handeln würde.

Was die fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte anbelangt, so wird hier ein Tatbestand angesprochen, der sicherlich nicht bundeswehrspezifisch ist. In der einschlägigen Literatur wird einhellig immer wieder betont, wie wichtig die Anerkennung von Leistungen als Motivationsmittel ist, daß aber viel zu selten von ihr Gebrauch gemacht wird. Wie den Vorgesetzten in der Wirtschaft kann man auch den Offizieren der Bundeswehr nur raten, ihre Sparsamkeithaltung zu überprüfen und sich mehr an den Ausspruch von S. Freud zu halten: "An Lob verträgt man bekanntlich unangemessene Mengen".

Das Problem liegt wahrscheinlich aber nicht nur in der Seltenheit von Anerkennungen, sondern auch darin, daß dem verbalen Lob keine konkreten Bemühungen der Vorgesetzten, wie z.B. die Übertragung von mehr Verantwortung, ein höherer Grad von Mitbestimmung oder die eigenständige Ausgestaltung von Teilbereichen folgt. Verbale Anerkennungen allein genügen nicht, konkrete Taten müssen sie ergänzen, will der Vorgesetzte nicht in den Geruch kommen, sein Lob sei nur billiges Gerede.

Es konnte gezeigt werden, daß es hinsichtlich der Beurteilung dienstlicher Gepflogenheiten, aber auch der Leistungen der Bundeswehr, einen deutlichen Bruch zwischen Unteroffizieren mit und ohne Portepee gibt. Hier prallen verschiedene Vorstellungswelten aufeinander. Während die Auffassung der Feldwebel und Bootsmänner geprägt ist von einem lebensumfassenden soldatischen Berufsbild, das von einer diesbezüglichen Gesinnung getragen wird,<sup>1)</sup> stehen beim Unteroffizier ohne Portepee Bedürfnisse und Einstellungen im Vordergrund, die eine Verbindung zwischen Militärdienst und Zivilleben anstreben. Aus dieser Orientierung ergeben sich so spezifische Einstellungs- und Meinungsunterschiede, daß an einem Gesamtberufsbild "Unteroffizier" gezweifelt werden muß.

Die Klammer, die alle Unteroffiziere bisher zusammengehalten hat, war die Orientierung am Bild des Unterführers. Aber auch sie ist brüchig geworden, da gerade Unteroffiziere ohne Portepee vielfach keinesfalls mehr echte Vorgesetzte, sondern Spezialisten im Sinne von Facharbeitern sind.<sup>2)</sup> Besonders in Marine und Luftwaffe wird daher, meist begrenzt auf Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere, immer wieder gefordert, zwei Arten von Unteroffizieren zu schaffen. Auf der einen Seite soll es den Unteroffizier mit Befehls- und Kommandobefugnissen in den Fachrichtungen geben, wo noch echte Vorgesetztenaufgaben vorhanden

---

1) Vgl. Ellwein, Th.: Beruf "Soldat", in: Zoll, R., Lippert, E., Rössler, T. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 54 f.

2) Vgl. Klein, P.: Das Berufsbild des Unteroffiziers heute, in: Europäische Wehrkunde, 1981, im Druck

sind, auf der anderen Seite erschallt der Ruf nach dem Unteroffizier als Facharbeiter. Er hat keine Untergebenen mehr und ihm obliegt die Hauptlast des technischen Wartungsdienstes und der Gerätebedienung.

Die Lösung, zwei Arten von Unteroffizieren zu schaffen, hat Vor- und Nachteile. Zunächst einmal seien einige Vorteile aufgezählt:

1. Eine solche Regelung würde nachvollziehen, was längst in der Praxis vorhanden ist. Ein nicht unerheblicher Teil aller Unteroffiziere übt Vorgesetztenfunktionen gar nicht oder nur selten aus.

Zahlenmäßig scheint dies am deutlichsten bei der Marine zu sein, wo auf zwei Mannschaftsdienstgrade bereits ein Unteroffizier kommt, wo auf U-Booten Unteroffizier der niedrigste Dienstgrad ist und wo z.B. an Bord von Zerstörern in fast einem Viertel aller Fachrichtungen kein einziger Mannschaftsdienstgrad mehr vorgesehen ist.

Dies gilt aber nicht nur für die Marine. In der Befragung gaben in der Marine 53 % der Unteroffiziere an, sie hätten keinen oder höchstens zwei Untergebene, in der Luftwaffe waren es 43 %, im Heer immerhin noch 27 %.

Diese Zahlen werden noch krasser, wenn man nach den beiden Unteroffizierdienstgradgruppen trennt. Dann zeigt sich, daß in Luftwaffe und Marine auf jeden dritten, im Heer auf jeden fünften Nicht-Portepeeträger kein Untergebener mehr kommt.

2. Es wäre möglich, die ohnehin knapp bemessene Zeit der Ausbildung zum Unteroffizier besser zu nutzen, indem gezielt auf die spätere Verwendung und nur auf sie ausgebildet würde. Der bessere Fachmann wäre die Folge. Dies gilt auch für den Unteroffizier in "kämpfender" Verwendung als dem Spezialisten auf dem Gefechtsfeld oder auf dem Sektor der Ausbildung.
3. Die Motivation in der Ausbildung wäre besser. Es entfielen die Fragen nach der Bedeutung von Fächern. Den Redewendungen "das brauche ich sowieso nie" oder "das ist reiner Ballast" wäre die Grundlage entzogen.
4. Die Laufbahnen gestalteten sich klarer. Der Übergang ins Zivilleben wäre für alle die einfacher, die auf Grund einer verbesserten Ausbildung in zivil vergleichbaren Tätigkeiten und einer langjährigen Beschäftigung in ihnen, ohne durch andere Aufgaben abgelenkt worden zu sein, bessere Qualifikationen nachweisen könnten.

Den genannten Vorteilen, die keineswegs mit dem Anspruch auf Vollständigkeit aufgezählt wurden, stehen Nachteile gegenüber.

1. Der Unteroffizier verliert jegliche Verwendungsbreite. Er ist aus seiner einmal eingeschlagenen Fachlaufbahn kaum mehr herauszulösen.
2. Die Trennung zwischen Unteroffizieren mit Kampfaufgaben einerseits und Fachspezialisten andererseits hätte u.U. fatale Folgen. Die ersteren müßten auch in der Friedensarmee alle die Aufgaben wahrnehmen, die mit Vorgesetztenfunktionen verbunden wären. Be-

- lastende Dienste wie Wachhabender oder Unteroffizier vom Dienst müßten auf bedeutend weniger Soldaten verteilt werden. Die ohnehin schon große zeitliche Belastung der "Kämpfer"<sup>1)</sup> nähme noch weiter zu, die Spezialisten dahingegen kämen in den Genuß von weitgehend geregelter Arbeitszeit.
3. Da die Aufgaben des militärischen Führers und Kämpfers optimal nur bis zu einer bestimmten Altersgrenze ausgeübt werden können, stellen sie typische Verwendungen für Zeitsoldaten dar. Im Hinblick auf die nur sehr begrenzte berufliche Verwertbarkeit im späteren Zivilleben ist eine rein soldatische Tätigkeit aber kaum attraktiv. Diese mangelnde Anreizwirkung, gepaart mit hoher Dienstzeitbelastung, würde den ohnehin bereits großen Nachwuchsmangel bei den "Kämpfern" noch weiter anwachsen lassen.
  4. Zwei Klassen von Unteroffizieren könnten u.U. zu einem Kompetenzwirrwarr führen. Wer darf, soll und kann, wann, wem, was befehlen? In welcher Situation gebührt die Entscheidung dem fachlichen Spezialisten, wann hat der militärische Führer das Wort?
  5. Im Verteidigungsfall bedürfte der Fachmann des Schutzes des Kämpfers. Selbst einfachste Sicherungsaufgaben müßten von solchen Soldaten und Unteroffizieren vorgenommen werden, die dazu ausgebildet sind. In Anbetracht einer nicht gerade üppigen Personaldecke würde nichts anderes übrig bleiben, als große Teile von Instandsetzung, Nachschub und Verwaltung ungeschützt zu lassen.

---

1) Vgl. Kap. II.3.3.

Eine Verwirklichung der Trennung in zwei Unteroffiziergruppen würde das Ende des vom Unteroffizier als dem Unterführer geprägten Berufsbildes bedeuten. Nur noch dem Kämpfer käme die letztere Bezeichnung zu, für alle übrigen müßte man konsequenterweise andere Namen finden. Nur kann eine Spaltung einer Berufsgruppe sicher nicht deshalb gleich als sinnlos angesehen werden, weil ein traditionelles Bild zerstört wird, schließlich gibt es viele Berufe, die sich im Laufe ihrer Geschichte durch zunehmende Spezialisierung geteilt haben. Betrachtet man aber die aufgezählten Vor- und Nachteile einer Trennung im Unteroffizierbereich, so muß man zu dem Schluß kommen, daß letztere die ersten überwiegen. Zwar läßt sich kaum bestreiten, daß der Trend zu immer größer werdender Spezialisierung auch in der Zukunft eher stärker denn schwächer werden wird, daraus aber den Schluß zu ziehen, der Nur-Spezialist sei die allein erfolgsversprechende Lösung der Probleme im Bereich der Bundeswehr, ist sicher falsch. Gerade bei einer angespannten Personallage, die sich in den nächsten Jahren eher noch verschärfen denn verringern wird, muß dem Unteroffizier, gleichgültig in welcher Funktion, ein gewisser Rest an Verwendungsbreite bleiben, da sonst die Vielfalt aller Aufgaben kaum bewältigt werden kann. Es ist notwendig, im zunehmend härter werdenden Wettbewerb um fachlich qualifizierte Kräfte die Attraktivität des Unteroffizierberufes zu wahren. Dies kann nicht allein über den "Zivilisten in Uniform" geschehen, da die Bundeswehr wohl kaum in der Lage sein wird, hinsichtlich finanzieller Ausstattung und der Arbeitsbedingungen mit der Industrie zu konkurrieren. Es gilt vielmehr, Spezifika der Unteroffi-

ziertätigkeiten herauszustreichen. Das ist einmal die Orientierung am Gemeinwohl. Sie allein reicht aber nicht aus. Vielmehr gehört hierzu insbesondere die Betonung auf den Faktor "Umgang mit Menschen" gelegt, da letzterer neben der zivilberuflichen Weiter- und Fortbildung der Hauptgrund ist,<sup>1)</sup> warum sich viele Unteroffiziere bei der Bundeswehr weiterverpflichtet haben. Dieser Motivation kann der Dienstherr nur entgegenkommen, wenn er dem Unteroffizier seine Vorgesetztenfunktion beläßt.

Die vorgetragenen Argumente für die Beibehaltung einer alle Unteroffiziere vereinenden Klammer dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Einheitlichkeit des Berufsbildes nicht mehr gegeben ist.

Im Dienste am Gemeinwohl und im Umgang mit Menschen haben die verschiedenen Unteroffiziertätigkeiten in der Bundeswehr so zugenommen, daß sie kaum noch zu überschauen, geschweige denn in kurzer Form darzustellen sind. So kennt das Heer z.B. 138 Ausbildungsreihen, jede davon birgt in sich nochmals verschiedene Unterteilungen, so daß es für den Heeresunteroffizier mindestens 500 verschiedene Verwendungen gibt. Die Vielfalt in der Luftwaffe und in der Marine ist sogar noch höher. Natürlich gibt es zwischen einzelnen Tätigkeiten nur minimale Unterschiede, insgesamt reicht die Breite aber z.B. in der Luftwaffe vom EDV-Bediener über den Flugabwehrraketengerätetechniker bis hin zum Sanitätsunteroffizier für die Schockbekämpfung und - auch das gibt es noch in der Luftwaffe - den

---

1) Vgl. Kap. II.2.

Gruppen- und Zugführer in der Bodenverteidigung mit vorwiegend infanteristischen Aufgaben.

Die Breite der Verwendungen ist so groß geworden, wie wohl kaum in einer vergleichbaren Berufsgruppe. Trotzdem antwortet die überwältigende Mehrheit aller Unteroffiziere auf die Frage nach ihrem Beruf sicher mit "Unteroffizier" und nicht etwa mit Panzerkommandant oder Rechnungsführer. Die Gemeinsamkeiten sind nicht mehr sehr groß. Im Bewußtsein der Betroffenen reichen sie aber immer noch aus, um von einem Beruf zu reden. Es wäre bedauerlich und in seinen Folgen wahrscheinlich nachteilig, wollte man daran etwas ändern.

Es sollten vielmehr Maßnahmen ergriffen werden, die dazu beitragen, die Gegensätze zwischen Unteroffizieren mit und ohne Portepee und zwischen Spezialisten und Kämpfern zu vermindern.

Die Orientierung am Zivilberuf ist für den Zeitsoldaten im Sinne einer vernünftigen Lebensplanung notwendig, sie dient außerdem in vielen Fachrichtungen unmittelbar den Interessen der Bundeswehr. Dies müssen auch Berufssoldaten und damit die Masse der Feldweibel begreifen und akzeptieren, schließlich kann die Bundeswehr in ihrer jetzigen Form auf den Zeitsoldaten nicht verzichten.

Abschließend soll noch auf das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers eingegangen werden. Es scheint in bezug auf den Autostereotyp relativ unproblematisch, sehen sich doch die Unteroffiziere in einem mäßig positiven Licht, das weitgehend frei von Überheblichkeit, aber auch von Selbstmitleid ist. Auch das Bild in der Bevölkerung ist, so darf man mangels empirischer Untersuchungen wenigstens

annehmen, gegenüber den Anfangszeiten der Bundeswehr merklich positiver geworden. Unteroffiziere werden so gesehen wie Angehörige vieler anderer Berufsgruppen.

Bedenklich muß allerdings das negative Binnenimage sowohl bei Offizieren als auch insbesondere bei Mannschaften stimmen. Die abwertenden Tendenzen im Urteil der Offiziere begründen sich wahrscheinlich im schlechten Ausbildungsstand gerade der Unteroffiziere ohne Portepée, sind aber u.U. auch ein Ausdruck des Unverständnisses für die "zivile" Orientierung, die der kürzerdienende Zeitsoldat aus bereits dargelegten Gründen bevorzugt. Die Tatsache, daß mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte als einer der Gründe für nicht vorhandene Weiterverpflichtungsbereitschaft angesehen werden muß und daß dieses fehlende Lob wahrscheinlich durch mangelhafte dienstliche Leistungen bedingt ist, deutet darauf hin, daß eine verbesserte Ausbildung das Prestige des Unteroffiziers bei Offizieren heben könnte. Möglicherweise trägt die jetzt begonnene verbesserte Erstausbildung der Unteroffiziere direkt hierzu bei. Notwendig ist aber auch eine veränderte Haltung der Offiziere, die durch fehlende Anerkennungen manchmal genau das selbst erzeugt haben, was sie dann nachher sehen.

In der Sozialpsychologie ist ein Mechanismus bekannt, den man in Anlehnung an ein Schauspiel von Max Frisch gelegentlich auch als "Andorra-Phänomen" bezeichnet. Er besteht darin, daß ein Mensch durch das Verhalten seiner Umgebung in seinen Handlungsmöglichkeiten so gelenkt wird, daß er schließlich so wird, wie man es von ihm erwartet. Wenn Offiziere ihren Unteroffizieren dauernd zu

erkennen geben, daß sie sie für unfähig, verantwortungs-scheu und desinteressiert halten, dann besteht die Gefahr, daß sie eines Tages tatsächlich so werden, weil Bemühungen in der anderen Richtung ja doch zu nichts führen.

