

Heideloire Dillkofer
Paul Klein

Der Unteroffizier der Bundeswehr
I. Tätigkeitsfeld und Ausbildung

München 1979

Alle Rechte vorbehalten

© 1979

ISSN 0342-2569

Druck:

Zentraldruckerei der Luftwaffe

Wahn

Sozialwissenschaftliches
Institut der Bundeswehr
Schleißheimer Str. 418
8000 MÜNCHEN 45
Tel. (089) 351 702 1

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	IV
I.	Zur Konzeption der Untersuchung 1
I. 1.	Der Unteroffizier, ein Stiefkind der militärbezogenen Forschung 1
I. 2.	Bisherige "Reformmaßnahmen" im Unter- offizierbereich der Bundeswehr 5
I. 3.	Ziele der Untersuchung 10
II.	Das Tätigkeitsfeld des Unteroffiziers 15
II. 1.	Zur Entwicklung des Unteroffizier- berufes 15
II. 1.1.	Der Unteroffizier im Werdegang der Geschichte 15
II. 1.2.	Zum Problem der Professionalisierung im militärischen Bereich 24
II. 1.3.	Konsequenzen für den Unteroffizier der Bundeswehr 33
II. 2.	Der Unteroffizier der Bundeswehr heute 38
II. 2.1.	Methodische Aspekte bei der Beschreibung von Tätigkeiten im Unteroffizierbereich 38
II. 2.2.	Durchführung der Tätigkeitsfeldanalyse 47
II. 2.3.	Der Unteroffizier ohne Portepees als Gruppenführer 52
II. 2.3.1.	Schwerpunkte seiner Tätigkeit 52
II. 2.3.2.	Der Gruppenführer/Kommandant als Führer und Ausbilder 57
II. 2.3.3.	Der Gruppenführer als Bindeglied zwischen höheren Vorgesetzten und Mannschaften 72
II. 2.3.4.	Der Gruppenführer - abschließende Wertung 76

	Seite
II. 2.4. Der Unteroffizier mit Portepee als Zugführer	80
II. 2.5. Der Unteroffizier in verwaltenden Tätigkeiten	97
II. 2.6. Der Unteroffizier in technischer Verwendung	103
II. 2.7. Der Kompaniefeldwebel	111
II. 2.8. Sondertätigkeiten von Unteroffizieren	114
II. 2.9. Schlußfolgerungen aus den Tätigkeitsfeldanalysen	115
III. Die Ausbildung des Unteroffiziers	120
III. 1. Bildungssoziologische Aspekte	120
III. 1.1. Bildung und Ausbildung - begriffliche Vorklärungen	120
III. 1.2. Determinanten der Ausbildung in den Streitkräften	125
III. 1.3. Funktionen der Ausbildung in der Bundeswehr	133
III. 2. Analyse der Unteroffizier-/Maaten- und Feldwebel-/Bootsmannausbildung anhand von Lehrplänen und Ausbildungsanweisungen	139
III. 2.1. Bezugsrahmen der Analyse	139
III. 2.2. Das Grundmodell der Unteroffizierausbildung	145
III. 2.3. Die Ausbildung im Heer	149
III. 2.3.1. Der Unteroffiziergrundlehrgang	149
III. 2.3.2. Der Unteroffizieraufbaulehrgang	168
III. 2.4. Die Ausbildung in der Luftwaffe	183
III. 2.4.1. Der Unteroffizierlehrgang	183
III. 2.4.2. Der Feldwebellehrgang	187
III. 2.5. Die Ausbildung in der Marine	192

	Seite
III. 2.5.1. Der Maatenlehrgang	192
III. 2.5.2. Der Allgemeine Bootsmannlehrgang	199
III. 3. Vergleich der Unteroffizier- ausbildung in Heer, Luftwaffe und Marine	206
III. 3.1. Erstausbildung zum Vorgesetzten	206
III. 3.2. Fortbildung zum Unteroffizier m.P.	212
IV. Die Ausbildung des Unteroffiziers im Vergleich zu den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen und in der Bewertung von Mannschaften, Unteroffizieren und Offizieren	219
IV. 1. Bewertung der Ausbildung zum Unteroffizier o.P.	220
IV. 1.1. Die Situation im Heer	220
IV. 1.2. Die Situation in der Luftwaffe	257
IV. 1.3. Die Situation in der Marine	281
IV. 2. Der Unteroffizier m.P.	298
IV. 2.1. Die Situation im Heer	298
IV. 2.2. Die Situation in der Luftwaffe	317
IV. 2.3. Die Situation in der Marine	334
IV. 3. Der Unteroffizier als Vermittler von politischer Bildung	347
V. Schlußfolgerungen für die Gestaltung der Ausbildung	360
V. 1. Unteroffiziere o.P.	360
V. 2. Unteroffiziere m.P.	375
V. 3. Allgemeine Hinweise für die Ausbildung	380
VI. Literaturverzeichnis	384

VORWORT

Die Bildungsreform gilt in vieler Hinsicht als die spektakulärste Reform in den Streitkräften seit Bestehen der Bundeswehr. Im Rahmen der Bildungsreform wiederum fand der Offizierbereich, speziell die Gründung von Hochschulen der Bundeswehr, die meiste Beachtung.

Bereits zu dieser Zeit warnte der damalige Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium der Verteidigung und jetzige Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Karl-Wilhelm Berkhan, während einer Sitzung des Beirats für Fragen der Inneren Führung vor einer Vernachlässigung des Unteroffizierbereichs.

Auch das SOWI hat im Rahmen seiner Forschungen schon sehr früh erkannt, daß die Unteroffiziere in ihrer Bedeutung für die Funktionstüchtigkeit der Streitkräfte und hinsichtlich der Rückwirkungen der Bundeswehr durch die Wehrpflichtigen auf die Gesellschaft gegenüber den Offizieren jahrelang eine Unterbewertung erfuhren. 1976 hieß es in der Sozialisationsstudie des SOWI (Berichte Heft 2, S. 209): „Die Tatsache, daß die Bundeswehr ihren Sinn und Zweck wenigstens nicht im wünschenswerten oder angestrebten Umfang den Wehrpflichtigen zu vermitteln vermag, hat ihre Ursache wohl zu einem guten Teil in der Unterbewertung und in der Überforderung der Ausbilder, speziell der Gruppen- und Zugführer.“ Und in der dieses Jahr veröffentlichten „Einheitsführerstudie“ resümiert der Bearbeiter: Die Unteroffiziere, „nicht der Jägerchef, wären damit die eigentlichen Träger der Erziehung der Jägersoldaten und vor allem ihnen, nicht dem Jägerchef, fiel die Aufgabe zu, Art und Umfang der Organisationsziele und das ihrer Erreichung dienende gewünschte Verhalten zu vermitteln.“ (SOWI, Berichte Heft 16, S. 195)

Die Unterführerstudie des SOWI wurde, den Funktionen der Unteroffiziere angemessen, sehr breit angelegt. U.a. berücksichtigte der Forschungsansatz

folgende Aspekte: Tätigkeitsfeld und Ausbildung der Unterführer, Berufszufriedenheit, soziale Zusammensetzung und soziale Herkunft, Selbstverständnis, Gesellschaftsverständnis sowie Fremdbild des Unteroffizierkorps, seine soziale Lage und sozialen Probleme. Die Fülle der Untersuchungsergebnisse machte eine Zweiteilung der Berichterstattung erforderlich. Der hiermit präsentierte Teil 1 versucht insbesondere Antwort auf die folgenden drei Fragen zu geben:

- a) Welche Tätigkeiten werden vom Unteroffizier der Bundeswehr in der Hauptsache ausgeübt?
- b) Wie wird der Unteroffizier für seine Tätigkeiten ausgebildet?
- c) Wie beurteilt der Unteroffizier selbst seine Tätigkeiten und Ausbildung und wie sehen das Vorgesetzte und Untergebene?

Intensive Beachtung finden in diesem Zusammenhang die Ausbildungspläne, Fragen der Professionalisierung des Unteroffiziers und seine Rolle als Vermittler politischer Bildung.

Die Untersuchung ist an praktischen Problemen der Bundeswehr im Bereich der Unterführer orientiert und diente und dient als Entscheidungshilfe für die Planung und Durchführung von Reformmaßnahmen.

Die Ergebnisse der Unterführerstudie stellen auch, wo sie im engeren statistischen Sinne nicht Repräsentativität beanspruchen können, das umfangreichste und aussagekräftigste Material dar, das zu dieser Thematik verfügbar ist. Die Autoren haben sich bemüht, möglichst viele Ergebnisse in die Darstellung einzubeziehen, nachdem ein entsprechendes **breites** Interesse vor allem von den militärischen Rezipienten geäußert worden ist. Daß damit die Lesbarkeit etwas leidet, wurde bewußt in Kauf genommen, da ja für die Unterführerstudie bereits eine Kurzfassung vorliegt. Trotz der breiten Anlage ist es natürlich dennoch nicht gelungen, **alle** Ergebnisse der empirischen Erhebungen mit ihren Querbezügen selbst in der „Langfassung“ zu berücksichtigen.

Die Verfasser des Untersuchungsberichtes haben der Ergebnisdarstellung

einige Schlußfolgerungen angefügt. Mißverständnisse aus der Vergangenheit lassen es geboten erscheinen, wenigstens eine Anmerkung zum Charakter solcher Folgerungen anzufügen. Jeder, der Konsequenzen aus Analyse-
resultaten zieht, tut dies in einem gewissen Rahmen und unter verschiedenen Prämissen. Teilt man Rahmen und Prämissen nicht oder geht man selbst in der eigenen Bewertung von anderen Voraussetzungen aus, so kommt man nicht selten auf der Basis derselben Analyse zu anderen Schlüssen. Dies ist nicht nur logisch, sondern durchaus legitim. Nur verbindet sich hiermit öfter die Gefahr, aus der unterschiedlichen Bewertung von Sachverhalten die als Grundlage und Ausgangspunkt dienenden Analysen ebenfalls nicht zu akzeptieren. In dieser Hinsicht sind aber Analysen und Schlußfolgerungen streng auseinanderzuhalten.