Daß dieser Mechanismus auch auf das Verhältnis der Mannschaften zu den Unteroffizieren einwirkt, kann als wahrscheinlich angesehen werden. Möglicherweise liegen hier auch die Gründe, warum viele Wehrpflichtige sich in bewußte "Gammelei" flüchten.

Was das äußerst negative Image des Unteroffiziers bei Mannschaften anbelangt, so wird ihm nur schwer beizukommen sein. Solange eine Mehrzahl der wehrpflichtigen Soldaten dem Dienst in der Bundeswehr negativ gegenübersteht, fällt auf den Unteroffizier die kaum vermeidbare Aufgabe, den "Sündenbock" abgeben zu müssen. Diese Rolle könnte er nur dann verlieren, wenn sich in unserer Gesellschaft, insbesondere in der jungen Generation, ein radikaler Stimmungsumschwung in bezug auf Bundeswehr und Wehrdienst durchsetzen würde.

Die Organisation Bundeswehr macht es sich allerdings zu leicht, wenn sie das schlechte Image des Unteroffiziers bei Mannschaften einfach als ein gesellschaftlich bedingtes Phänomen hinnimmt, an dem nichts zu ändern ist. Zwar sind einmal verwurzelte Einstellungen und Vorurteile schwer zu ändern, es ist aber nicht unmöglich.

In bezug auf den Abbau bestehender Vorurteile zwischen Angehörigen verschiedener Nationen gehen z.B. Triandis

und Vassiliou<sup>1)</sup> im Sinne einer "kernel of truth"-Hypothese davon aus, daß es mit wachsender Dauer eines Aufenthaltes in einem fremden Land zu einem Abbau der Vorurteile kommt. Bergius und Klein<sup>2)</sup> schließen diese Möglichkeit zwar nicht völlig aus, halten sie aber für unwahrscheinlich. Nach ihrer Annahme dürfte eher zutreffen, daß wachsende Bekanntheit mit Angehörigen eines anderen Volkes die Wahrscheinlichkeit erhöht, daß unerwartete, dem Vorurteil nicht entsprechende Verhaltensweisen bemerkt werden. Dies wiederum könnte in erster Linie zur Folge haben, daß man in der Einschätzung des Vorkommens bestimmter Eigenschaften vorsichtiger wird. Mit zunehmender Dauer des Aufenthaltes könnte man also mit dem Abbau von stereotypen Vorurteilen rechnen.

Übertragen auf das Bild vom Unteroffizier bei Mannschaften läßt sich somit folgendes vermuten: der Wehrpflichtige tritt belastet mit einem negativen Urteil über die Bundeswehr und damit über ihre Vertreter in die Streitkräfte ein. Trifft nun all das, was er eigentlich erwartete, nämlich Unverständnis, Brutalität und Schikane nicht ein, sondern zeigen sich die Unteroffiziere von Anfang an als hilfsbereit, kooperationswillig und verständnisvoll, so wird das vorab geprägte Bild den neuen Eindrücken auf die Dauer nicht standhalten können, sondern sich ihnen anpassen.

- 
- 1) Triandis, H.C.; Vassiliou, V.: Frequency of contact and stereotyping, in: Journal of Personal- and Social Psychology, 1967, 7, S. 316 - 328
  - 2) Bergius, R.; Klein, P.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten III., in: Psych. Beiträge, 1971, 13, S. 294 - 317

Will also die Bundeswehr das Bild vom Unteroffizier bei den Mannschaften verbessern, so muß sie dafür sorgen, daß der Führungsstil der Unteroffiziere sich noch weit mehr als bisher in Richtung auf ein Kooperationsmodell hin wandelt. Das gilt vor allem auch für die Grundausbildung, aus der die Mechanismen der "totalen Institution" endgültig verschwinden sollten.

Literaturverzeichnis

- Allport, J.W.: The nature of prejudice. Cambridge Mass. 1954
- Bald, D.: Rekrutierung, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 253 - 257
- Bergius, R.; Werbik, H.; Winter, G.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten I., in: Psychologische Beiträge, Jg. 12, 1970, S. 241 - 310
- Bergius, R., Klein, P.: Urteile deutscher Arbeitnehmer über Völker in Relation zur Zahl ihrer ausländischen Bekannten III., in: Psychologische Beiträge, Jg. 13, 1971, S. 294 - 317
- Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung: Neuordnung der Ausbildung und Bildung in der Bundeswehr. Bonn 1971
- Bigler, R.R.: Der einsame Soldat. Frauenfeld 1963
- Bundesminister der Verteidigung (Hrsg.): Weißbuch. Bonn 1979
- Diehl, J.M.; Kohr, H.U.: Methoden in der Psychologie, Bd. 1, Deskriptive Statistik. Frankfurt a.M. 1977
- Dillkofer, H.; Klein, P.: Der Unteroffizier der Bundeswehr. I. Tätigkeitsfeld und Ausbildung. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte H. 18. München 1979
- Döring, W.; Puzicha, K.: Zur Zufriedenheit der Unteroffiziere. Bd. 2: Ergebnisse - Trendanalyse. Empirische Psychologie, Anwendung und Forschung. Bonn 1973
- Ellwein, Th.: Beruf "Soldat", in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 52 - 55
- Goffman, E.: Asylums. New York 1961
- Harenberg, K.H.: Mitbestimmung, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 228 - 231
- Hegner, K.; Lippert, E.; Wakenhut, R.: Militär und Moral (Arbeitstitel). Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 25, München, im Druck

- Jaide, W.: Achtzehnjährige - Zwischen Reaktion und Rebellion. Oberhausen 1978
- Kaiser, A.; Schatz-Bergfeld, M.: Politische Bildung in der Bundeswehr. Mannschaften als Adressaten der politischen Bildung in der Bundeswehr, in: Wehrpsychologische Untersuchungen, Heft 6, 1978
- Klein, P.: Änderung des Deutschlandbildes junger Franzosen nach einem einjährigen Deutschlandaufenthalt, in: Psychologische Beiträge, Jg. 14, 1972, S. 253 - 282
- Klein, P.: Die Bewertung von Eigenschaftsbegriffen bei Zeitsoldaten und ungedienten Wehrpflichtigen, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte Heft 8. München 1977
- Klein, P.: Sozialisation in den Streitkräften, in: Wehrwissenschaftliche Rundschau, Jg. 26, 1977, H. 2, S. 47 - 50
- Klein, P.: Ein großes Potential bleibt ungenutzt, in: Materialien zur politischen Bildung, 1978, H. 3, S. 55-62
- Klein, P.: Der Unteroffizier. Sein Gesellschaftsbild und sein Politikverständnis, in: Der Bürger im Staat, 1979, H. 2, S. 103 - 107
- Klein, P.; Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Zur empirischen Kontrolle von Lernprozessen. Begleitstudie zum Grundlehrgang der Fortbildungsstufe C. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 1. München 1975
- Kuhlmann, J.: Einheitsführer-Studie. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 16. München 1979
- Kunczik, M.: Der Stand der Führungsforschung, in: Ders. (Hrsg.): Führung, Theorien und Ergebnisse. Düsseldorf 1972
- Lahne, W.: Unteroffiziere. Herford, Bonn 1974

- Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Sozialisation in der Bundeswehr - Der Einfluß des Wehrdienstes auf soziale und politische Einstellungen von Wehrpflichtigen. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 2. München 1976
- Lukaszyc, K.: Zur Theorie der Führer-Rolle, in: Psychologische Rundschau 1960, S. 179 ff.
- Manz, W.: Das Stereotyp. Zur Operationalisierung eines sozialwissenschaftlichen Begriffs, in: König, R.; Scheuch, E.K. (Hrsg.): Kölner Beiträge zur Sozialforschung und angewandten Soziologie. Meisenheim 1968
- Marshall, S.L.A.: Soldaten im Feuer. Frauenfeld 1951
- Maizière, U. de: Auftrag und Struktur der Bundeswehr, in: Zoll, R.; Lippert, E.; Rössler, T. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 27 - 34
- Meister, B.: Unteroffiziere der Bundeswehr. Ihr Image in der Gesellschaft. Dissertation. Bonn 1979
- Mittenecker, E.: Planung und statistische Auswertung von Experimenten. Wien 1964
- Newcomb, Th. M.: Sozialpsychologie. Meisenheim 1959
- Roth, E.: Einstellungen als Determinanten individuellen Verhaltens. Göttingen 1967
- Schneider, P.: QUER 3 - Ein Programmsystem zur Deskriptiv-Statistik. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte H. 9. München 1978
- Stangl, A.: Führen muß man können. Düsseldorf 1975
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1978 für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart, Mainz 1978
- Stouffer, S.A. u.a.: The American Soldier, Vol. I und II. Princeton 1949

- Thomas, J.P.; Saint Macary, P.; Vieillescazes, F.: Les engagés volontaires dans l'armée de terre en 1977. Paris 1978
- Treiber, H.: Wie man Soldaten macht. Düsseldorf 1973
- Triandis, H.C.; Vassiliou, V.: Frequency of contact and stereotyping, in: Journal of Personal- and Social Psychology, Vol. 7, 1967, S. 316 - 328
- Vieillescazes, F.: Le marché de l'engagement: une étude sociologique du recrutement des personnels non-officiers de l'armée de terre. Paris 1979
- Vogel, W.: Das Unteroffizierkorps der Bundeswehr, in: Information für die Truppe, 1980, H. 10, S. 78 - 95
- Wolf, H.E.: Zur Problemsituation der Vorurteilsforschung, in: König, R. (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 12. Stuttgart 1969, 1978, S. 102 - 191
- Wust, H.: Militärische Führung heute, in: Information für die Truppe, 1977, H. 9, S. 3-32

Tabellenverzeichnis

Seite

Tab. 1 - Zugehörigkeit der Befragten zu Dienstgradgruppen und Teilstreitkraft	13
Tab. 2 - Soziale Herkunft der Unteroffiziere in den Teilstreitkräften	20
Tab. 3 - Zivilberufe von Unteroffizieren in den Teilstreitkräften	24
Tab. 4 - Schulabschlüsse von Unteroffizieren in den Teilstreitkräften	25
Tab. 5 - Verteilung der Schulabschlüsse auf Statusgruppen	28
Tab. 6 - Kategorie des Heimatortes der Unteroffiziere	30
Tab. 7 - Gemeindegrößeklassen der Heimatorte von Unteroffizieren	32
Tab. 8 - Familienstand der Unteroffiziere m.P. im Vergleich zur männlichen Bevölkerung zwischen 25 und 45 Jahren	34
Tab. 9 - Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat	37
Tab. 10 - Gründe für den freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat bei Zeit- und Berufsunteroffizieren	40
Tab. 11 - Gründe für den jeweiligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat bei Schulbildungsgruppen	43

	<u>Seite</u>
Tab. 12 - Frage: Haben sich Ihre Erwartungen und Vorstellungen von der Bundeswehr erfüllt?	47
Tab. 13 - Enttäuschte/erfüllte Erwartungen in den einzelnen Statusgruppen	48
Tab. 14 - Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit der derzeitigen Verwendung	49
Tab. 15 - Prozentsatz (Rangplatz) der mit Teilaspekten der Tätigkeit unzufriedenen Unteroffiziere	51
Tab. 16 - Prozentsatz (Rangplatz) der mit Teilaspekten der Tätigkeit unzufriedenen Unteroffiziere, getrennt nach Statusgruppen	53
Tab. 17 - Geschätzte wöchentliche Dienstzeitbelastung bei Unteroffizieren in den drei Teilstreitkräften	61
Tab. 18 - Einschätzung der Wochenbelastung in den Teilstreitkräften	63
Tab. 18a- Häufigkeit von Wochenenddiensten im Jahr	65
Tab. 19 - Dienstlich bedingte Abwesenheit vom Standort im Jahr	66
Tab. 20 - Häufigkeit von Wochenenddiensten bei Unteroffizieren mit geringer und hoher Wochenstundenbelastung	68
Tab. 21 - Dienstliche Abwesenheit vom Standort bei Unteroffizieren mit geringer und hoher Wochenstundenbelastung	68
Tab. 22 - Einschätzung der Beförderungsmöglichkeiten für Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere	75

	<u>Seite</u>
Tab. 23 - Einschätzung der Beförderungsmöglichkeiten für Feldwebel und Oberfeldwebel	76
Tab. 24 - Einschätzung der persönlichen Aufstiegschancen	78
Tab. 25 - Frage: Glauben Sie, daß jeder befähigte Unteroffizier eine echte Chance hat, in die Offizierlaufbahn aufzusteigen?	81
Tab. 26 - Einschätzung der Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes	83
Tab. 27 - Versetzungshäufigkeit, bezogen auf die gesamte Dienstzeit bei allen Unteroffizieren	89
Tab. 28 - Versetzungshäufigkeit bei Unteroffizieren mit Portepeee, bezogen auf die gesamte Dienstzeit	90
Tab. 29 - Durch Versetzungen empfundene Nachteile	91
Tab. 30 - Bereitschaft von Unteroffizieren, wegen einer Beförderung eine Versetzung in Kauf zu nehmen	93
Tab. 31 - Frage: Welchen Führungsstil bevorzugen Sie persönlich im Dienst im Umgang mit Ihren Untergebenen?	95
Tab. 32 - Bedeutung von Anlage und Umwelt für die Fähigkeit, andere Menschen zu führen	98
Tab. 33 - "Auftragstaktik" aus der Sicht von Unteroffizieren	100
Tab. 34 - Einschätzung der gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchsetzung von Befehlen zur Verfügung stehen	103

	<u>Seite</u>
Tab. 35 - Einschätzung der gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchsetzung von Befehlen zur Verfügung stehen, durch Offiziere	104
Tab. 36 - Beurteilung der "Erzieherischen Maßnahmen" durch Unteroffiziere	106
Tab. 37 - Regelung der Disziplinarbefugnisse aus der Sicht von Unteroffizieren	108
Tab. 38 - Selbständigkeit in der dienstlichen Tätigkeit	112
Tab. 39 - Frage: Haben die Unteroffiziere in Ihrer Einheit die Möglichkeit, Dienstpläne und Verteilung von Sonderdiensten mitzugestalten bzw. mitzubestimmen?	114
Tab. 40 - Frage: Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Stellung und Aufgaben des Vertrauensmannes. Welche Aussage trifft Ihrer Meinung nach am ehesten zu?	115
Tab. 41 - Einschätzung der Wehrbeschwerdeordnung	117
Tab. 42 - Streikrecht für Soldaten	118
Tab. 43 - "Mitbestimmung" wird in letzter Zeit in der Öffentlichkeit stark diskutiert. Geben Sie bitte bei jedem der folgenden Bereiche an, ob Sie eine Mitbestimmung durch Unteroffiziere für angebracht halten oder nicht	120
Tab. 44 - Frage: Gibt es in Ihrem derzeitigen Aufgabenbereich Leerlaufzeiten?	126
Tab. 45 - Frage: Gibt es nach Ihrer Meinung in der Bundeswehr Leerlauf?	129

	<u>Seite</u>
Tab. 46 - Stellungnahme zu Stubendurchgängen und Stuben- und Spindappellen	132
Tab. 47 - Stellungnahme zur Grußpflicht innerhalb der Bundeswehr	134
Tab. 48 - Beurteilung der Traditionspflege innerhalb der Bundeswehr	136
Tab. 49 - Frage: Wie beurteilen Sie die Einstellung der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Bundeswehr zu Beginn ihres Wehrdienstes?	140
Tab. 50 - Wie steht die Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Wehrpflicht?	141
Tab. 51 - Einschätzung der allgemeinen Wehrpflicht durch Mannschaften	142
Tab. 52 - Glauben Sie, daß durch den Wehrdienst die Einstellung der wehrpflichtigen Soldaten zur Bw sich ändert?	145
Tab. 53 - Wichtigkeit der Bundeswehr für unseren Staat im Meinungsbild von Unteroffizieren	150
Tab. 54 - Funktionen und Aufgaben der Bundeswehr im Meinungsbild von Unteroffizieren	152
Tab. 55 - Welche Integrationsform erscheint Ihnen für die Bundeswehr am günstigsten?	155
Tab. 56 - Stellungnahmen zu Gedanken im Zusammenhang mit dem Krieg	158
Tab. 57 - Einschätzung der Wichtigkeit von 10 Berufen für unser Volk durch Unteroffiziere	170

	<u>Seite</u>
Tab. 58 - Mittlere Verallgemeinerungsgrade (arithm. Mittel) von 35 Eigenschaften im Selbstbild der Unteroffiziere der drei Teilstreitkräfte	173
Tab. 59 - Mittlere Verallgemeinerungsgrade von 14 Eigenschaften, die im Selbst- und Fremdbild unterschiedlich beurteilt werden	177
Tab. 60 - Affektive Ladung des Selbst- und Fremdbildes des Unteroffiziers	179
Tab. 61 - Urteile von Offizieren über Unteroffiziere in den Teilstreitkräften	182
Tab. 62 - Affektive Ladung des Bildes vom Unteroffizier bei Offizieren der Teilstreitkräfte	183
Tab. 63 - Meinungen von Unteroffizieren über ihre Beurteilung durch Offiziere	185
Tab. 64 - Urteile von Mannschaften über Unteroffiziere in den Teilstreitkräften	189
Tab. 65 - Affektive Ladung des Bildes vom Unteroffizier bei Mannschaften der Teilstreitkräfte	190
Tab. 66 - "Charakteristische" Eigenschaften für das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers im Heer	191
Tab. 67 - "Charakteristische" Eigenschaften für das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers in der Luftwaffe	192
Tab. 68 - "Charakteristische" Eigenschaften für das Selbst- und Fremdbild des Unteroffiziers in der Marine	193

## **Anlage 1**

Fragebogen für Unteroffiziere (Marineversion, für die beiden anderen  
Teilstreitkräfte in einigen Fragen modifiziert)

**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT  
DER BUNDESWEHR**

Der vorliegende Fragebogen ist Teil einer „Unterführerstudie“, die im Auftrag des BMVg vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr unter der Reg.Nr. 1/5/76 durchgeführt wird.

Die Befragung wendet sich an Unteroffiziere, ihre Auswertung erfolgt anonym. Alle Antworten dienen rein wissenschaftlichen Zwecken und liefern Grundlegendaten für eine Charakterisierung der derzeitigen Situation der Unterführer in der Bundeswehr.

Auf die Fragen, die im Fragebogen an Sie gestellt werden, gibt es keine richtigen oder falschen Antworten; wichtig ist nur, daß Sie sie ehrlich beantworten und sich sorgfältig an die Anweisungen zu den Fragen halten. Arbeiten Sie zügig und halten Sie sich nicht durch langes Nachdenken bei einzelnen Fragen auf.

Die Befragung erfolgt in allen Teilstreitkräften. Wenn in den folgenden Fragen von der Kompanie (Kp) als einer Einheit gesprochen wird, so gilt das sinngemäß auch für alle anderen vergleichbaren Einheiten wie z.B. Boot, Staffel usw. Bei den meisten Fragen sind mehrere Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Antwort in der vorgegebenen leeren Klammer ( ) oder im vorgegebenen Kasten an. Die dahinter bzw. darunter aufgeführte Zahl dient lediglich Auswertungszwecken.

	Spalte								
	1								
	2-5								
	6-7								
	8-10								
1. Welche dienstlichen Aufgaben nehmen Sie zur Zeit wahr (z.B. Decksmaat, Funkmeister)	10-12								
2. Welchem Verwendungsbereich sind Sie z.Zt. zugeordnet? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)	13-14								
Seemannischer Dienst . . . . . ( ) (12) (AusbRNr. 11)									
Führungsdienst . . . . . ( ) (20) (AusbRNr. 21-29)									
Waffentechnischer Dienst . . . . . ( ) (30) (AusbRNr. 31-38)									
Schiffstechnischer Dienst . . . . . ( ) (40) (AusbRNr. 41-43)									
Marinefliegerdienst . . . . . ( ) (50) (AusbRNr. 52-59)									
Versorgungsdienst . . . . . ( ) (60) (AusbRNr. 61-66)									
Küstendienst . . . . . ( ) (70) (AusbRNr. 73-76)									
Sanitätsdienst . . . . . ( ) (81) (AusbRNr. 81)									
3. Aus welchem Anlaß sind Sie in ihrer derzeitigen Verwendung? (Bitte nur <u>eine</u> Antwort ankreuzen)	15								
auf eigenen Wunsch . . . . . ( ) (1)									
auf eigenen Wunsch und aus dienstlichen Gründen . . . . . ( ) (2)									
ohne eigenen Wunsch aus dienstlichen Gründen . . . . . ( ) (3)									
aus disziplinarischen Gründen . . . . . ( ) (4)									
sonstiges (bitte angeben) . . . . . ( ) (5)									
4. Fühlen Sie sich den Aufgaben Ihrer derzeitigen Verwendung gewachsen? (Bitte nur <u>eine</u> Antwort ankreuzen)	16								
völlig                      zum großen Teil                      zum kleinen Teil                      überhaupt nicht									
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> </tr> </table>					(1)	(2)	(3)	(4)	
(1)	(2)	(3)	(4)						
5. Wie viele Dienststunden wöchentlich haben Sie schätzungsweise im letzten Vierteljahr durchschnittlich geleistet? (Bitte nur <u>eine</u> Antwort ankreuzen)	17								
bis 40 Stunden . . . . . ( ) (1)									
41 bis 45 Stunden . . . . . ( ) (2)									
46 bis 50 Stunden . . . . . ( ) (3)									
51 bis 55 Stunden . . . . . ( ) (4)									
56 bis 60 Stunden . . . . . ( ) (5)									
über 60 Stunden . . . . . ( ) (6)									
6. Wie stehen Sie zu dieser wöchentlichen Belastung? (Bitte nur <u>eine</u> Antwort ankreuzen)	18								
viel zu hoch . . . . . ( ) (1)									
gelegentlich zu hoch . . . . . ( ) (2)									
gerechtfertigt und annehmbar . . . . . ( ) (3)									
gelegentlich zu gering . . . . . ( ) (4)									
viel zu gering . . . . . ( ) (5)									

7. Wie viele Wochen waren Sie im letzten Jahr schätzungsweise durchschnittlich durch Manöver, Übungen und Tagungen vom Standort abwesend (Lehrgänge nicht mitzählen)? 19  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- nie / trifft nicht zu . . . . . ( ) (1)
  - bis zu 2 Wochen . . . . . ( ) (2)
  - 3 bis 4 Wochen . . . . . ( ) (3)
  - 5 bis 6 Wochen . . . . . ( ) (4)
  - 7 bis 8 Wochen . . . . . ( ) (5)
  - 9 bis 10 Wochen . . . . . ( ) (6)
  - über 10 Wochen . . . . . ( ) (7)
8. Wie oft waren Sie im letzten Jahr schätzungsweise durchschnittlich durch Sonderdienste (z.B. UvD, BdW, Wachhabender) belastet? (Ausgenommen Abwesenheiten nach Frage 7.) 20  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- nie / trifft nicht zu . . . . . ( ) (1)
  - bis zu 5 mal . . . . . ( ) (2)
  - 6 bis 10 mal . . . . . ( ) (3)
  - 11 bis 15 mal . . . . . ( ) (4)
  - 16 bis 25 mal . . . . . ( ) (5)
  - über 25 mal . . . . . ( ) (6)
9. Wie oft hatten Sie im letzten Jahr schätzungsweise durchschnittlich im Standort Dienst am Wochenende (UvD, stv. OvWa, Wachhabender, Bereitschaft usw.)? 21  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- nie / trifft nicht zu . . . . . ( ) (1)
  - bis zu 3 mal . . . . . ( ) (2)
  - 4 bis 6 mal . . . . . ( ) (3)
  - 7 bis 12 mal . . . . . ( ) (4)
  - 13 bis 18 mal . . . . . ( ) (5)
  - über 18 mal . . . . . ( ) (6)
10. Erhalten Sie in Ihrer Einheit für Dienste am Wochenende Dienstzeitausgleich? 22  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- trifft nicht zu, da keine Wochenenddienste . . . . . ( ) (1)
  - nie . . . . . ( ) (2)
  - manchmal . . . . . ( ) (3)
  - immer . . . . . ( ) (4)
11. Konnten Sie sich auf die in Ihrer Verwendung anfallenden Aufgaben (z.B. Unterrichte, prakt. Ausbildung, Vorträge) immer während Ihrer Dienstzeit vorbereiten? 23  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- fällt nicht an . . . . . ( ) (1)
  - immer während der Dienstzeit . . . . . ( ) (2)
  - zum größ-eren Teil in der Dienstzeit . . . . . ( ) (3)
  - zum größeren Teil nach Dienst . . . . . ( ) (4)
  - immer nach Dienst . . . . . ( ) (5)
12. Wie viele Soldaten sind Ihnen direkt unterstellt? 24  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- niemand . . . . . ( ) (1)
  - 1 bis 3 . . . . . ( ) (2)
  - 4 bis 12 . . . . . ( ) (3)
  - 13 bis 40 . . . . . ( ) (4)
  - über 40 . . . . . ( ) (5)

13. Wie selbständig können Sie die Ihnen obliegenden Aufgaben/Tätigkeiten durchführen? 25  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
bin in der Durchführung völlig selbständig und frei . . . . . ( ) (1)  
die Durchführung wird mir in groben Zügen vorgeschrieben . . . . . ( ) (2)  
die Durchführung wird bis ins Detail vorgeschrieben . . . . . ( ) (3)  
habe keinerlei persönlichen Spielraum . . . . . ( ) (4)
14. Glauben Sie, daß die gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier zur Durchführung von Befehlen und Anordnungen zur Verfügung stehen, ausreichen oder nicht? 26  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
keine Meinung dazu . . . . . ( ) (1)  
reichen völlig aus . . . . . ( ) (2)  
reichen nur teilweise aus . . . . . ( ) (3)  
sind ungenügend . . . . . ( ) (4)  
sind völlig ungenügend . . . . . ( ) (5)  
sind zu groß, sollten beschränkt werden . . . . . ( ) (6)
15. Haben die Unteroffiziere in Ihrer Einheit die Möglichkeit, Dienstpläne und Verteilung von Sonderdiensten mitzugestalten bzw. mitzubestimmen? 27  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
nein, überhaupt nicht . . . . . ( ) (1)  
können Anregungen geben . . . . . ( ) (2)  
können mitbestimmen . . . . . ( ) (3)
16. Gibt es nach Ihrer Meinung in der Bw Leerlauf ? 28  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
sehr häufig      häufig      gelegentlich      selten      nie  

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Gibt es in Ihrem derzeitigen Aufgabenbereich solche Leerlauf-Zeiten? 29  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
sehr häufig      häufig      gelegentlich      selten      nie  

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Glauben Sie, daß in der Bundeswehr genug Formalausbildung betrieben wird? 30  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
überall viel zu viel . . . . . ( ) (1)  
in manchen Einheiten zu viel . . . . . ( ) (2)  
gerade angemessen . . . . . ( ) (3)  
in manchen Einheiten zu wenig . . . . . ( ) (4)  
überall viel zu wenig . . . . . ( ) (5)
19. Glauben Sie, daß in der Bundeswehr genug Sportausbildung betrieben wird? 31  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
überall viel zu viel . . . . . ( ) (1)  
in manchen Einheiten zu viel . . . . . ( ) (2)  
gerade angemessen . . . . . ( ) (3)  
in manchen Einheiten zu wenig . . . . . ( ) (4)  
überall viel zu wenig . . . . . ( ) (5)

20. Wohnen Sie in der Kaserne/ Landunterkunft oder in einer Wohnung außerhalb der Kaserne? 32  
in der Kaserne/Landunterkunft ..... ( ) (1)  
in einer Wohnung außerhalb der Kaserne ..... ( ) (2)
21. Sofern Sie in der Kaserne/Landunterkunft wohnen: Sind Sie mit Ihrer Unterkunft zufrieden? 33  
zufrieden ..... ( ) (1)  
nicht zufrieden ..... ( ) (2)  
wohne außerhalb der Kaserne ..... ( ) (3)
22. Sofern Sie außerhalb der Kaserne/Landunterkunft wohnen: Leben in Ihrer Nachbarschaft über- 34  
wiegend Bundeswehrangehörige?  
ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)  
Kasernenunterkunft ..... ( ) (3)
23. Wie hoch ist Ihre monatliche Miete (ohne Nebenkosten wie Heizung und dergl.)? 35  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
unter 200 DM ..... ( ) (1)  
200 bis unter 300 DM ..... ( ) (2)  
300 bis unter 400 DM ..... ( ) (3)  
400 DM und mehr ..... ( ) (4)  
habe eigenes Haus / Eigentumswohnung ..... ( ) (5)  
wohne mitfrei außerhalb der Kaserne ..... ( ) (6)  
Kasernenunterkunft ..... ( ) (7)
24. Sofern Sie verheiratet sind, leben Sie mit Ihrer Familie zusammen? 36  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
bin nicht verheiratet ..... ( ) (1)  
ja, am Standort ..... ( ) (2)  
ja, in der Nähe des Standorts ..... ( ) (3)  
nur am Wochenende ..... ( ) (4)  
alle 2 Wochen am Wochenende ..... ( ) (5)  
seltener als alle 2 Wochen am Wochenende ..... ( ) (6)  
sonstiges (bitte angeben) ..... ( ) (7)
25. Wie häufig sind Sie nach Abschluß Ihrer Grundausbildung bisher versetzt worden? (Kommandie- 37  
rungen bitte nicht mitzählen)  
keinmal ..... ( ) (1)  
einmal ..... ( ) (2)  
zweimal ..... ( ) (3)  
dreimal ..... ( ) (4)  
viermal oder mehr ..... ( ) (5)
26. Haben Ihre Versetzungen Nachteile für Sie oder Ihre Familie gebracht? 38-42  
(Mehrfachnennungen möglich)  
bin bisher nicht versetzt worden ..... ( ) (1)  
keine Nachteile entstanden ..... ( ) (2)  
Einschränkung der Berufstätigkeit der Ehefrau ..... ( ) (3)  
zusätzliche finanzielle Belastungen ..... ( ) (4)  
Nachteile bei der Schulausbildung der Kinder ..... ( ) (5)  
Belastungen der Ehe ..... ( ) (6)  
sonstige Nachteile (bitte angeben) ..... ( ) (7)

27. Wären Sie bereit, für eine Beförderung eine Versetzung an einen anderen weit entfernten Standort in Kauf zu nehmen? 43

- ja ..... ( ) (1)
- nein ..... ( ) (2)

28. Wenn Sie einmal Ihren üblichen Wochenablauf betrachten, wieviel Freizeit haben Sie dann insgesamt zu Ihrer Verfügung? 44

sehr viel	viel	etwas	wenig	sehr wenig
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

29. Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie in Ihrer Freizeit vorwiegend aus? 45-52

(Bitte höchstens vier Antworten ankreuzen)

- sich der Familie widmen ..... ( ) (01)
- ausgehen (Wirtschaft, Café) ..... ( ) (02)
- sich mit Freunden unterhalten ..... ( ) (03)
- aktiv Sport treiben ..... ( ) (04)
- ins Kino gehen ..... ( ) (05)
- fernsehen ..... ( ) (06)
- Radio, Schallplatten, Tonband hören ..... ( ) (07)
- Bücher und Zeitungen zur Unterhaltung lesen ..... ( ) (08)
- spazieren gehen, wandern, Ausflüge unternehmen ..... ( ) (09)
- fotografieren, filmen ..... ( ) (10)
- Feste besuchen, zum Tanzen gehen ..... ( ) (11)
- sich weiterbilden (allgemein und beruflich) ..... ( ) (12)
- nebeneher Geld verdienen ..... ( ) (13)
- Mitarbeit in Vereinen ..... ( ) (14)
- Auto pflegen und reparieren ..... ( ) (15)
- Haus- und Gartenarbeit ..... ( ) (16)
- Besuch von Theater, Konzerten, Museen, Vorträgen ..... ( ) (17)
- Sportveranstaltungen besuchen ..... ( ) (18)
- Vorbereitungen für den Dienst treffen ..... ( ) (19)
- malen, zeichnen, musizieren ..... ( ) (20)
- sich mit einer Sammlung (Briefmarken, Münzen usw.) beschäftigen ..... ( ) (21)
- spielen (z.B. Karten, Würfel, Brettspiele) ..... ( ) (22)
- an politischen Veranstaltungen teilnehmen ..... ( ) (23)
- ausruhen, sich entspannen ..... ( ) (24)
- sonstiges ..... ( ) (25)
- (bitte angeben) .....