Etwa gleichzeitig mit diesem Bericht legt das SOWI auch wieder eine Kurzfassung vor. Original- und Kurzfassung des zweiten Berichtsteils der Unterführerstudie sollen spätestens im Frühsommer 1980 erscheinen.

München, im Oktober 1979

Prof. Dr. Ralf Z o l l

I. Zur Konzeption der Untersuchung

I. 1. Der Unteroffizier, ein Stiefkind der militärbezogenen Forschung

Betrachtet man die Fülle der bisher vorliegenden Literatur über Soldaten der Bundeswehr, ihre Ausbildung, ihr Berufsumfeld und ihre Probleme und versucht man festzustellen, welche Dienstgradgruppen bevorzugt Gegenstand der Forschung waren, so wird man finden, daß sowohl Offiziere als auch Wehrpflichtige oder Mannschaftsdienstgrade relativ häufig dargestellt werden, daß dahingegen aber nur wenige Arbeiten sich mit dem Unteroffizier beschäftigen.

Beschränkt auf die Sozialwissenschaften läßt sich dies zeigen, wenn man die einschlägigen Bibliographien zu Rate zieht. So findet der Leser in der Bibliographie "Bundeswehr und Gesellschaft 1960 - 1975",¹⁾ eingeschlossen deren Nachtrag²⁾ zum Stichwort Offizier 214 registrierte Titel, bei "Unteroffizier" dahingegen lediglich 63. (Ein Stichwort Mannschaften bzw. Wehrpflichtige fehlt).

1) Klein, P.; Lippert, E.; Rössler, T.: Bibliographie Bundeswehr und Gesellschaft. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 5. München 1976

2) Klein, P.; Lippert, E.; Rössler, T.: Bibliographie Bundeswehr und Gesellschaft 1960 - 1975 - Nachtrag und Erweiterung. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 12. München 1978

Auch die neueste Auswahlbibliographie zur Militärsoziologie,¹⁾ die einen größeren Zeitraum umgreift und nicht nur schwerpunktmäßig deutsche Arbeiten registriert, weist ein ähnliches Mißverhältnis auf. Hier werden unter den Kapiteln "Offizier" und "Militärische Eliten" 65 Titel aufgeführt, unter "Wehrpflichtige" und "Einstellung zur Wehrpflicht" 38, unter "Unteroffiziere" aber lediglich 18.

Versucht man nun, die wenigen Arbeiten über den Unteroffizier näher zu kennzeichnen, so fällt insbesondere deren meist stark pragmatische Orientierung auf. So wird z.B. sehr häufig der Fehlbestand an Unteroffizieren als Ausgangspunkt für, meist nicht näher erläuterte, Änderungsvorschläge genommen oder aber es werden einzelne eng umgrenzte Aufgaben- und Tätigkeitsgebiete von Unteroffizieren im Detail beschrieben. Ein Großteil der Veröffentlichungen mit dem Thema "Unteroffizier" bezieht sich auf Ausbildungsfragen, wobei die rein deskriptive Schilderung von Lehrgängen und bestimmten Ausbildungsfächern im Vordergrund steht.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Problemen der Unteroffiziere beschränkt sich auf einige nicht publizierte Diplomarbeiten²⁾ und gelegentliche Aufsätze

1) Klein, P.; Lippert, E.: Militär und Gesellschaft. Bibliographie zur Militärsoziologie. München 1979 (im Druck)

2) Vgl. z.B. Christiansen, F.: Über das Bild des Unteroffiziers der Bundeswehr. Zulassungsarbeit Würzburg 1966

Fleckenstein, B.: Zur Sozialstruktur des Unteroffizierkorps der Bundeswehr. Diplomarbeit Frankfurt 1968

in Militärzeitschriften,¹⁾ umfassende Analysen fehlen fast völlig, wenn man einmal von der Untersuchung zur Berufszufriedenheit der Unteroffiziere durch Psychologen des Streitkräfteamtes in Bonn absieht,²⁾ die zwischenzeitlich aber, bedingt durch die wirtschaftliche Entwicklung und die Arbeitsmarktlage, kaum noch die aktuelle Motivationslage wiedergeben dürfte.

Fast allen Publikationen über den Unteroffizier ist eines gemeinsam: sie betonen die Wichtigkeit des Unterführers als der Zentralfigur für die Erziehung und Ausbildung des Soldaten und darüber hinaus für das reibungslose Funktionieren der Großorganisation Bundeswehr. Um so erstaunlicher muß es sein, daß bislang noch nie der Versuch gemacht wurde, eine wissenschaftlich fundierte und umfassende Bestandsaufnahme über die Situation der Unteroffiziere in der Bundeswehr vorzunehmen.

Relativ häufig sind Publikationen, die sich mit dem Berufsbild des Unteroffiziers befassen. Ihnen allen gemeinsam ist, daß das traditionell überlieferte Bild des Führers, Ausbilders und Erziehers im Mittelpunkt steht. Selbst dort, wo zugegeben wird, daß es auch den Spezialisten im Rang des Unteroffiziers gibt und geben muß,

1) Z.B. Geerds, K.: Die Auswirkungen sozialer Strukturwandlungen in der Gesellschaft auf die Bundeswehr, aufgezeigt an der Mobilität der Unteroffiziere, in: Wehrforschung, 1973, S. 80-91

2) Zusammenfassung bei: Puzicha, K.; Feser, H.; Nonn, M.; Schreiner, M.: Unteroffiziere - zufrieden im Beruf?, Schriftenreihe Innere Führung, Reihe: Führungshilfen, Wehrsoziologische Studien, Heft 12, 1972

bleibt die Forderung nach der Personalunion des militärischen Vorgesetzten als Führer, Erzieher und Ausbilder schon fast tabuhafte bestehen.¹⁾ Lediglich aus dem Bereich der stärker technisch orientierten Teilstreitkräfte, d.h. aus Luftwaffe und Marine, werden auch Stimmen laut, die am althergebrachten Bild des Unteroffiziers rütteln, indem sie an der Notwendigkeit der Vorgesetztenfunktion zweifeln und explizit den "Nur-Fachmann" zumindest auf der Ebene des Unteroffiziers o.P. fordern.²⁾

Betrachtet man die publizierten Stimmen zur Konzeption der Ausbildung zum Unteroffizier, so trifft man kaum eine Stellungnahme an, die sich nicht kritisch äußert. Schwerpunktmäßig wird vor allem die Verkürzung der Ausbildungsdauer zum Unteroffizier o.P., die dadurch nicht mehr zu bewältigende Stofffülle in der Ausbildung und die mangelnde Praxiserfahrung des zu früh in die Verantwortung gestellten jungen Vorgesetzten bemängelt. Bisweilen finden sich auch Anmerkungen, die von der fehlenden Praxisrelevanz der Lehrgänge und einer großen Verschulung der Ausbildung sprechen, ohne daß dabei aber ein durchgängiges Konzept vorzuliegen scheint.

-
- 1) Vgl. z.B. Ilsemann, C.G. von: Führer, Erzieher und Ausbilder, in: Hauschild, R. (Hrsg.): Jahrbuch des Heeres 5, Koblenz, Bonn 1975; Rössler, G.: Ist die Ausbildung des Maaten zum Unterführer noch sinnvoll?, in: Truppenpraxis, Heft 7, 1967
 - 2) So u.a.: Czisnik, U.: Stellung des Maaten an Bord, in: Truppenpraxis, Heft 10/1975, Bethge, A.: Erfahrungen und Gedanken zur Truppenführung an Bord von Zerstörern, in: MOV-Nachrichten, Heft 1, 1971

Dies wäre allerdings auch nur dann möglich, wenn genaue Tätigkeitsfelder der jeweiligen Ausbildung gegenübergestellt würden. Da erstere fehlen bzw. zumindest noch nicht breit zugänglich sind¹⁾, kann es nicht verwundern, daß die Kritikan mangelnder Praxisrelevanz an der Oberfläche bleibt oder aber sehr stark von der jeweiligen Einstellung und dienstlichen Schwerpunktsetzung des Kritikers beeinflußt wird.

I. 2. Bisherige "Reformmaßnahmen" im Unteroffizierbereich der Bundeswehr

Spricht man von Reformen im Ausbildungsbereich der Bundeswehr, so ist in erster Linie an die Neuordnung der Ausbildung zum Offizier, d.h. vor allem an die Gründung der Bundeswehrhochschulen zu denken. Gemäß dem Gutachten der Bildungskommission aus dem Jahre 1971²⁾ wurde ihr zunächst Priorität eingeräumt. Erst nachdem die beiden Hochschulen errichtet waren, erfolgten auch verstärkte Bemühungen, die im Gutachten ebenfalls angesprochene Neuordnung der Ausbildung von Unteroffizieren mit und ohne Portepee und von Offizieren des militärfachlichen Dienstes in die Wege zu leiten. Der Führungsstab der Streitkräfte erarbeitete dazu ein Konzept, das im November 1973 die Zustimmung des Verteidigungsministers und im Januar 1974 die des Deutschen

1) Die Situation wird sich wohl dann ändern, wenn die Arbeiten der "Funktionsanalyse Personalstruktur" abgeschlossen sein werden.

2) Gutachten "Neuordnung der Ausbildung und Bildung in der Bundeswehr", Bonn 1971

Bundestages fand. Auf dieses Konzept und auf seine Verwirklichung im Truppenalltag soll im vorliegenden Bericht noch breiter eingegangen werden, zunächst kann hier nur festgestellt werden, daß sowohl Offizier- als auch Unteroffizierausbildung von dem Grundgedanken ausgehen, daß beiden Dienstgradgruppen sowohl eine militärisch-fachliche als auch eine zivilberuflich verwendbare Ausbildung zuteil werden sollte.

Das Konzept hierzu stellt sich bei den betroffenen Dienstgradgruppen allerdings verschieden dar. Während der angehende Berufs- oder längerdienende Zeitoffizier sein zivil-verwertbares Studium zu Beginn seiner Dienstzeit erhält, kommt der Unteroffizier in der Regel erst nach bestandener Feldwebelprüfung in den Genuß einer solchen Ausbildung. Zwar kann auch der Bewerber für die Unteroffizierlaufbahn als Unteroffizieranwärter in die Bundeswehr eingestellt werden, seine Laufbahn ist also von der der Mannschaften getrennt, eine vorzeitige Festlegung auf die Laufbahn des Berufsunteroffiziers oder zumindest längerdienenden Unteroffiziers ist jedoch nicht möglich. Zu Beginn seiner Laufbahn steht beim angehenden Offizier eine echte Berufsentscheidung, er wählt den Beruf "Offizier", der Unteroffizieranwärter dahingegen kennt diese Wahl nicht. Er kann nur vage hoffen, den eingeschlagenen Weg einmal in eine Lebens-tätigkeit umsetzen zu können. Der Beruf "Unteroffizier" ist zunächst nur ein Ziel, keineswegs Gegenstand einer Wahl, wie in allen anderen Berufen, er ist nach S. Huntington mehr "a trade" denn eine "profession"¹⁾.

1) Huntington, S.P.: The Soldier and the State, Cambridge 1957, S. 17-18

Das Studium des Offiziers an den Hochschulen der Bundeswehr erfolgt teilstreitkraftübergreifend. Es geht von der Grundüberlegung aus, daß es neben der fachlichen Ausbildung in den verschiedenen Studienrichtungen auch Teile im Studienangebot geben muß, die jedem Offizier, ohne Rücksicht auf Teilstreitkraft und Truppengattung, in seiner späteren Tätigkeit zugute kommen. Dies stellt, im Vergleich zu zivilen Hochschulgängen, die Besonderheit der Bundeswehrhochschulen dar. Sie bieten im sogenannten Anleitstudium¹⁾ Hilfen und Lerninhalte, die direkt auf den Offizierberuf zugeschnitten sein sollten.

Versucht man ein entsprechendes Pendant in der Unteroffizierausbildung zu finden, so wird man enttäuscht werden. Die Ausbildung zum Unteroffizier erfolgt streng getrennt nach Teilstreitkräften, dort häufig sogar noch separiert nach Truppengattungen/Dienstbereichen. Eine übergreifende Ausbildung zum Unteroffizier findet nicht statt, im Gegenteil, zwischen den Teilstreitkräften gibt es erhebliche Unterschiede. Legt man dieses Ausbildungssystem zugrunde, so liegt die Schlußfolgerung nahe, daß es den einheitlichen Typ des Unteroffiziers nicht mehr gibt, sondern daß von einer Vielzahl von Tätigkeitsfeldern ausgegangen werden muß. Allerdings fordert diese Schlußfolgerung die Vorwegannahme, daß getrennte Ausbildung keinerlei Gemeinsamkeiten mehr zuläßt. Zu entscheiden, inwiefern das zutrifft, soll u.a. Aufgabe der vorliegenden Studie sein.

1) Neuerdings auch "Erziehungs- und Gesellschaftswissenschaftliche Anteile (EGA)" genannt

Als Tatsache gilt allerdings festzuhalten, daß es ein Gegenstück zu den Offizierschulen und -hochschulen, d.h. Unteroffizierschulen auf einer entsprechend niederen Ebene nicht bzw. nicht mehr gibt. Grund dafür ist u.a. das Faktum, daß die in Heer und Luftwaffe 1964/65 mit vielen Hoffnungen gegründeten Unteroffizierschulen, die es bei der Marine bereits seit 1956 gab, mangels genügender Bewerber 1970 bzw. 1972 wieder aufgelöst oder umgewandelt wurden. An diesen Schulen begann die Ausbildung der Unteroffizieranwärter mit einem sechsmonatigen Grundlehrgang, es folgte dann eine zwölfmonatige Ausbildung in der jeweiligen Waffengattung. Den Abschluß von insgesamt 21 Monaten Ausbildung bildete ein dreimonatiger Lehrgang, bei dem Methodik und Didaktik von Ausbildung und Erziehung im Vordergrund standen.¹⁾ Insgesamt gesehen stellte die Ausbildung an den Unteroffizierschulen eine gediegene Vorbereitung auf den Beruf "Unteroffizier" dar. Die Absolventen der Schulen erwiesen sich später als sehr erfolgreich, viele von ihnen wechselten in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes oder des militärfachlichen Dienstes und sind dort heute als Offiziere tätig. Die Unteroffizierschule besucht zu haben, gilt heute in der Truppe durchaus noch als eine Art von Gütezeichen.²⁾

1) Vgl. Taulien, Link, Portner, Radbruch, Schwarzmeier: Ausbildung und Bildung in den Streitkräften. Regensburg 1978

2) Empirische Belege hierfür bringt der 2. Teil der hier vorliegenden Studie

Unteroffizierschulen in der geschilderten Form kennt das heutige Konzept der Ausbildung nicht mehr. Es erhebt sich hierzu die Frage, ob dies eine Folge der zunehmenden Spezialisierung und einer Abkehr vom traditionellen Unteroffizierbild ist oder aber, ob das einmal gescheiterte Experiment die Verantwortlichen so entmutigt hat, daß eine Neuauflage nicht mehr geplant wurde. Zumindest erscheint es zweifelhaft, ob die Gründe für die Schließung der ehemaligen Unteroffizierschulen heute noch zutreffen. Die mangelnde Attraktivität mußte in den Jahren 1970 bis 1972 unter dem Blickwinkel einer wirtschaftlichen Hochkonjunktur und eines voll ausgelasteten Arbeitsmarktes gesehen werden. Beides trifft heute nicht mehr zu. Wie das Aufkommen an Freiwilligen zeigt, ist die Bundeswehr als Arbeitgeber durchaus attraktiver geworden. Diese Tatsache könnte auch Auswirkungen auf den Besuch und die Anziehungskraft eventueller Bundesweherschulen zeigen, die als Hauptaufgabe die Vorbereitung auf den Beruf "Unteroffizier" haben müßten. Das Spiel mit diesem Gedanken setzt aber voraus, daß es diesen einheitlichen Berufstyp "Unteroffizier" tatsächlich noch gibt und daß er nicht abgelöst worden ist von dem Spezialisten im Range eines Unteroffiziers, wobei der Erzieher und Ausbilder ebenso ein Fachmann wie z.B. der Techniker oder Gerätebediener wäre. Einheitliche Unteroffizierschulen zu fordern hieße aber auch, daß es zumindest noch Aufgabenbereiche gibt, die allen Unteroffizieren gemeinsam sind. Ist das nicht der Fall, so scheint die Forderung mehr traditionsbestimmte Wunschvorstellung denn realitätsbezogene Äußerung zu sein.

Sucht man die Reaktion der Öffentlichkeit auf das Reformkonzept der Ausbildung im Unteroffizierbereich wiederzugeben, so darf zunächst festgestellt werden, daß anfangs die meisten Maßnahmen so gut wie überhaupt nicht kommentiert wurden. Erst in den letzten beiden Jahren scheint die Lage der Unteroffiziere auch für die Öffentlichkeit, die politischen Gremien und für die Massenmedien von breiterem Interesse. Dies zeigt sich u.a. daran, daß die politischen Parteien sich der Thematik annehmen und daß im Deutschen Bundestag die Anfragen häufiger werden, die den Unteroffizier zum Gegenstand haben. Insgesamt scheint der Tenor oder auch Vorwurf vorzuherrschen, daß die Bundeswehr bisher viel für die Offiziere, wenig oder zu wenig aber für die Unteroffiziere getan habe.

I. 3. Ziele der Untersuchung

Die Studie geht von der Grundannahme aus, daß dem Unteroffizier als dem untersten Glied in der Führungshierarchie eine zentrale Funktion in der Ausbildung des Soldaten zukommt und daß das Bild, das sich der einfache Wehrpflichtige über die Bundeswehr macht, in höchstem Maße von der Tätigkeit, Persönlichkeit und Qualität des Unteroffiziers abhängt. Wenn in den Streitkräften Sozialisation, gleichwie unter welchen Voraussetzungen und in welcher Richtung, stattfindet, so sind unter personeller Perspektive die eigentlichen Träger dieser Sozialisation in erster Linie die Unteroffiziere, gleichgültig ob sie im direkten Ausbildungs- und Erziehungsauftrag stehen oder aber ob sie in speziellen Funk-

tionen im täglichen Umgang mit Soldaten als Vor- und Leitbild prägend wirken.

Ziel der Untersuchung soll es daher sein, diese dem Unteroffizier zugeschriebenen Funktionen zu analysieren und daraus Rückschlüsse zu ziehen sowohl für sein Tätigkeitsfeld als auch für die Ausbildung, die ihn zu einer entsprechenden Funktionserfüllung in die Lage versetzen soll.

Die Studie beabsichtigt nicht, eine Gesamtanalyse der vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten des Unteroffiziers zu liefern, sie will sich vielmehr hauptsächlich mit dem Unteroffizier als Führer und Ausbilder von Teileinheiten beschäftigen. Am Unteroffizier in spezieller Verwendung, sei es in Technik oder Verwaltung, soll lediglich gezeigt werden, inwiefern auch er eine Sozialisationsfunktion zu erfüllen hat und ob er folglich dazu auch ausgebildet sein muß.

Das Untersuchungsziel erfordert einen mehrphasigen Forschungsansatz. Zunächst werden Soll-Vorstellungen aufgezeigt, d.h. es wird analysiert, was die einschlägigen Vorschriften und Anweisungen im Hinblick auf die Tätigkeiten des Unteroffiziers beinhalten. Diesen Soll-Vorstellungen wird dann eine empirische Überprüfung des Ist-Zustandes gegenübergestellt.

Bei der Betrachtung des "Solls" handelt es sich einerseits um eine Umsetzung der in den Funktionsbestimmungen des Unteroffiziers festgelegten Aufgaben im Hinblick auf seine Tätigkeit, insbesondere als Führer und Ausbilder, einschließlich der daraus ableitbaren Erwar-

tungen an den Unteroffizier, andererseits aber auch um eine kritische Analyse des daraus resultierenden "offiziellen" Berufsbildes, sowohl im Vergleich zu anderen Gruppen in der Bundeswehr als auch zu zivilen Professionen.