30. Welches waren die Hauptgründe für Ihren freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr bzw. für eine spätere Verpflichtung als Soldat auf Zeit/Berufssoldat? 53-58

(Bitte höchstens drei Antworten ankreuzen)

- wollte von Zuhause fort ..... ( ) (02)
- wollte gerne Menschen führen/erziehen ..... ( ) (03)
- wollte eine harte, körperliche Betätigung ..... ( ) (04)
- wegen der Kameradschaft ..... ( ) (05)
- wegen beruflicher Weiterbildung (Berufsförderung) ..... ( ) (06)
- Zivilberuf sagte mir nicht zu ..... ( ) (07)
- schlechte zivile Arbeitsmarktlage ..... ( ) (08)
- um in der Welt runterzukommen, aus Abenteuerlust ..... ( ) (09)

Fortsetzung der Antworten auf der nächsten Seite!

- wegen der finanziellen Abfindung. . . . . ( ) (10)  
 aus Familientradition . . . . . ( ) (11)  
 wegen günstiger Aufstiegschancen. . . . . ( ) (12)  
 auf Empfehlung anderer . . . . . ( ) (13)  
 aus Interesse an der Technik . . . . . ( ) (14)  
 auf Grund von Werbemaßnahmen. . . . . ( ) (15)  
 aus Interesse an der Seefahrt . . . . . ( ) (17)  
 sonstiges (bitte angeben) . . . . . ( ) (16)
31. Haben sich Ihre Erwartungen und Vorstellungen von der Bundeswehr erfüllt?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 59
- keine gehabt. . . . . ( ) (1)  
 ausnahmslos . . . . . ( ) (2)  
 zum größeren Teil . . . . . ( ) (3)  
 zum kleineren Teil. . . . . ( ) (4)  
 überhaupt nicht. . . . . ( ) (5)
32. Welches sind für Sie persönlich Ihre derzeitigen Hauptziele in der Ihnen noch verbleibenden Dienstzeit (ohne Berufsförderung)? 60-65  
 (Bitte höchstens drei Antworten ankreuzen)
- mich weiterzuverpflichten . . . . . ( ) (01)  
 Berufssoldat zu werden. . . . . ( ) (02)  
 eine zivilberuflich verwendbare Ausbildung zu bekommen. . . . . ( ) (03)  
 mich in meinem Zivilberuf in der Bw weiterzubilden . . . . . ( ) (04)  
 möglichst viel Geld zuruckzuliegen. . . . . ( ) (05)  
 möglichst wenig zu tun und das Leben genießen . . . . . ( ) (06)  
 keine konkreten Ziele, einfach abwarten . . . . . ( ) (07)  
 eine bessere Verwendung zu bekommen. . . . . ( ) (08)  
 eine Auslandsverwendung zu bekommen . . . . . ( ) (09)  
 sonstiges(bitte angeben) . . . . . ( ) (10)
33. Wie schätzen Sie im Vergleich zu Zivilberufen mit ähnlicher Arbeitsbelastung und ähnlicher erforderlicher Vorbildung die Bezahlung der Unteroffiziere in der Bundeswehr ein?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 66
- |              |                 |            |                  |                 |
|--------------|-----------------|------------|------------------|-----------------|
| viel zu hoch | leicht überhöht | angemessen | etwas zu niedrig | viel zu niedrig |
|              |                 |            |                  |                 |
| (1)          | (2)             | (3)        | (4)              | (5)             |
34. Halten Sie die Angleichung der Soldatenbesoldung an die Besoldung der Beamten für eine gute Lösung?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 67
- gute Lösung . . . . . ( ) (1)  
 nur teilweise gute Lösung . . . . . ( ) (2)  
 schlechte Lösung. . . . . ( ) (3)  
 keine Meinung dazu . . . . . ( ) (4)
35. Wie sind nach Ihrer Meinung die sozialen Leistungen für Soldaten geregelt?  
 (Bitte nur eine Antwort angeben) 68
- |          |     |       |          |               |
|----------|-----|-------|----------|---------------|
| sehr gut | gut | mäßig | schlecht | sehr schlecht |
|          |     |       |          |               |
| (1)      | (2) | (3)   | (4)      | (5)           |

36. Sind Sie, insgesamt gesehen, mit Ihrer derzeitigen Verwendung in der Bundeswehr zufrieden? 69  
ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)

37. Im folgenden finden Sie eine Reihe von Gründen, die zu Ihrer beruflichen Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit beitragen könnten. Geben Sie bitte bei jedem Punkt an, wie Sie ihn einschätzen.

- 1. Verdienst ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 70
- 2. Ausbildung ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 71
- 3. Weiterbildungsmöglichkeiten ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 72
- 4. Aufstiegsmöglichkeiten ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 73
- 5. Tätigkeit ..... selbständig ..... ( ) (1) unselbständig ..... ( ) (2) 74
- 6. Tätigkeit ..... interessant ..... ( ) (1) langweilig ..... ( ) (2) 75
- 7. Betriebsklima ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 76
- 8. Anerkennung durch Vorgesetzte .. ja ..... ( ) (1) nein ..... ( ) (2) 77
- 9. Anerkennung durch Kameraden .. ja ..... ( ) (1) nein ..... ( ) (2) 78
- 10. Unterbringung an Bord ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 79
- 11. Verpflegung an Bord ..... gut ..... ( ) (1) schlecht ..... ( ) (2) 80

1  
2-5  
6

38. Wie sehen für Sie persönlich Ihre Aufstiegschancen in der Bundeswehr aus?  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- sehr gut ..... ( ) (1)
- gut ..... ( ) (2)
- mäßig ..... ( ) (3)
- schlecht ..... ( ) (4)
- sehr schlecht ..... ( ) (5)
- keine Aufstiegschancen, da letzter Dienstgrad erreicht ist ..... ( ) (6)
- bzw. Ausscheiden aus der Bw bevorsteht ..... ( ) (6)

39. Durch die Einführung der Fachoffizierlaufbahn sind die Dienstgrade Stabs- und Oberstabsbootsmann in der Bundeswehr nicht mehr erreichbar. Wie stehen Sie zu dieser Regelung? 7-9

(Bitte höchstens drei Antworten ankreuzen)

- Fachoffiziere ersetzen die Funktion voll und ganz ..... ( ) (1)
- der tüchtige Unteroffizier kann jetzt noch weiterkommen ..... ( ) (2)
- Fachoffiziere werten den Uffz-Stand auf ..... ( ) (3)
- man hätte die Fachoffizierlaufbahn einführen, den Unteroffiziersspitzendienst aber belassen sollen ..... ( ) (4)
- man braucht keine Fachoffiziere ..... ( ) (5)

Fortsetzung der Antworten nächste Seite!

die Auslese zum Fachoffizier ist im Vergleich zu den Stabsbootsmannlehrgängen so streng, daß dadurch die Aufstiegschancen vermindert wurden ..... ( ) (6)  
 man hat den Unteroffizieren den Spitzendienstgrad genommen und damit den gesamten Stand abgewertet ..... ( ) (7)  
 keine Meinung dazu ..... ( ) (8)  
 sonstige Stellungnahme ..... ( ) (9)  
 .....  
 .....  
 (bitte nennen)

40. Wie sehen Sie insgesamt die Beförderungsmöglichkeiten für Maate und Obermaate ? 10  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

sehr gut	gut	mäßig	schlecht	sehr schlecht
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

41. Wie steht es mit den Beförderungsmöglichkeiten der Bootsmänner und Oberbootsmänner ? 11  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

sehr gut	gut	mäßig	schlecht	sehr schlecht
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

42. Glauben Sie, daß jeder befähigte Unteroffizier eine echte Chance hat, in die Offizierlaufbahn aufzusteigen? 12  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- ja ..... ( ) (1)
- ja, aber nur bei entsprechender Schulbildung ..... ( ) (2)
- nein ..... ( ) (3)

43. Nach den Ausbildungs- und Verwendungskatalogen der Teilstreitkräfte vollzieht sich die Ausbildung von längerdienenden Zeitsoldaten in Ausbildungsreihen. Wie weit sind Sie über die Anforderungen und Möglichkeiten Ihrer Ausbildungsreihe informiert? 13  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- sehr gut informiert ..... ( ) (2)
- flüchtig informiert ..... ( ) (3)
- überhaupt nicht informiert ..... ( ) (4)

44. Nach wie vor haben manche Einheiten der Bundeswehr zu wenig Unteroffiziere. Macht sich ein solcher Personalmangel auch in Ihrer Einheit bemerkbar? 14

- ja ..... ( ) (1)
- nein ..... ( ) (2)

45. Glauben Sie, daß der allgemeine Personalmangel den täglichen Dienst der Unteroffiziere erschwert? 15  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- erhebliche Erschwerung ..... ( ) (1)
- nur gelegentliche Erschwerung ..... ( ) (2)
- macht sich nicht bemerkbar ..... ( ) (3)
- ist eher ein Vorteil ..... ( ) (4)
- kann ich nicht beurteilen ..... ( ) (5)

46. Glauben Sie, daß im Verhältnis zu vergleichbaren zivilen Berufsgruppen Unteroffiziere genügend Erholungsurlaub erhalten? 16  
 zu viel Urlaub ..... ( ) (1)  
 Urlaub ist angemessen ..... ( ) (2)  
 zu wenig Urlaub ..... ( ) (3)

47. Sind Sie gezwungen, Ihren Erholungsurlaub zu bestimmten Zeiten zu nehmen, oder können Sie den Zeitpunkt Ihres Urlaubes weitgehend selbst bestimmen? 17  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
 kann Zeitpunkt selbst bestimmen ..... ( ) (1)  
 kann nur in vorgegebenen Grenzen bestimmen ..... ( ) (2)  
 muß Urlaub so nehmen, wie es meine Vorgesetzten bestimmen ..... ( ) (3)

48. Wie schätzen nach Ihrer Meinung die Offiziere der Bundeswehr im Durchschnitt die Unteroffiziere ein? 18  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

sehr positiv	mäßig positiv	weder/noch	mäßig negativ	sehr negativ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

49. Wie werden nach Ihrer Meinung die Unteroffiziere der Bundeswehr von Mannschaftsdienstgraden im Durchschnitt eingeschätzt? 19  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

sehr positiv	mäßig positiv	weder/noch	mäßig negativ	sehr negativ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

50. Im folgenden finden Sie eine Reihe von Berufen aufgeführt. Ordnen Sie die Berufe nach ihrer Wichtigkeit für unser Volk in eine Rangfolge. Schreiben Sie hinter den für unser Volk wichtigsten Beruf eine 1, den zweitwichtigsten eine 2 usw. bis 10.

Beruf	Rang
Kfz-Mechaniker	
Postassistent	
Elektroinstallateur	
Bäcker	
Unteroffizier	
Bundesbahnbetriebsassistent	
Polizei-Oberwachmeister	
Landwirt	
Krankenpfleger	
Kaufmannsgehilfe	

20-21  
22-23  
24-25  
26-27  
28-29  
30-31  
32-33  
34-35  
36-37  
38-39

51. Macht Ihnen Ihr derzeitiger Beruf als Unteroffizier mehr Freude oder bringt er mehr Ärger? 40  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
 macht mir nur Freude ..... ( ) (1)  
 macht mir mehr Freude als Ärger ..... ( ) (2)  
 Freude und Ärger halten sich die Waage ..... ( ) (3)  
 macht mir mehr Ärger als Freude ..... ( ) (4)  
 macht mir nur Ärger ..... ( ) (5)

52. Ausbildung und Erziehung beinhalten auch die Forderung, auf den einzelnen Menschen einzugehen. Welche Soldaten sind nach Ihrer Meinung *am ehesten* in der Lage, die Bedürfnisse und Fähigkeiten der wehrpflichtigen Soldaten einzuschätzen und demgemäß zu erziehen und auszubilden. 41

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- gleichgestellte Mannschaftsdienstgrade. . . . . ( ) (1)
- Gruppenführer / Abschnittsmaate . . . . . ( ) (2)
- Zugführer / Abschnittsleiter . . . . . ( ) (3)
- KpBootsmänner, Divisionsbootsmänner . . . . . ( ) (4)
- KpChef / 1. Offiziere . . . . . ( ) (5)
- Divisionsoffiziere, Hauptabschnittsleiter. . . . . ( ) (7)
- Kommandanten . . . . . ( ) (8)
- sonstiges (bitte nennen) . . . . . ( ) (6)

53. Wie wirkt sich nach Ihrer Meinung die derzeitige wirtschaftliche Situation auf die Personallage in der Bundeswehr aus? 42-43

(Bitte höchstens zwei Antworten ankreuzen)

- hat keinen Einfluß. . . . . ( ) (1)
- mehr qualifizierte Kräfte als bisher finden zur Bw . . . . . ( ) (2)
- wer heute arbeitslos wird, ist meist unqualifiziert und für die Bw kein Gewinn . . . . . ( ) (3)
- wer nur wegen der schlechten Marktlage zur Bw kommt, dem fehlt die Einstellung zum Soldat sein . . . . . ( ) (4)

54. Die Bundeswehr gewährt den Soldaten mit längerer Verpflichtungszeit während und nach der Wehrdienstzeit eine Berufsförderung. Wie bekannt waren Ihnen die Möglichkeiten der Berufsförderung vor Ihrem Eintritt in die Bundeswehr? 44

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

gut bekannt	in groben Umrissen bekannt	kaum bekannt	nicht bekannt
(1)	(2)	(3)	(4)