Die Untersuchung des Ist-Zustandes beinhaltet sowohl eine durch Tätigkeitsfeldanalysen gewonnene objektive Darstellung der derzeitigen Haupttätigkeiten des Unteroffiziers, insbesondere wiederum im Hinblick auf die zu vermutenden Sozialisationsfunktionen als auch die Schilderung der Einstellungen und Meinungen, die sowohl die Unteroffiziere selbst als auch ihre Vorgesetzten und Untergebenen von der derzeitigen beruflichen Situation und deren gesamten Umfeld haben. Hierbei sollen vor allem Fragen wie Einschätzung der Vorgesetzten-situation, Berufszufriedenheit, Rollenselbst- und Fremddeutung, Selbst- und Fremdimage, Gruppenkonflikte, soziale Probleme u.ä., aber auch Bereiche wie Rekrutierung, Laufbahnen, Berufsförderung und Einbindung in Bundeswehr und Gesellschaft untersucht werden.

Den empirisch gewonnenen Tätigkeitsfeldern wird eine Analyse der derzeitigen Ausbildungskonzeptionen einschließlich deren Bewertung gegenübergestellt. Hierbei soll festgestellt werden, ob die Ausbildungsgänge mit den Funktionen und Anforderungen übereinstimmen, die sich aus den Tätigkeitsfeldanalysen herleiten lassen oder aber, ob sie von einem Berufsbild bestimmt werden, das lediglich dem "Soll", keineswegs aber mehr dem "Ist" entspricht.

Versucht man die Ziele der Studie in wenigen Leitfragen zusammenzufassen, so ergibt sich folgendes Bild:

1. Was erwarten die Bundeswehr und die an Militärfragen interessierte Öffentlichkeit vom Unteroffizier?
2. Wie sehen die Tätigkeiten des Unteroffiziers in der Praxis aus?
3. Wird der Unteroffizier für seine Tätigkeiten ausreichend ausgebildet?
4. Wie sieht der Unteroffizier sich selbst und seine Tätigkeit, wie sehen das Vorgesetzte und Untergebene?
5. Mit welchen Problemen hat der Unteroffizier in der Bundeswehr zu kämpfen, was fördert oder beeinträchtigt seine Tätigkeit und damit sein Selbstgefühl und Selbstverständnis?

Sollte es Diskrepanzen in der Beantwortung der Fragen 1. bis 3. geben oder sollten bei den Fragen 4. und 5. sich Problemgebiete aufzeigen, so ist es Aufgabe der Studie, Beseitigungsmöglichkeiten darzulegen und Lösungsvorschläge anzubieten.

Die Untersuchung stützt sich weitgehend auf empirisch ermittelte Daten. Deren Fülle ist so groß, daß eine Darstellung in einem einzigen Berichtsband aus drucktechnischen Gründen nicht möglich ist, es sei denn, man verzichtete auf die Darstellung einer ganzen Reihe von für bestimmte Teilgebiete wichtigen Ergebnissen. Insofern, und auch um den potentiellen Leser der Studie nicht durch die Menge der Daten zu überfordern, haben die Autoren sich entschlossen, die Resultate und Schluß-

folgerungen in zwei Berichtsbänden vorzulegen. Beide Bände hängen zwar in sich zusammen, sie sind aber so konzipiert, daß beide auch unabhängig voneinander gelesen werden können.

Der vorliegende erste Band beschäftigt sich mit zwei Themenkreisen, die man grob mit "Berufsfeld" und "Ausbildung des Unteroffiziers" umschreiben könnte.

Zunächst wird das Berufsfeld des Unteroffiziers in verschiedenen Tätigkeitsbereichen beschrieben. Hierbei kommen sowohl die Ergebnisse von Beobachtungen und Befragungen als auch von Dienst- und Ausbildungsplananalysen zum Tragen. Den sich so ergebenden Bildern folgt dann eine Zuordnung der Ausbildungsgänge, wie sie z.Z. in den verschiedenen Teilstreitkräften durchgeführt werden. Hierbei soll festgestellt werden, ob die vom Unteroffizier absolvierten Lehrgänge auf seine Tätigkeiten in der Praxis vorbereiten, ob sie eher auf ein nicht vorhandenes aber eventuell realisierbares Berufsbild hindeuten oder aber, ob die derzeitigen Ausbildungsgänge lediglich auf Forderungen eingehen, die eine Mischung zwischen Realität und Wunschdenken darstellen. Mögliche Unterschiede zwischen den Konzepten der Teilstreitkräfte sollen festgestellt und diskutiert werden. Dies beinhaltet ebenfalls eine Analyse der Einstellungen und Meinungen, die in Heer, Luftwaffe und Marine bei Unteroffizieren, deren Untergebenen und deren Vorgesetzten gegenüber der derzeitigen Ausbildung vorherrschen.

II. Das Tätigkeitsfeld des Unteroffiziers

II. 1. Zur Entwicklung des Unteroffizierberufes

II. 1.1. Der Unteroffizier im Werdegang der Geschichte¹⁾

Der Begriff Unteroffizier ist keineswegs so alt wie man vermuten könnte, wenn man daran denkt, daß es Soldaten schon seit Beginn der ersten organisierten Staatswesen im Altertum gibt. Vom Offizier wird schon relativ früh gesprochen, der Unteroffizier läßt sich erst im Mittelalter, in der Zeit der Landsknecht- und Söldnerheere feststellen. Allerdings bildete sich hier zunächst der Unter-Offizier im Vergleich und im Gegensatz zum Ober-Offizier heraus. Der Grund dafür lag einmal im Anwachsen der Landsknechtsheere, die sich zahlenmäßig im Vergleich zu den Ritterheeren ganz gewaltig aufblähten und bereits zu regelrechten Massenaufgeboten wurden. So hatte ein Schweizer "Gewalthaufen" z.B. bereits eine Stärke von bis zu 10.000 Mann. Solche Haufen mußten natürlich gegliedert werden, um sie beweglich zu machen, die Ausbildung der Soldaten forderte darüber hinaus die Unterteilung in kleinere Gruppen. Zur Führung und Ausbildung dieser Gruppen wurden altgediente, erfahrene Kämpfer als Gehilfen, als Unteroffiziere, herangezogen.

1) Zur Geschichte des Unteroffiziers, vgl. vor allem: Lahne, W.: Unteroffiziere gestern-heute-morgen. Bonn, Herford 1974; Nittner, E.: Können-dienen-führen. Der deutsche Unteroffizier in Vergangenheit und Gegenwart, in: Wehrkunde, Jg. 10, 1961, S. 628-634; Jg. 11, 1962, S. 29-36; Schulz, S.: Unter-Offiziere, in: Kampftruppen, Jg. 1975, S. 160-164

Ein zweiter Grund findet sich in der zunehmenden Technisierung der Heere und, bedingt durch die Größe der Heerhaufen, in den zunehmenden Anforderungen an Verwaltung, Versorgung und Ausrüstung. Für all diese Gebiete wurden Spezialisten gebraucht. So entstanden Funktionen und Amtsbezeichnungen wie Wagenmeister, Proviantmeister, Fouriere, Pulverhüter, Zeugdiener, Feldschreiber und die Feldweibel vom Gemeinweibel bis hin zum Gerichtsfeldweibel. Sie alle zeichneten sich durch Fachkenntnisse auf bestimmten Gebieten aus. Dort waren sie allein kompetent, infolgedessen auch unentbehrlich und damit auch angesehen.

Die Unter-Offiziere bildeten allerdings kein in sich abgeschlossenes Korps. Sie waren kein einheitlicher Berufsstand, lediglich eine Art von Ranggruppe, die nicht deutlich zu den Ober-Offizieren abgegrenzt wurde. Zwar war der Aufstieg zum Söldnerführer für den Adligen als dem geborenen Ober-Offizier sicher leichter, prinzipiell stand er aber auch jedem Unter-Offizier offen.

Eine deutliche Abgrenzung erfolgte erst in den stehenden Heeren der Feudalzeit. In ihnen rekrutierten sich die Soldaten meist aus Angeworbenen oder "Gepressten", die nur mit eiserner Strenge und harter Disziplin bei der Fahne gehalten werden konnten. Die Aufgabe des Drillmeisters und des Büttels übernahm der Unter-Offizier. Er hatte mit harter Hand "schlagkräftig" dafür zu sorgen, daß blind gehorcht und Fahnenflucht vermieden wurde. Eine echte Führungsverantwortung kam ihm nicht mehr zu, sie blieb dem Adligen als dem Offizier vorbehalten. Dies traf in der Hauptsache aber nur

auf Infanterie und Kavallerie zu. In den technischen Truppen, zu denen damals auch Artillerie und Pioniere zählten, stand dem fachlich qualifizierten Spezialisten weiterhin der Aufstieg in hohe Verwendungen offen. Da das Bild der Heere aber eindeutig von den klassischen Waffengattungen der Infanterie und Kavallerie geprägt wurde, hatte der technische Spezialist nur wenig Einfluß auf Ansehen und Berufsbild des Unter-Offiziers. Seine Tätigkeit wurde vorwiegend von der Funktion des Drillens von Soldaten für den Gefechtsdienst bestimmt. Im Gefecht selbst bildete er die "Korsettstange", die Zucht und Ordnung aufrecht zu halten hatte. Diese neue Funktionsbestimmung stellte einerseits eine Degradierung zu einer Tätigkeit dar, die wegen ihrer teilweisen Unmenschlichkeit für den Adel als anrühlich galt, andererseits war bei der damaligen Art der Kriegführung der Drill notwendig, die Leistungen des Drillmeisters daher u.U. gefechts- und kriegsentscheidend.

In der Feudalzeit bildete sich der Berufsstand des Unteroffiziers heraus, der streng vom Offizier getrennt wurde. Ihm blieb für lange Zeit der Makel einer wenig geliebten Tätigkeit, andererseits aber auch das Attribut, daß auf ihn, auch in seiner nach-militärischen Verwendung z.B. als Küster oder Schulmeister, nicht mehr verzichtet werden konnte. Letzteres führte allerdings keineswegs zu einer gesellschaftlichen Aufwertung. Sowohl in der Armee als auch in der Bevölkerung war das Ansehen des nicht-technischen Unteroffiziers gering. Dies änderte sich erst ganz allmählich im Gefolge der französischen Revolution, der späteren Befreiungskriege und der sie begleitenden allgemeinen Wehrpflicht. Sie ging von dem Grundgedanken

aus, daß jeder Bürger eines Landes seinen Beitrag zur äußeren Sicherheit zu leisten habe. Für den militärischen Dienstbetrieb bedeutete dies, daß die Prügelstrafe abgeschafft und die Ausbildung humaner wurde. Die Zeit der Ausländer in den Heeren der einzelnen Staaten ging zu Ende, Fahnenflucht entwickelte sich zu einer Ausnahmeerscheinung. Drill und Zwang wurden in weiten Bereichen überflüssig. Damit änderten sich auch die Aufgaben des Unteroffiziers. Vom Zucht- und Drillmeister wurde er zum Ausbilder und Erzieher seiner Soldaten. Durch das Verschwinden der Lineartaktik und das Aufkommen des Schützengefechts als neuer Gefechtsart wurde er zum taktischen Unterführer mit eigenen Entscheidungsbefugnissen.

All dies stellte höhere Anforderungen an Ausbildung und Bildung¹⁾ des Unteroffiziers, die ersten Unteroffizierschulen entstanden. Sie vermittelten nicht nur militärisches Fachwissen, sondern trugen auch zur Hebung der Allgemeinbildung des Unteroffiziers bei.

Überhaupt wurde das 19. Jahrhundert von einer Betonung der allgemeinen Bildung geprägt. Dies hatte für die Armee den Vorteil, daß beim Offizier ein bestimmtes Bildungsniveau, in der Regel die Primareife oder das "Einjährige", als Qualifikationsmerkmal an die Stelle der adligen Herkunft trat. Der Offizier wurde auch zum bürgerlichen Beruf. Für den Unteroffizier hatte diese Regelung allerdings den Nachteil, daß an die Stelle der ehemaligen Adelsschranke eine Bildungsschranke trat. Bis 1933 blieb dem Unteroffizier aufgrund der fehlenden höheren Schulbildung der Aufstieg zur Offizierlaufbahn verschlos-

1) Zu Ausbildung und Bildung vgl. Abschnitt III. 1.1.

sen, es sei denn, er gehörte einigen wenigen Fachbereichen wie z.B. den Waffenoffizieren in der Reichswehr an. Die Bildungsschranke war so unüberwindlich, daß sogar im Ersten Weltkrieg nur ganz wenige Unteroffiziere den Sprung zum Offizier schafften.

Was für den einzelnen Unteroffizier als Nachteil angesehen werden mußte, gereichte der Gesamtheit eher zum Vorteil. Die rigorose Abschottung nach oben brachte mit sich, daß auch die Tüchtigsten den Unteroffizieren erhalten blieben und so die Qualifikation der Gesamtheit ständig stieg. Dies führte zusammen mit der besseren Ausbildung, der Abschaffung der ehemaligen berückichtigten Werbemethoden, der geregelten Dauer der Dienstzeit und dem Übergang von Langdienern in den zivilen öffentlichen Dienst allmählich zu einem verbesserten Ansehen. Auch die Unteroffiziere selbst wurden sich ihres Wertes bewußt und entwickelten ein Standesbewußtsein, das sich nach außen in Standesorganisationen, nach innen in der Anerkennung als Unteroffizierkorps manifestierte.

Der Erste Weltkrieg änderte an der Undurchlässigkeit der Bildungsschranke nichts. Für den Unteroffizier brachte er aber die große Bewährung als Gruppen- und Zugführer. In der Anpassung an die Technik und beeinflusst von Stellungskrieg und Materialschlacht entwickelte sich der Unteroffizier nicht nur zum taktischen Führer, sondern zum verantwortlich denkenden und handelnden Einzelkämpfer und zum militärischen Spezialisten, der den Offizier nicht nur unterstützte, sondern in sehr vielen Fällen ersetzen mußte. Die extrem hohen Verluste an

Offizieren gerade im ersten Kriegsjahr führten dazu, daß Züge fast ausschließlich von Feldwebeln geführt wurden, auch wenn das eigentlich nur als Ausnahmefall vorgesehen war. Darüber hinaus standen Unteroffiziere vorübergehend erfolgreich an der Spitze von Kompanien und sogar von Bataillonen.

Mit dem Ende des ersten Weltkrieges und dem Vertrag von Versailles brach für die gesamte deutsche Armee, aber auch für den Unteroffizier eine neue Epoche an. Die auf 100.000 Mann beschränkte Reichswehr wurde zu einer Elitarmee längerdienender Berufssoldaten, was sich sowohl im Offizier- als insbesondere im Unteroffizierkorps niederschlug. Der Zugang zur Reichswehr war durch ein strenges Auswahlverfahren geregelt. Bei der geringen Anzahl der zu besetzenden Stellen konnte sich die Reichswehr eine "Bestenauslese" im wahrsten Sinne des Wortes leisten. Dies führte dazu, daß jeder Soldat damit rechnen und fähig sein mußte, Unteroffizier zu werden und daß jeder Unteroffizier sich auf die Führung des nächsthöheren Verbandes vorzubereiten hatte. Der junge Unteroffizier mußte also in der Lage sein, nicht nur eine Gruppe, sondern auch einen Zug zu führen, der Feldwebel sollte imstande sein, im Bedarfsfall an der Spitze einer Kompanie oder Batterie zu stehen. An dieser Zielvorstellung orientierte sich die gesamte Ausbildung, die in Theorie und Praxis eine Vertiefung und Bereicherung erfuhr. Das Unteroffizierkorps in seiner Gesamtheit wurde so ein hochqualifiziertes Führerkorps, dessen Mitglieder nach ihrer Entlassung aus der Armee, nicht zuletzt durch das Wirken der Heeresfachschulen am Ende der Dienstzeit,

im mittleren und gehobenen Staatsdienst zu wertvollen und gern akzeptierten Kräften wurden.

In fachlicher Hinsicht und im Hinblick auf seine persönlichkeitspezifischen Qualifikationen bestanden am Reichswehrunteroffizier keinerlei Zweifel, seine staatsbürgerlichen Fähigkeiten und Interessen unter Beweis zu stellen, blieb ihm allerdings versagt. Die Reichswehr als eine "unpolitische" Armee kannte auch für den Unteroffizier keine politischen Rechte. So mußte er sich nach E. Nittner eine Generation lang "beschränken auf die 'Sachlichkeit des reinen Dienstes' - mit all ihren Nachteilen. Die Forderung von 1921: 'Das Wissen soll sich nicht auf das Berufsgebiet beschränken, es soll die allgemeine Bildung heben und den Soldaten für sein ganzes Leben zu einem wertvollen und nützlichen Volksgenossen erziehen', schließt - das gilt vor allem auch für die Zeit nach 1933 - den Bereich des Politischen als Raum freien Denkens und verantwortlichen Handelns aus!"¹⁾

Die Zeit nach 1933 war für den Unteroffizier einerseits geprägt durch eine weitgehende Durchlässigkeit der Laufbahnen - einige Unteroffiziere stiegen bis in Generalstellen auf -, andererseits aber wiederum durch die Ausrichtung der gesamten Ausbildung auf eine Verwendung im Krieg und durch die Hektik und Oberflächlichkeit, die die enorme Vergrößerung der Wehrmacht für alle Aufbaumaßnahmen mit sich brachte.

1) Nittner, E., 1962, a.a.O., S. 36

Die Zahl der Unteroffiziere mußte in kurzer Zeit vervielfacht werden. Dies führte zu einer Vermehrung der Unteroffizierschulen einerseits und zur Verkürzung der Ausbildungszeit andererseits. Insbesondere im Verlaufe des 2. Weltkrieges war man schließlich gezwungen, dazu überzugehen, die Ausbildung der Unteroffizierschüler zu Lasten der allgemeinen Schulung immer mehr auf die Erfordernisse der zukünftigen Waffengattung oder der späteren Spezialwaffe auszurichten.

Daß trotz dieser Einschränkungen in der Ausbildung, die häufig verhinderte, daß der einzelne Unteroffizier sich in einer Einheit heimisch fühlen konnte, das Unteroffizierkorps der deutschen Wehrmacht im Krieg Hervorragendes leistete, braucht hier nicht betont zu werden. Mehr noch als der erste Weltkrieg bestätigte der zweite die Bedeutung des Unteroffiziers, der auf sich allein gestellt und oft in aussichtslosen Lagen Verantwortung zu tragen und Entscheidungen zu treffen hatte.

Die Kapitulation der deutschen Wehrmacht im Mai 1945 bedeutete für viele Unteroffiziere und Offiziere eine lange Zeit der Kriegsgefangenschaft und/oder eine Periode der sozialen Entrechtung und öffentlichen Diffamierung.

Wie keine andere Dienstgradgruppe stand der Unteroffizier im Kreuzfeuer der Kritik. Bis hin zu den Gründungsjahren der Bundeswehr suchten Presse und Öffentlichkeit im Unteroffizier mehr den "Platzek" aus Kirsts "08/15" Serie oder den "Himmelstoß" aus Remarques Roman "Im Westen nichts Neues", als den selbstlos seine Pflicht tuenden Soldaten der beiden Weltkriege.

Mit dieser negativen Meinung, die durch die Antimilitarisierungskampagnen der Besatzungsmächte zusätzlich gestützt wurde, sahen sich die "geistigen Väter" und die Gründer der Bundeswehr, als auch insbesondere die ersten Bundeswehrunteroffiziere konfrontiert. Sie alle hatten aber zugleich die Chance des Neubeginns. Es galt, altes Bewährtes zu übernehmen und dort neue Anfänge zu setzen, wo Mängel und Fehler sich offensichtlich gezeigt hatten. Für den Unteroffizier bedeutete dies, daß er einerseits an die militärfachlichen Leistungen seiner Vorgänger in Reichswehr und Wehrmacht anknüpfen konnte, daß er aber auf dem Gebiet der staatsbürgerlichen Beteiligung und teilweise bei Fragen der Menschenführung vor Neuland stand.