55. Haben Sie die Möglichkeiten der Berufsförderung in der Bundeswehr bewußt eingeplant als Teil Ihres beruflichen Werdeganges zur Erreichung eines von Ihnen angestrebten Zieles? 45

- ja . . . . . ( ) (1)
- nein . . . . . ( ) (2)

56. Welches Hauptziel möchten Sie mit Hilfe der Berufsförderung erreichen? 46-47

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- Hauptschulabschluß. . . . . ( ) (01)
- Mittlere Reife (Realschulabschluß) . . . . . ( ) (02)
- Fachschulreife . . . . . ( ) (03)
- Fachhochschulreife . . . . . ( ) (04)
- Zulassung für die Inspektorenlaufbahn. . . . . ( ) (05)
- Hochschulreife . . . . . ( ) (06)
- 'staatlich geprüfter Betriebswirt'. . . . . ( ) (07)
- 'staatlich anerkannter Erzieher' . . . . . ( ) (08)
- Gesellenprüfung oder vergleichbaren Abschluß . . . . . ( ) (09)
- Meisterprüfung oder vergleichbaren Abschluß . . . . . ( ) (10)
- Techniker . . . . . ( ) (11)
- Ingenieur (grad.) . . . . . ( ) (12)
- betrifft mich nicht. . . . . ( ) (13)
- sonstiges(bitte nennen) . . . . . ( ) (14)

57. Grundlage für alle Maßnahmen der Berufsförderung in der Bundeswehr ist eine eingehende und individuelle Beratung durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr. In welchem Dienstjahr erhielten Sie eine solche Beratung? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 48
- keine Beratung erhalten ..... ( ) (1)
  - 1. Jahr ..... ( ) (2)
  - 2. Jahr ..... ( ) (3)
  - 3. Jahr ..... ( ) (4)
  - 4. Jahr und später ..... ( ) (5)
  - betrifft mich nicht, da Z 2 ..... ( ) (6)
58. Wurde anlässlich der Beratung ein beruflicher Förderungsplan, abgestimmt auf Ihre persönlichen Verhältnisse, aufgestellt? 49
- ja ..... ( ) (1)
  - nein ..... ( ) (2)
  - betrifft mich nicht ..... ( ) (3)
59. Sind Sie mit den bisherigen Beratungen durch den Berufsförderungsdienst zufrieden? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 50
- betrifft mich nicht, keine Beratung erhalten ..... ( ) (1)
  - sehr zufrieden ..... ( ) (2)
  - zufrieden ..... ( ) (3)
  - weniger zufrieden ..... ( ) (4)
  - nicht zufrieden ..... ( ) (5)
60. Haben sich die Erwartungen erfüllt (oder werden sie sich, soweit Sie das jetzt abschätzen können, noch erfüllen), die Sie an die Berufsförderung der Bundeswehr geknüpft haben? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 51
- betrifft mich nicht ..... ( ) (1)
  - in vollem Umfang ..... ( ) (2)
  - zum Teil ..... ( ) (3)
  - überhaupt nicht ..... ( ) (4)
61. Falls Sie mit der Berufsförderung unzufrieden sind, woran liegt das in erster Linie? (Bitte höchstens zwei Antworten ankreuzen) 52-53
- an der mangelnden Beratung vor Eintritt in die Bundeswehr ..... ( ) (1)
  - an der mangelnden Beratung und Betreuung durch den Berufsförderungsdienst während der Dienstzeit ..... ( ) (2)
  - an den dienstlichen Verhältnissen ..... ( ) (3)
  - persönliche Gründe ..... ( ) (4)
  - bin zufrieden ..... ( ) (5)
  - betrifft mich nicht ..... ( ) (6)
  - sonstiges (bitte nennen) ..... ( ) (7)
62. Wird in Ihrer Einheit das durch den Berufsförderungsdienst in der Regel jedes halbe Jahr veröffentlichte Ausbildungs- und Förderungsangebot hinreichend bekanntgemacht? 54
- ja ..... ( ) (1)
  - nein ..... ( ) (2)
63. Welche Meinung haben Sie über dieses Ausbildungs- und Förderungsangebot? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 55
- ich halte das Angebot für gut ..... ( ) (1)
  - ich halte das Angebot für nicht besonders gut ..... ( ) (2)
  - ich halte das Angebot für uninteressant ..... ( ) (3)
  - das Angebot ist mir nicht genügend bekannt ..... ( ) (4)

64. Wäre es nicht besser, die Bundeswehr würde auf die Möglichkeit des dienstzeitbeendenden Besuchs eigener Bundeswehrfachschulen ganz verzichten und stattdessen einmalige oder laufende finanzielle Zuwendungen gewähren, über die dann jeder selbst verfügen kann? 56
- ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)  
keine Meinung dazu ..... ( ) (3)
65. Glauben Sie, daß der Anteil der Zivilbediensteten innerhalb der Bundeswehr (einschl. Bundeswehrverwaltung) zu hoch oder zu niedrig ist? 57
- (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- |              |                   |            |                      |                 |
|--------------|-------------------|------------|----------------------|-----------------|
| viel zu hoch | teilweise zu hoch | angemessen | teilweise zu niedrig | viel zu niedrig |
| (1)          | (2)               | (3)        | (4)                  | (5)             |
66. Täglicher Stubendurchgang durch den UvD und Stuben- und Spindappelle durch den KpFw oder KpChef sind althergebrachte militärische Gepflogenheiten. Wie stehen Sie dazu? 58
- (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- sind zur Aufrechterhaltung von Sauberkeit und Ordnung unbedingt ständig notwendig. .... ( ) (1)  
sollten nur vereinzelt und nur aus begründeten Anlässen durchgeführt werden ..... ( ) (2)  
Stubendurchgänge und -appelle sind veraltete Formen der Kontrolle und haben ihren Sinn verloren ..... ( ) (3)  
Stubendurchgänge und -appelle verstoßen gegen die Menschenwürde und sollten verboten werden ..... ( ) (4)
67. Die Bundeswehr kennt keine allgemeine Grußpflicht. Wie stehen Sie dazu? 59
- (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- Grußpflicht sollte generell abgeschafft werden ..... ( ) (1)  
Grußpflicht nur gegenüber direkten Vorgesetzten im Dienst. .... ( ) (2)  
Grußpflicht nur gegenüber direkten Vorgesetzten in und außer Dienst. .... ( ) (3)  
allgemeine Grußpflicht gegenüber Dienstgradhöheren innerhalb militärischer Anlagen. .... ( ) (4)  
allgemeine Grußpflicht gegenüber allen Dienstgradhöheren in und außer Dienst ..... ( ) (5)
68. Wie beurteilen Sie die Einstellung der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Bw zu Beginn ihres Wehrdienstes ? 60
- (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- Einstellung ist negativ. .... ( ) (1)  
Einstellung ist weder positiv noch negativ. .... ( ) (2)  
Einstellung ist trotz bestimmter Vorbehalte positiv ..... ( ) (3)  
Einstellung ist positiv ..... ( ) (4)
69. Glauben Sie, daß durch den Wehrdienst die Einstellung der Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Bw sich ändert? 61
- (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- Einstellung wird positiver ..... ( ) (1)  
Einstellung bleibt gleich ..... ( ) (2)  
Einstellung wird negativer ..... ( ) (3)

70. Glauben Sie, daß die Mehrheit der wehrpflichtigen Rekruten zu Beginn ihres Wehrdienstes ausreichendes Wissen über unseren Staat besitzt? 62  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
Wissen ist allgemein sehr gut . . . . . ( ) (1)  
die Mehrheit ist ausreichend informiert . . . . . ( ) (2)  
nur eine Minderheit ist ausreichend informiert . . . . . ( ) (3)  
Wissen ist allgemein schlecht . . . . . ( ) (4)
71. Wie steht nach Ihrer Meinung die Mehrheit der wehrpflichtigen Soldaten zur Wehrpflicht? 63  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
Wehrpflicht wird abgelehnt . . . . . ( ) (1)  
Wehrpflicht wird als notwendiges Übel akzeptiert . . . . . ( ) (2)  
Wehrpflicht wird zwar akzeptiert, jedoch Wehrungerechtigkeit beklagt . . . . . ( ) (3)  
Wehrpflicht wird ohne Vorbehalte begrüßt . . . . . ( ) (4)
72. Glauben Sie, daß die Disziplin der Wehrpflichtigen in den letzten Jahren besser oder schlechter geworden ist? 64  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
Wehrpflichtige sind disziplinierter geworden . . . . . ( ) (1)  
Disziplin ist gleich geblieben . . . . . ( ) (2)  
Disziplin hat leicht nachgelassen . . . . . ( ) (3)  
Disziplin ist sehr viel schlechter geworden . . . . . ( ) (4)  
kann ich nicht beurteilen . . . . . ( ) (5)
73. Wie stehen Sie zur Abschaffung der Prüfungspflicht für Kriegsdienstverweigerer? 65-67  
(Bitte höchstens drei Antworten ankreuzen)  
richtig, Gewissen läßt sich nicht prüfen . . . . . ( ) (1)  
begünstigt Drückeberger und vergrößert Wehrungerechtigkeit . . . . . ( ) (2)  
Kampfkraft der Bw wird geschwächt . . . . . ( ) (3)  
Wehrpflicht wird in Frage gestellt . . . . . ( ) (4)  
keine Meinung dazu . . . . . ( ) (5)
74. Glauben Sie, daß die „Erzieherischen Maßnahmen“, die der Unteroffizier zur Zeit anwenden kann, den Anforderungen des Dienstes entsprechen? 68  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
sollten erweitert werden . . . . . ( ) (1)  
reichen voll aus . . . . . ( ) (2)  
sollten eingeschränkt werden . . . . . ( ) (3)
75. Würden Sie es begrüßen, wenn auch Unteroffiziere Disziplinarbefugnisse bekommen würden? 69  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
jeder Unteroffizier sollte Disziplinarbefugnisse bekommen . . . . . ( ) (1)  
Disziplinarbefugnisse erst ab Bootsmann bzw. ab entspr. Dienststellung . . . . . ( ) (2)  
Regelung wie bisher, d.h. keine Disziplinarbefugnisse für Unteroffiziere . . . . . ( ) (3)  
Disziplinarbefugnisse völlig abschaffen . . . . . ( ) (4)
76. Welchen Führungsstil bevorzugen Sie persönlich im Dienst im Umgang mit Ihren Untergebenen? 70  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
habe keine Untergebenen . . . . . ( ) (1)  
insgesamt streng nach dem Prinzip „Befehl und Gehorsam“ . . . . . ( ) (2)  
kooperativ, d.h. jeder Untergebene kann in seinem Bereich  
selbständig arbeiten und wird als Partner akzeptiert . . . . . ( ) (3)  
Neigung, alles von selbst ablaufen zu lassen . . . . . ( ) (4)  
alles vormachen, Führen durch Beispiel . . . . . ( ) (5)  
sonstiges . . . . . ( ) (6)  
(bitte nennen)

77. Wie verhalten sich die Unteroffiziere in Ihrem Bereich gegenüber ihren Untergebenen? 71  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

viel zu weich	gelegentlich zu weich	weder / noch	gelegentlich zu hart	viel zu hart
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

78. Die Frage, ob Führungseigenschaften angeboren oder erlernbar sind, wird oft diskutiert. Wie stehen Sie dazu? 72  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

angeboren	teils / teils	erlernbar
(1)	(2)	(3)

79. Schon seit jeher wurde in der deutschen Armee die „Auftragstaktik“ praktiziert. Wie steht es nach Ihrer Meinung und Ihren Erfahrungen damit in der Bundeswehr? 73  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

Auftragstaktik wird auf allen Ebenen praktiziert . . . . . ( ) (1)  
Auftragstaktik nur auf den höheren Ebenen, nicht auf der Ebene der Unteroffiziere . . . . . ( ) (2)  
Auftragstaktik steht nur auf dem Papier, in Wirklichkeit wird alles befohlen. . . . . ( ) (3)  
die Bundeswehr praktiziert fast nur noch Befehlstaktik. . . . . ( ) (4)  
weiß nicht, was Auftragstaktik bedeutet . . . . . ( ) (5)

80. Glauben Sie, daß die Wehrbeschwerdeordnung (WBO) dem einzelnen Soldaten genug Möglichkeiten einräumt, zu seinem Recht zu kommen? 74  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

WBO reicht völlig aus . . . . . ( ) (1)  
WBO reicht aus, Möglichkeiten sind aber zu wenig bekannt . . . . . ( ) (2)  
WBO eröffnet zu wenig Möglichkeiten . . . . . ( ) (3)  
WBO gibt dem Soldaten zu viele Rechte. . . . . ( ) (4)  
ein guter Soldat beschwert sich nicht, WBO ist überflüssig . . . . . ( ) (5)

81. Glauben Sie, daß das Amt des Wehrbeauftragten eine für den Soldaten nützliche Einrichtung ist? 75  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

Wehrbeauftragter ist eine gute Einrichtung und sollte wie bisher beibehalten werden . . . . . ( ) (1)  
Möglichkeiten des Wehrbeauftragten sollten erweitert werden . . . . . ( ) (2)  
Möglichkeiten des Wehrbeauftragten sollten eingeschränkt werden. . . . . ( ) (3)  
der Wehrbeauftragte ist nutzlos und überflüssig . . . . . ( ) (4)  
der Wehrbeauftragte untergräbt die Disziplin und sollte abgeschafft werden . . . . . ( ) (5)  
keine Meinung dazu . . . . . ( ) (6)

82. Höchster Vorgesetzter aller Soldaten der Bundeswehr ist im Frieden der Bundesminister der Verteidigung. Würden Sie es begrüßen, wenn diese Funktion ein Soldat wahrnehmen würde? 76
- ja . . . . . ( ) (1)  
nein . . . . . ( ) (2)  
ist mir gleichgültig . . . . . ( ) (3)

83. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Stellung und Aufgaben des Vertrauensmannes. Welche Aussage trifft Ihrer Meinung nach am ehesten zu?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- man sollte die Bereiche erweitern, in denen dem Vertrauensmann ein Mitspracherecht eingeräumt wird . . . . . ( ) (1)
- die Mitspracherechte des Vertrauensmannes sollen so bleiben, wie sie augenblicklich geregelt sind . . . . . ( ) (2)
- man sollte die Mitspracherechte des Vertrauensmannes abbauen. . . . . ( ) (3)
- es ist gleichgültig, ob der Vertrauensmann mehr oder weniger Mitspracherecht besitzt, er kann ohnehin nichts ändern . . . . . ( ) (4)
- man sollte den Vertrauensmann abschaffen . . . . . ( ) (5)

77

84. Halten Sie es für richtig, daß sich Soldaten nur beschränkt parteipolitisch betätigen dürfen?

- ja . . . . . ( ) (1)
- nein . . . . . ( ) (2)

78

85. Sollten Ihrer Meinung nach Soldaten, um ihre Forderungen durchsetzen zu können, ein Streikrecht besitzen?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

Soldaten sollten

- volles Streikrecht besitzen. . . . . ( ) (1)
- eingeschränktes Streikrecht besitzen . . . . . ( ) (2)
- kein Streikrecht besitzen. . . . . ( ) (3)

79

86. „Mitbestimmung“ wird in letzter Zeit in der Öffentlichkeit stark diskutiert. Geben Sie bitte bei jedem der folgenden Bereiche an, ob Sie eine Mitbestimmung durch Unteroffiziere für angebracht halten oder nicht.

	ja ( 1 )	nein ( 2 )	
Fürsorge, Betreuung			6
Dienstplangestaltung			7
Gestaltung und Einteilung von Sonderdiensten (z. B. UvD)			8
Gefechtsausbildung, Übungen			9
Politische Information			10
Disziplinarangelegenheiten			11
Vertretungen gegenüber der Öffentlichkeit			12
Urlaubsregelung			13
Gestaltung des Innendienstes			14
Mitbestimmung kann es in einer Armee nicht geben			15
sonstige Bereiche			16
(bitte angeben)			17

1  
2-5

3

87. Die Ausbildung zum Unteroffizier o.P. gliedert sich in einen allgemein militärischen und in einen militärfachlichen Teil. Sollten Ihrer Meinung nach beide Teile in einem Lehrgang oder unabhängig voneinander in zwei Lehrgängen angeboten werden?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- Aufteilung in zwei Lehrgänge ist günstiger . . . . . ( ) (1)
- Zusammenfassung zu einem Lehrgang ist günstiger . . . . . ( ) (2)
- beide Teile getrennt, aber in einem Lehrgang zusammengefaßt . . . . . ( ) (3)
- keine Meinung dazu . . . . . ( ) (4)

18

88. Wie würden Sie rückblickend die Dauer der Ausbildung zum Unteroffizier o.P. beurteilen? 19
- Die Ausbildung war
- zu kurz . . . . . ( ) (1)
  - zu lang . . . . . ( ) (2)
  - gerade richtig . . . . . ( ) (3)
89. Die Ausbildung zum Bootsmann gliedert sich in einen allgemein militärischen und in einen militärfachlichen Teil. Sofern Sie bereits diese Ausbildung erhalten haben: Sollten Ihrer Meinung nach beide Teile in einem Lehrgang oder unabhängig voneinander in zwei Lehrgängen angeboten werden? 20
- (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)
- allgem. Bootsmannlehrgang und Fachlehrgang II wurde bisher nicht besucht . . . . . ( ) (1)
  - Aufteilung in zwei Lehrgänge ist günstiger . . . . . ( ) (2)
  - Zusammenfassung zu einem Lehrgang ist günstiger. . . . . ( ) (3)
  - beide Teile getrennt, aber in einem Lehrgang zusammengefaßt . . . . . ( ) (4)
90. Sofern Sie bereits die Ausbildung zum Bootsmann mitgemacht haben: Wie beurteilen Sie rückblickend die Dauer der Ausbildung zum Bootsmann? 21
- allgem. Bootsmannlehrgang und Fachlehrgang II wurde bisher nicht besucht . . . . . ( ) (1)
- Die Ausbildung war
- zu kurz . . . . . ( ) (2)
  - zu lang . . . . . ( ) (3)
  - gerade richtig . . . . . ( ) (4)
91. Sollte nach Ihrer Meinung an die Stelle von Lehrgangsprüfungen *allein* die Beurteilung in der Truppe treten? 22
- ja . . . . . ( ) (1)
  - nein . . . . . ( ) (2)
92. Sind Ihrer Meinung nach die Aufstiegsmöglichkeiten in der Bundeswehr zu stark an das Abschneiden bei Prüfungen gebunden ? 23
- ja . . . . . ( ) (1)
  - nein . . . . . ( ) (2)
93. Wenn Sie die Lehrgänge überblicken, auf denen Sie bisher gewesen sind, haben Sie dort Ihrer Meinung nach das nötige pädagogische Rüstzeug für Ihre Tätigkeit als Ausbilder und Erzieher erhalten? 24
- ja . . . . . ( ) (1)
  - nein . . . . . ( ) (2)
  - bin nicht als Ausbilder und Erzieher tätig. . . . . ( ) (3)

94. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Ausbildung zum Maaten. Bitte geben Sie bei j e d e r Aussage an, inwieweit Sie zustimmen.

	falsch (1)	eher falsch (2)	eher richtig (3)	richtig (4)
Die militärfachliche Ausbildung wird überbetont				
Der staatsbürgerliche Unterricht/die politische Bildung kommt in der Ausbildung zu kurz				
Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden				
Die Ausbildung läßt der Eigeninitiative zu wenig Raum				
Die Arbeitsbelastung in den Lehrgängen ist zu hoch				
Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit				
Die Durchfallquote in den Lehrgängen ist zu hoch				
Die Lehrgänge geben zu wenig Hinweise für die spätere Tätigkeit als Führer von Teileinheiten				

25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32

95. Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Ausbildung zum Bootsmann. Sofern Sie bereits daran teilgenommen haben, geben Sie bitte bei j e d e r Aussage an, inwieweit Sie zustimmen. Habe an der Ausbildung zum Bootsmann teilgenommen.

ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)

	falsch (1)	eher falsch (2)	eher richtig (3)	richtig (4)
Die militärfachliche Ausbildung wird überbetont				
Der staatsbürgerliche Unterricht/die politische Bildung kommt in der Ausbildung zu kurz				
Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden				
Die Ausbildung läßt der Eigeninitiative zu wenig Raum				
Die Arbeitsbelastung in den Lehrgängen ist zu hoch				
Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit				
Die Durchfallquote in den Lehrgängen ist zu hoch				
Die Lehrgänge geben zu wenig Hinweise für die spätere Tätigkeit als Führer von Teileinheiten				

33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41

96. Wird in Ihrer Einheit nach Ihrer Meinung genug für die Unteroffizierweiterbildung getan?  
 Das Angebot an Unteroffizierweiterbildung ist
- zu gering ..... ( ) (1)
  - gerade richtig ..... ( ) (2)
  - zu groß ..... ( ) (3)
  - eine Unteroffizierweiterbildung findet nicht statt ..... ( ) (4)

42

97. Hat Ihnen die Unteroffizierweiterbildung, die Sie bisher erhalten haben, für Ihre dienstliche Tätigkeit und Ihr Fortkommen etwas genutzt?
- viel ..... ( ) (1)
  - teils/teils ..... ( ) (2)
  - gar nicht ..... ( ) (3)
  - habe noch keine Unteroffizierweiterbildung mitgemacht ..... ( ) (4)

43

98. Bitte geben sie jeweils an, wie häufig Sie *im Dienst* mit folgenden Personen Kontakt haben, d.h. persönlich sprechen. (Bitte für jede Personengruppe eine Ankreuzung vornehmen. Ist diese Personengruppe in Ihrer Einheit nicht vorhanden, bitte Zeile freilassen)

	sehr oft (1)	oft (2)	manchmal (3)	selten (4)	nie (5)
mit untergebenen Mannschaftsdienstgraden					
mit Unteroffizieren o.P.					
mit Unteroffizieren m.P.					
mit dem KpFeldwebel /Divisionsbootsmann					
mit dem KpChef /Insp.Chef/ I. Offizier					
mit dem Divisionsoffizier /Hauptabschnittsleiter					
mit dem Kommandanten					

44

45

46

47

48

49

50

99. Bitte geben Sie jeweils an, wie häufig Sie *außerhalb des Dienstes* mit folgenden Personen Kontakte haben. Bitte für jede Personengruppe eine Ankreuzung vornehmen. Ist diese Personengruppe in Ihrer Einheit nicht vorhanden, bitte Zeile freilassen)

	sehr oft (1)	oft (2)	manchmal (3)	selten (4)	nie (5)
mit untergebenen Mannschaftsdienstgraden					
mit Unteroffizieren o.P.					
mit Unteroffizieren m.P.					
mit dem KpFeldwebel /Divisionsbootsmann					
mit dem KpChef / Insp.Chef/ I. Offizier					
mit dem Divisionsoffizier/Hauptabschnittsleiter					
mit dem Kommandanten					

51

52

53

54

55

56

57

100. Wie häufig finden gemeinsame gesellige Veranstaltungen mit anderen Angehörigen Ihrer Einheit statt?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

sehr oft	oft	mehrmal	selten	nie
<input type="checkbox"/>				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

58

101. blank  
59

102. Wer ist nach Ihrer Einschätzung für die Wehrpflichtigen der erste Ansprechpartner bei *dienstlichen* Problemen?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

der Gruppenführer/ Abschnittsmaat	( )	(1)
der Zugführer / Abschnittsbootsmann	( )	(2)
andere Wehrpflichtige	( )	(3)
der KpFeldwebel / Divisionsbootsmann	( )	(4)
der KpChef / I. Offizier	( )	(5)
der Divisionsoffizier	( )	(7)
der Kommandant	( )	(8)
sonstige (bitte angeben)	( )	(6)

60

103. Wer ist nach Ihrer Einschätzung für die Wehrpflichtigen der erste Ansprechpartner bei *privaten* Problemen?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

der Gruppenführer / Abschnittsmaat	( )	(1)
der Zugführer / Abschnittsbootsmann	( )	(2)
andere Wehrpflichtige	( )	(3)
der KpFeldwebel / Divisionsbootsmann	( )	(4)
der KpChef / I. Offizier	( )	(5)
der Divisionsoffizier	( )	(7)
der Kommandant	( )	(8)
sonstige (bitte angeben)	( )	(6)

61

104. Wenn *dienstliche* Probleme auftauchen, mit wem besprechen Sie solche Probleme zuerst?  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

mit meinem unmittelbaren Vorgesetzten	( )	(1)
mit Personen im gleichen Dienststrang wie ich	( )	(2)
mit dem KpFeldwebel / Divisionsbootsmann	( )	(3)
mit Untergebenen	( )	(4)
mit einem Vorgesetzten, dem ich nicht unmittelbar unterstehe	( )	(5)
mit anderen Personen (bitte angeben)	( )	(6)

62

105. Machen Sie bitte bei jeder der folgenden Feststellung ein Kreuz an der Stelle, die Ihrer Meinung nach zutrifft.

	falsch (1)	eher falsch (2)	eher richtig (3)	richtig (4)	
Kompaniechefs/Kommandanten/l.Offiziere haben zu wenig Zeit für ihre Unteroffiziere					63
Unteroffiziere sind bessere Zugführer/Abschnittsleiter/Hauptabschnittsleiter als Offiziere					64
die nächsten Disziplinarvorgesetzten sollten sich mehr um die Weiterbildung der Unteroffiziere kümmern					65
alle Offiziere sollten studiert haben					66

blank

67

Kompaniechefs/Kommandanten/l.Offiziere sind zu stark mit Verwaltungsaufgaben belastet

68

blank

69

den Offizieren, die von den Bundeswehrhochschulen kommen, wird das Verständnis für den Truppenalltag fehlen

70

Offizieranwärter gehören nicht ins Unteroffizierkorps

71

Offiziere wissen zu wenig über die Schwierigkeiten, mit denen ein Unteroffizier fertig werden muß

72

die Unteroffiziere m.P. kümmern sich zu wenig um die Unteroffiziere o.P.

73

der Kampfwert der Bundeswehr hängt von der Qualität der Unteroffiziere o.P. ab

74

man sollte die Unterscheidung von Unteroffizieren m.P. und Unteroffizieren o.P. abschaffen

75

106. In der Bundeswehr bestehen zur Zeit getrennte Kantinen/Messen und Heime für Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften.

76

Was bevorzugen Sie?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- Trennung nach Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften . . . . . ( ) (1)
- Offiziere und Unteroffiziere gemeinsam, getrennt von den Mannschaften . . . . . ( ) (2)
- Unteroffiziere und Mannschaften gemeinsam, getrennt von den Offizieren . . . . . ( ) (3)
- keinerlei Trennung. . . . . ( ) (4)
- weitere Trennung innerhalb der Dienstgradgruppen . . . . . ( ) (5)

107. Würden Sie eine Einführung von Verpflegungsklassen nach Dienstgradgruppen begrüßen ?

77

- ja . . . . . ( ) (1)
- nein . . . . . ( ) (2)

108. Gibt es innerhalb Ihrer Einheit ein Unteroffizierkorps bzw. eine Unteroffiziervereinigung mit festen Satzungen und Regeln? 78  
ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)

109. Für wie wichtig halten Sie im Moment die Bundeswehr für unseren Staat? 79  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

sehr wichtig	wichtig	weder noch	unwichtig	sehr unwichtig
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

110. Haben Sie das Gefühl, daß Presse, Rundfunk und Fernsehen in angemessenem Umfang über die Bundeswehr informieren? 80  
ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)

111. Wie informieren nach Ihrer Meinung Presse, Rundfunk und Fernsehen über die Bundeswehr? 6  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
Berichte sind zutreffend ..... ( ) (1)  
Berichte sind zu positiv ..... ( ) (2)  
Berichte sind zu negativ ..... ( ) (3)  
Berichte sind weder positiv noch negativ verzerrt, die wirklichen Probleme der Bundeswehr werden jedoch vernachlässigt ..... ( ) (4)

112. Hat die Bundeswehr Ihrer Meinung nach ähnlich wie Elternhaus und Schule eine erzieherische Aufgabe zu erfüllen? 7  
ja ..... ( ) (1)  
nein ..... ( ) (2)

113. Im Gegensatz zu anderen Mitgliedstaaten der NATO hat die Bundesrepublik mit Ausnahme des Territorialheeres alle Kampfverbände der NATO unterstellt. Welche Form der Integration erscheint Ihnen für die Bundeswehr am günstigsten? 8  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)  
Unterstellung aller Kampfverbände unter NATO-Befehl (gegenwärtige Integrationsform) ..... ( ) (1)  
nur teilweise Unterstellung der Kampfverbände unter NATO-Befehl ..... ( ) (2)  
Unterstellung aller Kampfverbände unter nationales Kommando ..... ( ) (3)  
sonstiges (bitte nennen) ..... ( ) (4)

114./115. Machen Sie bitte bei jeder der folgenden Feststellungen ein Kreuz an der Stelle, die Ihrer Meinung nach zutrifft.

	falsch (1)	eher falsch (2)	eher richtig (3)	richtig (4)
die Ausbildung der Soldaten in der Bundeswehr ist viel zu hart				
Waffensysteme und Ausrüstung der Bundeswehr sind veraltet				
eine Berufsarmee würde den Verteidigungsauftrag besser erfüllen				
in der Ausbildung der Soldaten wird zu viel Zeit für die Innere Führung verwendet				
der Wehrdienst ist für den einzelnen verlorene Zeit				
in der Bundesrepublik wird zu wenig für die Verteidigung getan				
rüstungstechnisch ist die NATO dem Warschauer Pakt überlegen				
eine Wehrdienstdauer von 15 Monaten ist zu kurz				

9

10

11

12

13

14

15

16

116. Mit Verkürzung der Wehrdienstdauer auf 15 Monate hat sich die Ausbildung der Soldaten geändert. Wie beurteilen Sie die jetzige Ausbildung unter Berücksichtigung Ihrer eigenen Erfahrungen.