Bei der Gründung der Bundeswehr stand der Leitgedanke des "Staatsbürgers in Uniform" im Vordergrund. Nach T. Rössler beinhaltet dieses Modell bzw. Leitbild zwei Integrationsanforderungen, die auch für den Unteroffizier gelten. "Einerseits legt es fest, daß dem Soldaten wie jedem zivilen Bürger alle Möglichkeiten der politischen Teilnahme und des politischen Engagements offenstehen. Auf der anderen Seite definiert es Anforderungen an ein aufgeklärtes, politisch sensibles Bewußtsein sowie Verhaltenserwartungen, insbesondere gegenüber Soldaten mit Vorgesetztenverantwortung.¹⁾

Der Unteroffizier der Bundeswehr stand also vor der Schwierigkeit, daß er einerseits Vorgesetzter war und

1) Rössler, T.: Innere Führung, in: Zoll, R., Lippert, E., Rössler, T. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 127

Jamit auch eingebunden wurde in den traditionell überkommenen, funktional aber auch immer noch notwendigen Rahmen des Prinzips von "Befehl und Gehorsam", daß er andererseits aber auch seinen Führungsstil tendenziell an den Staatsbürger anzupassen hatte, der demokratische Formen der Führung gewöhnt war.

Dieser Zwang zur geistigen Umkehr, weg vom traditionell unpolitischen Soldaten hin zum politisch handelnden, mußte Folgen für das Berufsbild und Selbstverständnis des Unteroffiziers haben. Hinzu kommt noch, daß die zunehmende Technologisierung und Spezialisierung vor den Streitkräften nicht halt machte. Beide Faktoren zusammen bewirkten, daß der Unteroffizier der Bundeswehr nur noch in Grenzen mit seinen historischen Vorgängern verglichen werden kann.

II. 1.2. Zum Problem der Professionalisierung im militärischen Bereich

Die aufgezeigte Entwicklung von Landsknecht und Söldner des späten Mittelalters zum Unteroffizier des 1. und 2. Weltkrieges läßt sich als Prozeß zunehmender Professionalisierung betrachten. Bevor wir diesen Prozeß näher behandeln können, ist kurz auf den aus dem Angelsächsischen entlehnten Begriff der Profession einzugehen und eine Abgrenzung gegenüber dem Berufsbegriff vorzunehmen. Auf die stark wertgeladenen Berufsauffassungen, die zurückgehend auf Luther jahrhundertlang bis in die Neuzeit hinein gewirkt haben, soll nicht näher eingegangen werden.¹⁾ Beruf soll verstanden werden "als ein(en) Komplex von Tätigkeiten und Fertigkeiten,

1) Zu den traditionellen Berufsideen vgl. Hesse, H.A.: Beruf im Wandel. Stuttgart 1968, S. 18 f.

die um eine besonders definierte 'Aufgabe' (task) herumgruppiert sind. Gleichzeitig ist damit die Vorstellung des Lebenserwerbs verbunden. In dieser funktionalen Betrachtungsweise sind alle Berufe zunächst weitgehend 'gleich' in ihrer gleichmäßigen Ausrichtung auf Sicherung des Lebenserwerbs".¹⁾ Unter den Berufsbegriff fallen demnach sowohl qualifizierte als auch weniger qualifizierte typische Kombinationen von Arbeitsverrichtungen.

Demgegenüber zeichnet sich die Profession (oder der professionalisierte Beruf) durch eine Reihe von Merkmalen aus, wobei allerdings in der Auswahl und Gewichtung dieser Merkmale erhebliche Unterschiede zwischen den Autoren bestehen.²⁾ In der Zuordnung der folgenden Charakteristika läßt sich jedoch weitgehende Übereinstimmung feststellen:³⁾

- Ein professionalisierter Beruf setzt spezialisierte Fertigkeiten, die auf theoretischem Wissen basieren, voraus.
- Diese Fertigkeiten lassen sich nur durch eine intensive Ausbildung erwerben und sind durch eine Prüfung nachzuweisen, die Voraussetzung für die Zulassung

1) König, R.: Der Beruf als Indiz sozialer Integration, in: ders., Soziologische Orientierungen, Köln, Berlin 1965, S. 190 ff.; S. 191

2) Vgl. die Übersichten bei Hesse, H.A., a.a.O., S. 68 ff. und Daheim, H.: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln, Berlin 1967, S. 39 ff.

3) Neben den in Fußnote 2) genannten Autoren vgl. auch König, R., a.a.O., S. 196 ff.

zu der entsprechenden Profession ist.

- Die Angehörigen einer Profession verbindet eine gemeinsame "Gesinnung", d.h. sie haben eine Reihe von berufsethischen Vorschriften zu beachten, die sich in bestimmten Verhaltenserwartungen hinsichtlich ihrer Berufsausübung und häufig auch ihrer Lebensführung niederschlagen.
- Bei der Berufsausübung dominiert das Element der Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, sie ist "gemeinwohlorientiert". Persönliche Interessen gelten demgegenüber als zweitrangig.

Ein weiteres häufig genanntes Merkmal einer Profession ist der Zusammenschluß in einem Berufsverband. R. König zählt darüber hinaus Erprobungszeiten zwischen Ausbildung und Zulassung zum Beruf, die Möglichkeit zum Aufstieg im Beruf durch "career patterns" bzw. Laufbahnen und Wahrnehmungsbilder von den Chancen eines Berufs zu den Elementen, die einen Beruf zu einer Profession werden lassen.¹⁾

Eine wichtige Voraussetzung, um einen Beruf als Profession klassifizieren zu können, ist demnach eine intensive, möglichst langdauernde Ausbildung, in der neben den erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen bestimmte Orientierungen, Werte und Vorstellungen über den jeweiligen Beruf und seine Inhaber vermittelt werden. Die Bedeutung der Ausbildung läßt sich auch daran ablesen, daß organisierte Berufsgruppen für

1) König, R., a.a.O., S. 198

ihre Mitglieder die Belohnungen vollprofessionalisierter Berufe, nämlich ein höheres Prestige und bessere finanzielle Bezahlung, häufig durch die Forderung nach einer besseren Ausbildung für ihre Berufsangehörigen durchzusetzen versuchen, auch wenn die bisherige Ausbildung den Anforderungen, die der betreffende Beruf stellt, völlig genügt. Diesen Vorgang könnte man als "Scheinprofessionalisierung" bezeichnen.¹⁾

Der Begriff "Professionalisierung" wird zur Bezeichnung unterschiedlicher Prozesse herangezogen.²⁾ Im folgenden soll er lediglich den Vorgang beschreiben, daß eine Kombination von zusammengewachsenen Tätigkeiten sich zu einem Beruf verfestigt und sich zu einer Profession weiterentwickelt.³⁾ Im militärischen Bereich hat man bisher die Frage der Professionalisierung hauptsächlich mit Bezug auf den Offizier untersucht.⁴⁾ Die wichtigsten Merkmale, die es erlauben, den Offizierberuf als Profession zu charakterisieren, sind Expertentum und die damit einhergehende intensive Ausbildung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld, das öffentliche Wohl als Gegenstand und Bezugspunkt des militärischen Berufes und das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer kooperativen Organisa-

1) Daheim, H., a.a.O., S. 53

2) Vgl. im einzelnen Hesse, H.A., a.a.O., S. 33 f.

3) Vgl. ebenda; Bolte, K.M. u.a.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Opladen 1970, S. 241

4) Vgl. z.B. Janowitz, M.: The Professional Soldier. New York, London 1971

tion, die bestimmte Verhaltensstandards für Berufsausübung und Lebensführung festlegt und überwacht.¹⁾

Überblickt man die Entwicklung im Unteroffizierbereich, so wird man auch hier die Herausbildung der gleichen Merkmale feststellen können, die als charakteristisch für den professionalisierten Offizier gelten. Hier wie dort gehen die Ausweitung der Heere, die wachsende Bedeutung der Technik und die zunehmende Komplexität der militärischen Kriegsführung und Organisation mit einer funktionalen Spezialisierung und Arbeitsteilung einher, so daß der Bedarf an gut ausgebildeten Experten wächst, Ausbildung und Bildung und nicht mehr Herkunft zum entscheidenden Kriterium bei der Zulassung zum Soldatenberuf werden.

Der Vorrang gesamtgesellschaftlicher Interessen gegenüber dem Eigeninteresse ist spätestens seit dem Übergang von Söldner- zum Volksheer ein Merkmal soldatischer Berufsausübung schlechthin und beschränkt sich nicht auf den Offiziersbereich.

Auch ein weiteres wichtiges Merkmal einer professionalisierten Berufsposition, nämlich das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer organisatorischen Einheit und die damit verbundene Tendenz, ein bestimmtes (positives) Selbstbild und normative Vorstellungen hinsichtlich der Berufsausübung zu entwickeln, trat nicht nur unter den Offizieren, sondern, wenn auch in modifizierter Form,

1) Vgl. Bald, D.: Militär und Gesellschaft als Gegenstand der Forschung, in: Wehrwissenschaftliche Rundschau, Heft 5, 1976, S. 154 ff.; S. 159

im Unteroffizierbereich in Erscheinung. Weitere Charakteristika wie Verbandsbildung, Zulassungsregelungen, Laufbahnen und Wahrnehmungsbilder von den Chancen eines Berufs, die ebenfalls zuweilen als Merkmale einer Profession genannt werden, treffen ebenfalls sowohl auf den Offizier- als auch auf den Unteroffizierberuf zu.

Die zentralen Kategorien, die den Offizier- und Unteroffizierberuf zu einer Profession haben werden lassen, nämlich Expertentum und qualifizierte Ausbildung, kann man heute als ursächlich für einen gegenläufigen Prozeß ansehen, der sich als "Entprofessionalisierung" bezeichnen läßt.¹⁾ Unter dem Einfluß der Technik und der zunehmenden Größe und Komplexität des militärischen Apparats hat der Anteil der Soldaten, der allein mit den als für diesen Beruf typisch angesehenen Kampfaufgaben befaßt ist, abgenommen. Während im amerikanischen Bürgerkrieg noch 93.2 % der Soldaten mit rein militärischen Aufgaben betraut war, betrug dieser Anteil nach dem Koreakrieg in der amerikanischen Armee nur noch 28.8 %, bei der Marine und der Luftwaffe lag der Prozentsatz noch niedriger.²⁾ Für die Bundesrepublik liegen ähnliche Zahlen vor. Nach Angaben der "Wehrpolitischen Information" betrug 1964 das Verhältnis von Kampfsoldaten zu Soldaten in sonstigen Funktionen 29:71.³⁾ Zu diesen

1) Vgl. Ellwein, Th.: Beruf "Soldat", in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 54

2) Vgl. Janowitz, M., a.a.O., S. 9

3) Zitiert nach Schwefeß, P.G.: Militärdienst und Zivilberuf: Der Zeitsoldat der Bundeswehr, in: Fleckenstein, B. (Hrsg.): Bundeswehr und Industriegesellschaft. Boppard 1971, S. 241 ff.; S. 244

sonstigen Funktionen, in denen mehr als 70 % der Soldaten eingesetzt sind, gehören militärisch-technische Funktionen wie Instandsetzungstätigkeiten und die Bedienung von technischen Geräten, die keine Waffen oder Kampfmittel sind, Versorgungsfunktionen wie die Aufgaben des Sanitätswesen und der Nachschublieferung und administrative Funktionen wie die Material- und Personalverwaltung.¹⁾ Von der zunehmenden Arbeitsteilung und der damit einhergehenden Spezialisierung und dem wachsenden Bedarf an Fachkenntnissen und speziellen Fähigkeiten und Fertigkeiten sind insbesondere diese nicht den Kampf Tätigkeiten zuzuordnenden sonstigen Funktionen betroffen. Bei einer großen Zahl von ihnen besteht völlige oder weitgehende Vergleichbarkeit mit Tätigkeiten des zivilen Berufssektors, so daß sich hier die Bundeswehr vielfach die Berufsausbildung, die ihre Angehörigen vor ihrem Eintritt in die Streitkräfte erhalten haben, nutzbar machen kann.

Die Unterschiede in den auszuübenden Tätigkeiten bedingen eine entsprechende Differenzierung der militärischen Ausbildung. Wenn man davon ausgeht, daß die Homogenität des Offizier- wie auch des Unteroffizierberufs, die sich insbesondere in einheitlichen beruflichen Standards und Wertvorstellungen manifestierte, wesentlich über eine gemeinsame Ausbildung hergestellt wurde, so impliziert die Differenzierung der Ausbildung einen Verlust an Homogenität des Offizier- und des Unteroffizierberufs, ein Vorgang, der sich auch als Ent-

1) Ebenda, S. 245

professionalisierung bezeichnen läßt. Aufgrund der gleichen Ausbildung und Tätigkeit bestehen oft mehr Gemeinsamkeiten mit Fachleuten, die vergleichbare Tätigkeiten im zivilen Berufssektor ausüben als mit Personen, die den gleichen militärischen Dienstrang innehaben. Zwar läßt sich neben der für alle Unteroffiziere gesetzlich zugesicherten Vorgesetztenfunktion die Orientierung an der potentiellen Gewaltanwendung, an der Kampfsituation, als das die unterschiedlichen Tätigkeiten im militärischen Bereich verbindende Element bezeichnen, es ist jedoch fraglich und daher genauer zu untersuchen, ob diese, zumindest im Friedensfall recht abstrakt erscheinende Gemeinsamkeit ausreicht, um heute noch zur Herausbildung eines einheitlichen Berufsethos beizutragen.

Bei der Frage nach der Professionalisierung bzw. Entprofessionalisierung ist neben der Differenzierung der Tätigkeiten im militärischen Sektor und ihrer Angleichung an zivile Berufe noch ein weiterer Aspekt bedeutsam. Die Kategorie des "professional soldier" umfaßt nicht nur den Berufssoldaten, sondern auch den freiwillig längerdienenden Zeitsoldaten. Für ihn bildet neben seiner momentanen militärischen Tätigkeit und Aufgabe vor allem die Berufsausübung nach der Militärdienstzeit einen wichtigen Bezugspunkt, was die Tendenz zur Entwicklung kooperativer Organisationen, zumindest aber zur

Identifikation mit diesen Gruppen abschwächen dürfte.¹⁾

Dies trifft in Deutschland vor allem auf die Gruppe der Unteroffiziere zu, bei der seit jeher das "Zeitelement", teilweise funktional bedingt, dominierend war. So bestand das Unteroffizierkorps der Reichswehr ausschließlich aus Zeitsoldaten mit allerdings 12-jähriger Verpflichtungszeit. Die Bundeswehr kennt sowohl Berufs- als auch Zeitunteroffiziere. Berufsunteroffiziere beschränken sich allerdings auf die Dienstgradgruppe der Feldwebel und bilden auch dort lediglich die Minderheit. Die Masse der Unteroffiziere in der Bundeswehr wird von Zeitsoldaten mit teilweise nur kurzen Verpflichtungszeiten zwischen zwei und vier Jahren gestellt. Für sie ist die Tätigkeit als Unteroffizier bestenfalls ein Durchgangsstadium oder Sprungbrett, häufig aber lediglich eine aus finanziellen Gründen verlängerte Zeit der Wehrpflicht. Ihr Interesse ist folglich häufig mehr auf die "Zeit danach" gerichtet als auf die momentane Tätigkeit. Als weiterer Hinderungsgrund für eine Identifikation mit dem Beruf "Unteroffizier" kommt noch hinzu, daß der durchschnittliche Bewerber um diese Laufbahn, im Gegen-

1) Vgl. Ellwein, Th., a.a.O., S. 53 f. Zum Problem der Professionalisierung/Entprofessionalisierung im militärischen Bereich generell vgl. Moskos, Ch.: From Institution to Occupation: Trends in Military Organization, in: Armed Forces and Society, Vol. 4, November 1977, S. 41-50 und die Replik von Janowitz, M.: From Institution to Occupation: The Need for Conceptual Continuity, in: Armed Forces and Society, Vol. 4, November 1977, S. 51-54

satz zu den Offizieren, die meist direkt von der Schule kommen, vor Eintritt in die Bundeswehr bereits einen Beruf erlernt und auch ausgeübt hat. Dies begünstigt ebenfalls die Orientierung an einem nicht-militärischen Tätigkeitsfeld und wirkt dem für eine Profession typischen Selbstverständnis einer Gruppe entgegen.

II. 1.3. Konsequenzen für den Unteroffizier der Bundeswehr

Die Bundeswehr stellt eine Armee dar, die etwa zur Hälfte aus Wehrpflichtigen besteht. Diese Wehrpflichtigen müssen ständig und immer wieder ausgebildet werden. Diese Aufgabe übernehmen, wie die historische Entwicklung gezeigt hat, im zunehmenden Maße die Unteroffiziere, die andererseits aber mit einer fortwährend wachsenden Technologisierung von Waffen und Gerät konfrontiert werden. Einerseits muß also im Tätigkeitsbild des Unteroffiziers das des Führers und Ausbilders im Vordergrund stehen, andererseits erfordert die Entwicklung der Technik aber gebieterisch den beschlagenen Fachmann. Der Unteroffizier ist also gezwungen, entweder beiden Anforderungen gerecht zu werden, oder aber eine Trennung der Aufgabengebiete in solche des Führers und Ausbilders und solche des Spezialisten in Technik und Verwaltung ist notwendig.

Der Nur-Fachmann ist sicher auf manchen Gebieten dringend erforderlich und kaum ersetzbar, der Nur-Ausbilder dahingegen dürfte insofern ins Reich der Utopie gehören, als kaum eine ausbilderische Tätigkeit vorstellbar ist,

die nicht als Grundlage ein bestimmtes Fachwissen bedürfte.

Die Bundeswehr braucht also auf der einen Seite den reinen Fachmann, wobei dahingestellt sei, ob er den Dienstgrad Unteroffizier tragen muß, auf der anderen Seite aber auch insbesondere den fachlich vorgebildeten Vorgesetzten, der in der Lage ist, sein eigenes Wissen und Können an wehrpflichtige Soldaten weiterzugeben. Diese Vermittlerfunktion stellt somit eine zusätzliche Qualifikation dar, die die Tätigkeit vieler Unteroffiziere kennzeichnet und hervorhebt.

Betrachtet man diese Notwendigkeit der zweifachen Qualifikation und stellt sie der Tatsache gegenüber, daß ein Großteil der Unteroffiziere bereits nach wenigen Jahren wieder aus der Bundeswehr ausscheidet, so wird ein Dilemma sichtbar. Um auch fachlich qualifizierte Ausbilder heranzubilden, braucht man Zeit, hat man diese nicht, so muß die Qualifikation der Ausbilder und damit die Einsatzbereitschaft der gesamten Armee darunter leiden.

Um die notwendige Zeit zur Heranbildung der Ausbilder zu bekommen und um die in die Ausbilderschulung investierten Kosten ökonomisch zu nutzen, bietet sich der Status des Berufs- oder zumindest langfristig verpflichteten Zeitunteroffiziers an. Ihm steht aber entgegen, daß viele Funktionen in den Streitkräften optimal nur in einem bestimmten Lebensalter ausgeübt werden können und daß außerdem der Arbeitsmarkt nur selten solche gute Rekrutierungsmöglichkeiten bieten dürfte, um die enorme Zahl aller notwendigen Unteroffizierstellen mit Langzeitdienenden besetzen zu können.

Die Bundeswehr muß sich also auf ein Mischsystem zwischen kürzer- und längerdienenden Unteroffizieren einstellen. Dies bedeutet, daß nur bei wenigen Funktionen längerfristige Ausbildungszeiten eingeplant werden können, bei den meisten muß man sich mit relativ kurzer Zeit zufrieden geben. Die Qualität der Gesamteinsatzbereitschaft hängt damit wesentlich davon ab, inwiefern es in relativ kurzer Zeit gelingt, auch kürzerdienenden Unteroffizieren eine ausreichende ausbildende Qualifikation zu vermitteln.

Da angehende Unteroffiziere in der Regel bereits mit einem erlernten Beruf zur Bundeswehr kommen, ist es nützlich und unter der Zeitperspektive notwendig, diese Vorkenntnisse zu nutzen. Daß die Armee also Ausbildungsgänge anstrebt, die zivil vergleichbar sind und auf zivilen Berufen basieren, kann daher nicht nur unter der Perspektive der dienstzeitbegleitenden Berufsförderung gesehen werden, sondern ergibt sich als eine zwingende Notwendigkeit aus der Tatsache, daß dadurch Ausbildungszeit gespart wird.