17-18

(Bitte höchstens z w e i Antworten ankreuzen)

- die Kampfkraft der Bundeswehr ist gestiegen ..... ( ) (1)
- die Kampfkraft der Bundeswehr wurde vermindert ..... ( ) (7)
- die Durchführung der Ausbildung wurde erschwert ..... ( ) (3)
- die Durchführung der Ausbildung wurde erleichtert ..... ( ) (8)
- die Belastung der Truppe durch Übernahme von Ausbildungsfunktionen ist gestiegen ..... ( ) (9)
- das derzeitige Ausbildungssystem hat gegenüber früher nichts geändert. .... ( ) (5)
- keine Meinung dazu ..... ( ) (6)

117. Bitte geben Sie bei jeder der folgenden Aussagen an, ob sie auf Ihre Person bezogen eher zutrifft bzw. eher nicht zutrifft

	ja (1)	nein (2)	
ich halte es für wichtig, ein hohes Ansehen bei meinen Bekannten zu genießen			19
es ist mir ziemlich egal, welchen Eindruck ich auf andere mache			20
es gehört zu den schönsten Belohnungen eines guten Lebens, daß man bei seinen Freunden gut angesehen ist			21
ich mache mir keine besonderen Gedanken darüber, was einflußreiche Leute von mir halten			22
ich bemühe mich immer, bei anderen einen guten Eindruck zu machen			23
wenn ich etwas tue, mache ich mir oft Gedanken darüber, was andere davon halten			24
es spornt mich an, mein Bestes zu leisten, wenn ich weiß, daß ich für die getane Arbeit gelobt werde			25
ich glaube, daß mein Leben nicht vollkommen wäre, würde ich nicht Anerkennung und Ansehen gewinnen			26
es beunruhigt mich, daß heutzutage alles so unsicher und wechselhaft ist. Man weiß nie, was man zu erwarten hat			27
es verwirrt mich, wenn ich einer sehr bekannten Persönlichkeit vorgestellt werden, weil ich nicht weiß, wie diese über mich denkt			28
ich werfe meine Briefe immer sofort ein, weil ich Dinge nicht gern herumliegen habe			29
eine Person mit einer undeutlichen und naselnden Aussprache regt mich auf			30
wenn ich mich in einer wichtigen persönlichen Sache nicht entscheiden kann, handle ich gern nach dem Rat einer älteren, respektierten Person			31
in schwierigen Dingen soll man sich schnell entscheiden, um damit fertig zu werden			32
ein Mann, der seine Schwächen nicht allein meistern kann, ist nicht viel wert			33
im letzten sind unsere grundsätzlichen Schwierigkeiten durch praktische und ökonomische und nicht durch menschliche und psychische Ursachen bedingt			34
man muß kämpfen, um oben zu bleiben in einer Welt, die fast nur aus Schwachen und Starken besteht			35
der Mensch, auf sich selbst gestellt, ist ein hoffnungsloses und miserables Wesen			36

118. Leitbilder sind Beispiele, an denen sich der einzelne orientieren kann. Viele vertreten die Ansicht, auch die Soldaten der Bundeswehr brauchten solche Leitbilder. Wie stehen Sie dazu? 37  
 (Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- die Bundeswehr braucht keine Leitbilder . . . . . ( ) (1)
- die Bundeswehr sollte ihre Leitbilder in der gesamten deutschen Geschichte suchen . . . . . ( ) (2)
- der Soldat im 1. und 2. Weltkrieg ist das ideale Leitbild für die Bundeswehr . . . . . ( ) (3)
- die Bundeswehr sollte sich solche Leitbilder suchen, die in ihr selbst entstanden sind. . . . . ( ) (4)
- sonstiges (bitte nennen) . . . . . ( ) (5)

119. Traditionspflege in der Bundeswehr ist ein in der Öffentlichkeit umstrittenes Thema. Wie stehen Sie dazu? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen) 38

- in der Bundeswehr wird zu viel Traditionspflege betrieben. . . . . ( ) (1)
- in der Bundeswehr wird zu wenig Traditionspflege betrieben . . . . . ( ) (2)
- die Traditionspflege, die in der Bundeswehr z.Zt. betrieben wird, ist gerade richtig . . . . . ( ) (3)
- Traditionspflege ist überflüssig . . . . . ( ) (4)

120. Bitte geben Sie im folgenden an, ob Sie die einzelnen Fragen eher bejahen oder eher verneinen

	ja (1)	nein (2)	
irrgern Sie sich, wenn Sie eine Arbeit unterbrechen müssen?			39
stört Sie ein Mensch, dessen Kleidung unordentlich ist?			40
haben Sie ein festes Bild von sich selbst, an dem auch böse Zungen nichts ändern können?			41
mögen Sie genau eingeteilte und geordnete Aufgaben?			42
haben Sie einen festen Tagesplan?			43
stört Sie ein Bild, das schief an der Wand hängt?			44
gehen Sie grundsätzlich nur bei grün über die Straße?			45
stört es Sie, wenn Sie eine Arbeit halbfertig liegen lassen müssen?			46
kommen Sie manchmal unpünktlich zu einer Verabredung?			47
macht es Ihnen Spaß, Ihre Zeit zu vertrödeln?			48

121. Bitte geben Sie bei jeder der folgenden Feststellungen an, inwieweit Sie ihr zustimmen oder nicht

	ich stimme voll zu (5)	ich stimme zu (4)	ich stimme teilweise zu (3)	ich stimme nicht zu (2)	ich stimme überhaupt nicht zu (1)	
ohne die Bundeswehr hätte unser Land längst die Freiheit verloren						49
unsere Demokratie muß auf jeden Fall auch mit der Waffe in der Hand verteidigt werden						50
nur die Bundeswehr sichert uns vor der Bedrohung aus dem Osten						51
ohne die Bundeswehr könnte unsere Regierung keine Politik machen						52
wir verdanken es der Bundeswehr, daß wir in Frieden und Freiheit leben können						53
die Bundeswehr ist wichtig, damit die Bundesrepublik international etwas gilt						54
mit der Bundeswehr leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Verteidigung des Westens						55
ohne eine starke Streitmacht kann kein Land stolz auf sich sein						56
die politische Bildung in der Bundeswehr fördert das Demokratieverständnis der Soldaten						57
die Bundeswehr ist für die Bundesrepublik auch in wirtschaftlicher Hinsicht wichtig						58

122. Wir haben nun einige Fragen, mit denen wir erfahren möchten, was Ihnen durch den Kopf geht, wenn Sie an den Ernstfall denken und Ihnen dabei klar ist, daß Sie selbst mit in den Krieg ziehen müssen. Es handelt sich um sehr unterschiedliche Gedanken, die man hören kann, wenn vom Krieg die Rede ist. Sagen Sie uns *bei jedem Gedanken*, wie weit Sie persönlich ihm zustimmen können *oder* ob Sie den Gedanken als unsinnig ablehnen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	ich stimme zu (3)	ich stimme teilweise zu (2)	ich stimme nicht zu (1)	der Gedanke ist unsinnig (0)	
in einem Krieg kann ich das anwenden, was ich bei der Bundeswehr gelernt habe					59
wenn wir angegriffen werden, müssen wir uns verteidigen. Wir sind doch keine Nation von Feiglingen					60
die Aussicht in einem Krieg zu sterben schreckt mich nicht					61
es lohnt sich nicht, für ein paar verrückte Politiker das eigene Leben zu riskieren					62
nichts kann einen Krieg rechtfertigen, in dem Massenvernichtungsmittel eingesetzt werden					63
ich persönlich würde lieber in einem kommunistischen Land leben als in den Krieg ziehen					64
unsere Demokratie muß notfalls auch unter Einsatz des eigenen Lebens verteidigt werden					65
unsere Gegner sind auch Menschen, die leben wollen					66
ich möchte eher im Kampf sterben, als in einem kommunistischen Land leben					67
es ist mir unbegreiflich, wie man nach dem letzten Weltkrieg noch an einen Krieg denken kann					68
wenn ich ehrlich bin, würde ich ganz gerne mal in einen Krieg ziehen					69
wenn wir unsere Freiheit nur durch einen Krieg verteidigen können, dann werde ich selbstverständlich mitmachen					70
wenn ich an das grenzenlose Leid denke, das ein Krieg mit sich bringt, kann ich mir nicht vorstellen, wie man das rechtfertigen kann					71
unsere Demokratie ist zur Zeit gar nicht die vielen Opfer wert, die ein Krieg mit sich bringt					72
es ist wohl besser, gegen die kommunistischen Staaten notfalls einen Krieg zu führen, als in einem kommunistischen Land leben zu müssen					73
ich persönlich würde nicht zu den Waffen greifen, aber ich bin dazu verpflichtet					74
ich glaube, daß ein Krieg zwischen Kapitalismus und Kommunismus nur auf Kosten der jeweiligen Bevölkerung geht					75

123. Sie finden im folgenden eine Liste von Eigenschaften. Bitte geben Sie jeweils an, wieviel Prozent der Unteroffiziere der Bundeswehr nach Ihrer Meinung die betreffende Eigenschaft besitzt.

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	
1. mutig												6-7
2. ruckständig												8-9
3. hart												10-11
4. einseitig												12-13
5. zuverlässig												14-15
6. überheblich												16-17
7. lasch												18-19
8. umgänglich												20-21
9. arbeitswillig												22-23
10. kaltblutig												24-25
11. besonnen												26-27
12. rücksichtslos												28-29
13. zäh												30-31
14. schwerfällig												32-33
15. tapfer												34-35
16. pflichtbewußt												36-37
17. grausam												38-39
18. kameradschaftlich												40-41
19. tatkräftig												42-43
20. temperamentvoll												44-45
21. bescheiden												46-47
22. heimatliebend												48-49
23. treu												50-51
24. modern												52-53
25. draufgängerisch												54-55
26. verwegen												56-57
27. scharfsinning												58-59
28. kämpferisch												60-61
29. einsatzbereit												62-63
30. verbissen												64-65
31. zaudern												66-67
32. stur												68-69
33. sorglos												70-71
34. stolz												72-73
35. ehrgeizig												74-75

(00) (01) (02) (03) (04) (05) (06) (07) (08) (09) (10)

1  
2-5

5

	1	6
124. Welche der obigen Eigenschaften aus Frage 123. sollte nach Ihrer Meinung der ideale Unteroffizier in erster Linie besitzen? (Nennen Sie möglichst <u>fünf</u> Eigenschaften)	2-5	
1. ....	6-7	
2. ....	8-9	
3. ....	10-11	
4. ....	12-13	
5. ....	14-15	
Jetzt noch einige Fragen zu Ihrer Person. Die Antworten dienen lediglich statistischen Zwecken und sollen keineswegs Ihre Anonymität verletzen.		
125. Alter .....	16-17	
126. Dienstalter .....	18-19	
127. Dienstgrad .....	20	
Maat .....	( ) (2)	
Obermaat .....	( ) (3)	
Bootsmann .....	( ) (4)	
Oberbootsmann .....	( ) (5)	
Hauptbootsmann .....	( ) (6)	
Stabs-, Oberstabsbootsmann .....	( ) (7)	
128. Zivilberuf: .....	21-22	
129. Haben Sie die Ausbildung zu Ihrem Zivilberuf erfolgreich abgeschlossen?	23	
ja .....	( ) (1)	
nein .....	( ) (2)	
trifft nicht zu, da bisher keine zivilberufliche Ausbildung erhalten (z.B. Schüler) .....	( ) (3)	
130. Status .....	24	
SaZ 11, SaZ 2 .....	( ) (2)	
SaZ 3 .....	( ) (3)	
SaZ 4 .....	( ) (4)	
SaZ 6 .....	( ) (5)	
SaZ 8 .....	( ) (6)	
SaZ 12 .....	( ) (7)	
SaZ 15 .....	( ) (8)	
Berufssoldat .....	( ) (9)	
131. Beruf des Vaters (bei Rentnern, Pensionären früherer Beruf) .....	25-26	
habe keinen Vater .....	( ) (01)	
132. Welcher Teilstreitkraft gehören Sie an?	27	
Heer .....	( ) (1)	
Luftwaffe .....	( ) (2)	
Marine .....	( ) (3)	

133. Wie beurteilen Sie Ihr derzeitiges Bekleidungs-ausstattungsoll?

sehr gut	gut	teils/teils	mäßig	schlecht
17	18	19	20	21

28-29

134. Welche Schulbildung haben Sie?  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

30

- Volks-/Hauptschule . . . . . ( ) (1)
- Mittlere Reife . . . . . ( ) (2)
- Abitur . . . . . ( ) (3)
- Fachschulreife . . . . . ( ) (4)
- Fachhochschulreife . . . . . ( ) (5)
- Gymnasium ohne Abitur . . . . . ( ) (6)
- sonstiges (bitte angeben)  
..... ( ) (7)

135. Familienstand:

31

- ledig . . . . . ( ) (1)
- verheiratet . . . . . ( ) (2)
- geschieden . . . . . ( ) (3)
- verwitwet . . . . . ( ) (4)

136. Aus welchem Bundesland/Gebiet stammen Sie?

32-33

- Hamburg . . . . . ( ) (01)
- Bremen . . . . . ( ) (02)
- Berlin . . . . . ( ) (03)
- Schleswig-Holstein . . . . . ( ) (04)
- Niedersachsen . . . . . ( ) (05)
- Nordrhein-Westfalen . . . . . ( ) (06)
- Hessen . . . . . ( ) (07)
- Rheinland-Pfalz . . . . . ( ) (08)
- Saarland . . . . . ( ) (09)
- Baden-Württemberg . . . . . ( ) (10)
- Bayern . . . . . ( ) (11)
- Mitte- und Ostdeutschland . . . . . ( ) (12)
- sonstiges (bitte angeben)  
..... ( ) (13)

137. Welcher der folgenden Kategorien wurden Sie Ihren Heimatort, d.h. den Ort in dem Sie vor Ihrem Eintritt in die Bundeswehr gelebt haben, zuordnen?  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

34

- Landgemeinde ..... ( ) (1)
- Kleinstadt ..... ( ) (2)
- Mittelstadt ..... ( ) (3)
- Umgebung einer Großstadt ..... ( ) (4)
- Großstadt ..... ( ) (5)

138. Wie groß ist Ihr Heimatort?  
(Bitte nur eine Antwort ankreuzen)

35

- unter 500 Einwohner ..... ( ) (1)
- 501 - 2 000 Einwohner ..... ( ) (2)
- 2 001 - 10 000 Einwohner ..... ( ) (3)
- 10 001 - 50 000 Einwohner ..... ( ) (4)
- 50 001 - 100 000 Einwohner ..... ( ) (5)
- 100 001 - 500 000 Einwohner ..... ( ) (6)
- über 500 000 Einwohner ..... ( ) (7)

## **Anlage 2**

Fragebogen für Offiziere

Sozialwissenschaftliches Institut  
der Bundeswehr

Der vorliegende Fragebogen ist Teil einer "Unterführerstudie", die im Auftrag des BMVg vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr unter der Reg. Nr. 1/5/76 durchgeführt wird.

Die Mitarbeit an der Befragung ist freiwillig und anonym. Alle Antworten dienen rein wissenschaftlichen Zwecken und liefern Grundlagedaten für eine Charakterisierung der derzeitigen Situation der Unterführer in der Bundeswehr.

Auf die Fragen, die im Fragebogen an Sie gestellt werden, gibt es keine richtigen oder falschen Antworten; wichtig ist nur, daß Sie sie ehrlich beantworten und sich sorgfältig an die Anweisungen zu den Fragen halten. Arbeiten Sie zügig und halten Sie sich nicht durch langes Nachdenken bei einzelnen Fragen auf.

Die Befragung wendet sich an Offiziere als Vorgesetzte von Unteroffizieren. Wenn in den folgenden Fragen von der Kompanie (Kp) als einer Einheit gesprochen wird, so gilt das sinngemäß auch für alle anderen Einheiten der gleichen Größe wie z.B. Batterie, Staffel usw.

Bei den meisten Fragen sind Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Kreuzen Sie bitte die für Sie zutreffende Antwort in der vorgegebenen leeren Klammer ( ) an. Die dahinter aufgeführte Zahl dient lediglich Auswertungszwecken und ist für Sie nicht von Bedeutung.

1) Wie schätzen Sie die fachliche Qualifikation der meisten Unteroffiziere ohne Portepee in der Bundeswehr ein? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- |              |     |     |   |
|--------------|-----|-----|---|
| gut          | ( ) | (1) | 9 |
| befriedigend | ( ) | (2) |   |
| ausreichend  | ( ) | (3) |   |
| lückenhaft   | ( ) | (4) |   |
| ungenügend   | ( ) | (5) |   |

2) Wie schätzen Sie die fachliche Qualifikation der meisten Unteroffiziere mit Portepee in der Bundeswehr ein? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- |              |     |     |    |
|--------------|-----|-----|----|
| gut          | ( ) | (1) | 10 |
| befriedigend | ( ) | (2) |    |
| ausreichend  | ( ) | (3) |    |
| lückenhaft   | ( ) | (4) |    |
| ungenügend   | ( ) | (5) |    |

3) Wie schätzen Sie die pädagogische Qualifikation der meisten Unteroffiziere ohne Portepee in der Bundeswehr ein? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- |              |     |     |    |
|--------------|-----|-----|----|
| gut          | ( ) | (1) | 11 |
| befriedigend | ( ) | (2) |    |
| ausreichend  | ( ) | (3) |    |
| lückenhaft   | ( ) | (4) |    |
| ungenügend   | ( ) | (5) |    |

4) Wie schätzen Sie die pädagogische Qualifikation der meisten Unteroffiziere mit Portepee in der Bundeswehr ein? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- |              |     |     |    |
|--------------|-----|-----|----|
| gut          | ( ) | (1) | 12 |
| befriedigend | ( ) | (2) |    |
| ausreichend  | ( ) | (3) |    |
| lückenhaft   | ( ) | (4) |    |
| ungenügend   | ( ) | (5) |    |

5) Im folgenden finden Sie einige Aussagen zur Ausbildung der Unteroffiziere. Bitte nehmen Sie bei jeder der Aussagen eine Ankreuzung an der Stelle vor, die Ihrer Meinung nach zutrifft.

	richtig (1)	eher richtig (2)	eher falsch (3)	falsch (4)	
Die Unteroffizier(grund)lehrgänge sind zu kurz					13
Die Unteroffizieraufbau (Feldwebel)lehrgänge sind zu kurz					14
Den jungen Unteroffizieren fehlt eine richtige Vollausbildung					15
Der Zeitpunkt der Ernennung zum Unteroffizier liegt zu früh					16
Die Unteroffizierlehrgänge beschäftigen sich zuviel mit Nebensächlichkeiten					17
In den Unteroffizierlehrgängen wird das Fach "Innere Führung" zu sehr betont					18
In den Unteroffizierlehrgängen fehlt der Praxisbezug					19
Unteroffiziergrund- und -aufbaulehrgänge könnten entfallen					20
Ehe ein Unteroffizier Verantwortung übernehmen muß, sollte er sich unter Anleitung in der Praxis bewähren können					21

- 6) Würden Sie die Wiedereinführung der ehemaligen Unteroffizierschulen begrüßen?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
- |  |     |     |    |
|--|-----|-----|----|
| ja   | ( ) | (1) | 22 |
| nein   | ( ) | (2) |    |
| kenne Aufgaben und Aufbau der Uffz-Schulen nicht | ( ) | (3) |    |
- 7) Wer ist unter den Vorgesetzten nach Ihrer Meinung für den einfachen Soldaten in dienstlichen Angelegenheiten die bevorzugte Kontaktperson?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
- |                                  |     |     |    |
|----------------------------------|-----|-----|----|
| Gruppenführer                    | ( ) | (1) | 23 |
| Zugführer                        | ( ) | (2) |    |
| Kp-Fw                            | ( ) | (3) |    |
| Kp-Chef                          | ( ) | (4) |    |
| sonstige .....<br>(bitte nennen) | ( ) | (5) |    |
- 8) Wer ist unter den Vorgesetzten nach Ihrer Meinung für den einfachen Soldaten in privaten Angelegenheiten die bevorzugte Kontaktperson?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)
- |                                 |     |     |    |
|---------------------------------|-----|-----|----|
| Gruppenführer                   | ( ) | (1) | 24 |
| Zugführer                       | ( ) | (2) |    |
| Kp-Fw                           | ( ) | (3) |    |
| Kp-Chef                         | ( ) | (4) |    |
| sonstige.....<br>(bitte nennen) | ( ) | (5) |    |
- 9) Wie hoch ist nach Ihrer Meinung die Arbeitsbelastung der Unteroffiziere in Ihrer Einheit im Durchschnitt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
- |                          |     |     |    |
|--------------------------|-----|-----|----|
| viel zu hoch             | ( ) | (1) | 25 |
| gelegentlich zu hoch     | ( ) | (2) |    |
| angemessen und annehmbar | ( ) | (3) |    |
| gelegentlich zu gering   | ( ) | (4) |    |
| viel zu gering           | ( ) | (5) |    |

10) Glauben Sie, daß die gesetzlichen Möglichkeiten, die dem Unteroffizier z.Zt. zustehen, ausreichen, um Befehle und Anordnungen angemessen durchzusetzen?

- reichen völlig aus ( ) (1)
- reichen nur teilweise aus ( ) (2)
- sind ungenügend ( ) (3)
- sind völlig ungenügend ( ) (4)
- sind zu groß, sollten beschränkt werden ( ) (5)

Spalte

26

11) Im folgenden finden Sie eine Reihe von Berufen aufgeführt. Ordnen Sie die Berufe nach ihrer Wichtigkeit für unsere Gesellschaft in eine Rangfolge. Schreiben Sie hinter den für unsere Gesellschaft wichtigsten Beruf eine 1, den zweitwichtigsten eine 2 usw. bis 10.

Beruf	Rang
Kfz-Mechaniker	
Postassistent	
Elektroinstallateur	
Bäcker	
Krankenpfleger	
Bundesbahnbetriebsassistent	
Polizei-Oberwachtmeister	
Landwirt	
Unteroffizier	
Kaufmannsgehilfe	

27/28

29/30

31/32

33/34

35/36

37/38

39/40

41/42

43/44

45/46

12) Napoleon wird der Satz nachgesagt, "die Unteroffiziere sind das Rückgrat der Armee". Glauben Sie, daß dieser Satz auch noch auf die Unteroffiziere der Bundeswehr zutrifft?

- völlig ( ) (1)
- zum größeren Teil ( ) (2)
- zum kleineren Teil ( ) (3)
- überhaupt nicht ( ) (4)

47

13) Worin sehen Sie die Gründe für den Mangel an Unteroffizieren in einigen Einheiten der Bundeswehr? (Mehrfachankreuzungen möglich)

- schlechte Bezahlung ( ) (1)
- zu große Arbeitsbelastung ( ) (2)
- zu geringe Anerkennung in der Öffentlichkeit ( ) (3)
- schlechte Aufstiegsmöglichkeiten ( ) (4)
- mangelnde Werbung ( ) (5)
- zu häufige Versetzungen ( ) (6)
- historische Belastungen des Begriffs Unteroffizier ( ) (7)
- wenig attraktive Tätigkeit ( ) (8)
- sonstiges ..... ( ) (9)  
(bitte angeben)

Spalte

48-51

14) Bitte nehmen Sie zu jeder der folgenden Aussagen über den Unteroffizier Stellung.

	richtig (1)	eher richtig (2)	eher falsch (3)	falsch (4)
Für das, was Unteroffiziere im Durchschnitt leisten, ist Ihre Besoldung zu hoch				
Unteroffiziere sind für die Offiziere meist mehr Belastung als Hilfe				
Den meisten Unteroffizieren fehlt der Wille zur Weiterbildung				
Die Dienstvorbereitung muß von den meisten Unteroffizieren außerhalb der Dienstzeit gemacht werden				
Die Kopplung von Soldaten- und Beamtenbesoldung führt im Bereich der Unteroffiziere zu Ungerechtigkeiten				
Die älteren Unteroffiziere kümmern sich zu wenig um ihre jüngeren Kameraden				

52

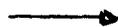
53

54

55

56

57



	richtig (1)	eher richtig (2)	eher falsch (3)	falsch (4)
Den meisten Unteroffizieren fehlt es an Eigeninitiative und Selbständigkeit				
Kp-Chefs fehlt meist die Zeit, um sich um die Unteroffiziere zu kümmern				
Ein wirkliches Unteroffizierkorps existiert in der Bundeswehr nicht				
Der Bildungsstand der meisten Unteroffiziere ist zu niedrig				

Spalte

58

59

60

61

15) Sie finden im folgenden eine Liste von Eigenschaften. Bitte geben Sie jeweils an, wieviel Prozent der Unteroffiziere der Bw nach Ihrer Meinung die betreffende Eigenschaft besitzen.

	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
1. mutig											
2. rückständig											
3. hart											
4. einseitig											
5. zuverlässig											
6. überheblich											
7. lasch											
8. umgänglich											
9. arbeitswillig											
10. kaltblütig											
11. besonnen											
12. rücksichtslos											
13. zäh											
14. schwerfällig											
15. tapfer											
16. pflichtbewußt											
17. grausam											
18. kameradschaftl.											
19. tatkräftig											
20. temperamentvoll											

62/63

64/65

66/67

68/69

70/71

72/73

74/75

76/77

78/79

1-3

4/5

6/7

8/9

10/11

12/13

14/15

16/17

18/19

20/21

22/23

2



	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	Spalte
21. bescheiden												24/25
22. heimatliebend												26/27
23. treu												28/29
24. modern												30/31
25. draufgängerisch												32/33
26. verwegen												34/35
27. scharfsinnig												36/37
28. verantwortungsbewußt												38/39
29. einsatzbereit												40/41
30. verbissen												42/43
31. zaudernd												44/45
32. stur												46/47
33. sorglos												48/49
34. stolz												50/51
35. ehrgeizig												52/53

Jetzt noch einige Fragen zu Ihrer Person. Die Antworten dienen lediglich statistischen Zwecken und sollen keineswegs Ihre Anonymität verletzen.

- 16) Dienstgrad: ..... 54
- 17) Dienststellung: ..... 55
- 18) Wie lange sind Sie schon in dieser Dienststellung?  
..... 56
- 19) Welcher Teilstreitkraft gehören Sie an?  
..... 57
- 20) Welcher Waffengattung/Fachrichtung/Dienstzweig gehören Sie an?  
..... 58/59
- 21) Welchen Schulabschluß besitzen Sie?  
..... 60

### **Anlage 3**

Fragebogen für Mannschaften (die Fragen waren Bestandteil einer Befragung zur Sozialisation, vgl. Hegner, K.; Lippert, E.; Wakenhut, R.: Militär und Moral. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 25, München, im Druck).

Es folgen nun abschließend einige Fragen, die sich auf die Unteroffiziere beziehen.

Bitte geben Sie im folgenden Schema an, wie häufig Sie durchschnittlich mit den aufgeführten Vorgesetzten dienstlich Kontakt haben, d.h. mit dem betreffenden Vorgesetzten im Dienst persönlich sprechen.

Bitte nehmen Sie für alle aufgeführten Vorgesetzten eine Bewertung vor	Häufigkeit				
	mehrfach täglich	mehrfach wöchentlich	selten	nie	
Gruppenführer					58
Zugführer					59
KpFeldwebel					60
Funktionsunteroffiziere (z.B. VU, ReFu)					61
KpChef					62
sonstige Vorgesetzte (bitte nennen) .....					63
	(4)	(3)	(2)	(1)	

Wie verhalten sich die Unteroffiziere in Ihrem Bereich im Dienst?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

immer viel zu weich	gelegentlich zu weich	weder zu weich noch zu hart	gelegentlich zu hart	immer viel zu hart
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Wenn Sie Schwierigkeiten dienstlicher Art hätten, an wen würden Sie sich zunächst wenden?  
(Bitte nur eine Nennung)

- Gruppenführer ..... ( ) (1)
- Zugführer ..... ( ) (2)
- KpFeldwebel ..... ( ) (3)
- KpChef ..... ( ) (4)
- an niemanden ..... ( ) (5)
- sonstige (bitte nennen) .....

Wenn Sie Schwierigkeiten privater Art hätten, an wen würden Sie sich zunächst wenden?  
(Bitte nur eine Nennung)

- Gruppenführer ..... ( ) (1)
- Zugführer ..... ( ) (2)
- KpFeldwebel ..... ( ) (3)
- KpChef ..... ( ) (4)
- an niemanden ..... ( ) (5)
- sonstige (bitte nennen) .....

Wie schätzen Sie das fachliche Können und Wissen der Unteroffiziere ein?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

67

gut	befriedigend	ausreichend	lückenhaft	ungenügend
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Wie schätzen Sie die ausbildenischen Fähigkeiten der Unteroffiziere ein?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

68

gut	befriedigend	ausreichend	lückenhaft	ungenügend
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Hat sich in Ihrer bisherigen Dienstzeit einer der im folgenden aufgeführten Vorgesetzten nach Dienst einmal um Sie gekümmert?  
(Bitte nehmen Sie für jeden Vorgesetzten eine entsprechende Ankreuzung vor)

	Ja	Nein
Gruppenführer		
Zugführer		
KpFeldwebel		
KpChef		
sonstige (bitte nennen)		
.....	(1)	(2)

69

70

71

72

72/74

Wie hoch ist nach Ihrer Meinung die Arbeitsbelastung der Unteroffiziere im Durchschnitt?  
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

75

viel zu hoch	gelegentlich zu hoch	gerechtferigt	gelegentlich zu gering	viel zu gering
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

blank  
76-80

Im folgenden finden Sie eine Reihe von Berufen aufgeführt.  
Ordnen Sie die Berufe nach ihrer Wichtigkeit für unser Volk in eine Rangfolge. Schreiben Sie hinter den für unser Volk wichtigsten Beruf eine 1, den zweitwichtigsten eine 2 usw. bis 10.

Beruf	Rang
Kfz-Mechaniker	
Postassistent	
Elektroinstallateur	
Bäcker	
Krankenpfleger	
Unteroffizier	
Bundesbahnassistent	
Polizeiwachtmeister	
Landwirt	
Kaufmannsgehilfe	

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Sie finden im folgenden eine Liste von Eigenschaften. Bitte geben Sie jeweils an, wieviel Prozent der Unteroffiziere der Bundeswehr nach Ihrer Meinung die betreffende Eigenschaft besitzt.

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Spalte
1. mutig												21/22
2. rückständig												23/24
3. hart												25/26
4. einseitig												27/28
5. zuverlässig												29/30
6. überheblich												31/32
7. lasch												33/34
8. unganglich												35/36
9. arbeitswillig												37/38
10. kaltblütig												39/40
11. besonnen												41/42
12. rücksichtslos												43/44
13. zäh												45/46
14. schwerfällig												47/48
15. tapfer												49/50
16. pflichtbewußt												51/52
17. grausam												53/54
18. kameradschaftlich												55/56
19. tatkräftig												57/58
20. temperamentvoll												59/60
21. bescheiden												61/62
22. heimatliebend												63/64
23. treu												65/66
24. modern												67/68
25. draufgängerisch												69/70
26. verwegen												71/72
27. scharfsinnig												73/74
28. kämpferisch												75/76
29. einsatzbereit												77/78
30. verbissen												79/80
31. zaudernd												11/12
32. stur												13/14
33. sorglos												15/16
34. stolz												17/18
35. ehrgeizig												19/20

*Besten Dank für Ihre Mitarbeit !*