Allerdings sind der Vergleichbarkeit Grenzen gesetzt. Eine ganze Reihe von Tätigkeiten im Militär haben kein ziviles Pendant. Ihnen fehlt infolgedessen die Werbewirksamkeit der beruflichen Verwertbarkeit, aber auch die Möglichkeit, auf vorhandenen Vorkenntnissen aufbauen zu können. Es kann vermutet werden, daß gerade solche Einheiten, die ausschließlich militärischen Tätigkeiten nachgehen, den größten Nachwuchsmangel im Bereich der Unteroffiziere aufzuweisen haben und daß

die Heranbildung der Ausbilder dort auf die größten Schwierigkeiten stößt.

Wie angedeutet wurde, benötigt die Bundeswehr heute einen Unteroffizier, der, von Ausnahmen abgesehen, nicht nur Fachmann, sondern auch Ausbilder und Lehrer sein muß. Diese seine Qualifikation setzt ihn zunehmend in die Lage, auch Tätigkeiten zu übernehmen, die traditionell dem Offizier zustanden. Dies trifft vor allem auf die Unteroffiziere zu, die aufgrund einer langen Verpflichtungszeit auch eine entsprechend hochwertige Ausbildung genossen haben. Diese gesamte Entwicklung birgt zwei Gefahren in sich. Zunächst einmal könnte es zu Rivalitäten mit den Offizieren kommen, die sich eigener Privilegien verlustig sehen. Allerdings scheint diese Möglichkeit von relativ geringer Bedeutung zu sein, da sich im Offizierbereich eine ähnliche Entwicklung auf einer höheren Ebene ebenfalls vollzieht und so die Parallelitäten gewahrt bleiben. Wesentlich ernster genommen muß aber die Gefahr werden, daß zwischen den längerdienenden und damit besser qualifizierten Unteroffizieren und ihren jüngeren Kameraden, die nur kurze Zeit bei der Bundeswehr verbleiben, eine Kluft entsteht. Zumindest ist es nicht unwahrscheinlich, daß die unterschiedliche Qualifikation und Dienstzeit zu verschiedenen Einstellungs- und Verhaltensmustern führt, die den Begriff "Unteroffizier" als Gesamtbezeichnung in Frage stellen könnten.

Will man das Tätigkeitsfeld des Unteroffiziers in der Bundeswehr darstellen, so sind all die genannten Punkte zu beachten. Dies bedeutet konkret, daß von heterogenen

Berufsfeldern ausgegangen werden muß, die mehr oder weniger nahe zu zivilen Tätigkeiten stehen und die verschieden hohe Qualifikationsniveaus beinhalten. Solange die Bundeswehr in nicht unwesentlichem Maße Ausbildungsarmee ist, wird der Unteroffizier als Ausbilder im Mittelpunkt jeglicher Betrachtung stehen, dies schließt aber nicht aus, daß die zunehmende Ausdifferenzierung der Aufgaben auch Tätigkeiten erfordert, die ausbilderische Funktionen nicht mehr beinhalten. Auch sie sind folglich darzustellen, wobei festgestellt werden muß, welchen Raum sie im Gesamtbild einnehmen. Gerade von letzterem wird es nicht unwesentlich abhängen, ob von einem Berufsfeld des Unteroffiziers überhaupt noch geredet werden darf, oder ob vielmehr eine Vielzahl unabhängig voneinander existierender Tätigkeitsfelder ohne gemeinsame Klammer vorhanden sind. Wäre dies der Fall, so müßten Folgerungen gezogen werden, die u.U. das derzeitige Gefüge der Ausbildung zum Unteroffizier in Frage stellten und die möglicherweise am Bild des Unteroffiziers als Erzieher und Ausbilder rüttelten.

Wie die Tätigkeiten des Unteroffiziers im einzelnen aussehen, soll im folgenden Kapitel gezeigt werden.

II. 2. Der Unteroffizier der Bundeswehr heute

II. 2.1. Methodische Aspekte bei der Beschreibung von Tätigkeiten im Unteroffizierbereich

Wie bereits mehrfach angedeutet, verbirgt sich hinter dem Begriff "Unteroffizier" keineswegs mehr eine einzige, sondern im Gegenteil eine Vielzahl teilweise erheblich voneinander abweichender Tätigkeiten. Will man also das Tätigkeitsfeld nachzeichnen, so ist man gezwungen, eine ganze Reihe von Darstellungen zu liefern. Wie zahlreich diese Einzelbeschreibungen sein müßten, läßt sich in etwa ableiten aus den Tätigkeitskatalogen, die für die einzelnen Teilstreitkräfte vorliegen. Sowohl Heer als auch Luftwaffe und Marine ordnen die verschiedenen Tätigkeiten dem Oberbegriff "Verwendungsbereich" zu. Er wiederum untergliedert sich in eine Vielzahl von Ausbildungsreihen. Die Ausbildungs- und Verwendungskataloge (AVK) der drei Teilstreitkräfte weisen mit Stand 1974 (Luftwaffe und Heer) und 1977 (Marine) folgende Zahlen auf (ohne Sanitätsdienst):

Tabelle 1

Anzahl der Ausbildungsreihen

Teilstreitkraft	Ausbildungsreihen
Heer	134
Luftwaffe	130
Marine	110

Insgesamt gibt es in der Bundeswehr also über 350 Ausbildungsreihen, die jeweils zu verschiedenen Tätigkeiten führen und die in ihrer überwiegenden Anzahl auch für Unteroffiziere offen stehen. Hinzu kommt noch, daß die Ausbildungsreihen in sich wieder vertikal gegliedert sind und etwa von der Tätigkeit eines Unteroffiziers ohne Portepe, die der zivilen Gehilfenebene entspricht, aufsteigen zu der des Unteroffiziers mit Portepe, der häufig dem Meister verglichen werden kann. Diese Unterschiede in den Ebenen sind teilweise graduell, teilweise beinhalten sie aber auch neue Tätigkeiten und führen folglich zu anderen Berufsbildern. Die große Anzahl der verschiedenen Tätigkeiten stellte die Autoren der vorliegenden Studie, die eine empirische Betrachtung der Tätigkeitsfelder mit anstrebte, vor die Alternative, entweder alle vorhandenen Ausbildungsreihen zu analysieren oder aber eine Auswahl zu treffen. Da eine umfassende Tätigkeitsfeldanalyse aller Ausbildungsreihen in der zur Verfügung stehenden Zeit für ein Team von wenigen Personen schlechterdings unmöglich war, selbst wenn man sich auf sehr globale Merkmale beschränkt hätte, kam von Anfang an lediglich die Eingrenzung auf einige, möglichst typische und zahlenmäßig weit verbreitete Tätigkeitsfelder in Frage. Diese Tätigkeitsfelder sollten darüber hinaus, wenn möglich, auch so aussehen, daß zumindest Teile von ihnen auf andere Ausbildungsreihen übertragen werden konnten.

Dies bedeutet, daß nur solche Tätigkeitsfelder in die Betrachtung einbezogen wurden, von denen man annahm, daß sie für jeweils einen größeren Bereich ein an-

nähernd repräsentatives Bild liefern würden.

Bei der Auswahl dieser größeren Bereiche wurde die Systematik zugrunde gelegt, die vom Bundesminister der Verteidigung zumindest nach außen vertreten wird.¹⁾ In einer offiziellen Werbebroschüre wird der Unteroffizier zunächst als Führer und Ausbilder von Gruppen und Zügen genannt.

Für die Analysen bedeutet dies, daß sie dort ansetzen mußten, wo diese "Art" von Unteroffizieren am meisten vertreten war, d.h. in den Kampftruppen des Heeres, bei den Bodenverteidigungseinheiten der Luftwaffe und der Küstensicherung der Marine.

Neben den Führungs- und Ausbildungsfunktionen werden in der o.a. Broschüre einzelne Fach- und Spezialverwendungen für Unteroffiziere genannt. Nach Art ihrer dortigen Darstellung lassen sie sich grob unterteilen in technisch orientierte Tätigkeiten und solche, die mehr kaufmännisch-verwaltender Art sind. Letztere sind in ihrer Vielfalt begrenzt und weitgehend zwischen den Teilstreitkräften vergleichbar, erstere dahingegen gehen über die gesamte Palette aller zivilen technischen Berufe und stellen Tätigkeitsfelder dar, die nur noch wenig miteinander gemeinsam haben. Insofern war es bei der Durchführung der Tätigkeitsfeldanalysen relativ leicht, für kaufmännisch-verwaltende Berufsfelder einige wenige Ausbildungsreihen auszuwählen, die, abgesehen von geringen Unterschieden,

1) Vgl. Bundesminister der Verteidigung, Informations- und Pressestab: Unteroffizier der Bundeswehr. Bonn 1976

einigermaßen repräsentativ schienen für alle drei Teilstreitkräfte. Für technische Berufe war etwas Ähnliches nicht möglich. Zwar finden sich auch hier Tätigkeiten, die sich zwischen den Teilstreitkräften nicht oder fast nicht unterscheiden, wie z.B. in der Kfz-Instandsetzung, das jeweilige Umfeld macht aber die meisten Tätigkeiten so verschieden voneinander, daß man zwar zu dem Funkelektroniker der Marine durchaus ein Pendant in Heer und Luftwaffe findet, es trotzdem aber nur noch sehr begrenzt vergleichen kann. Hier mußte es Aufgabe der Tätigkeitsfeldanalysen sein, das Gemeinsame aufzuzeigen, gleichzeitig aber auch die jeweiligen Spezifika darzustellen. Bedingt durch die Fülle der technischen Aufgaben und deren Verschiedenheit in allen drei Teilstreitkräften mußte dabei allerdings auf eine auch nur annähernde Repräsentativität verzichtet werden.

Die Tätigkeitsfeldanalysen sollen im wesentlichen Antwort auf drei Fragen geben: In einer Mengenanalyse ist festzustellen, welche Tätigkeiten ein Unteroffizier im täglichen Dienst auszuüben hat und vor welchen Aufgabebereichen er steht; in einer Zeitbudgetanalyse wird die Antwort gegeben, welche zeitlichen Anteile auf die jeweiligen Betätigungen entfallen; in einer Qualitätsanalyse wird schließlich versucht, die jeweils wahrgenommenen Tätigkeiten auf ihre dienstliche Zweckmäßigkeit und pädagogische Relevanz hin zu beurteilen.

Bei der Wahl des für das Untersuchungsobjekt geeignetsten Erhebungsinstrumentariums war zunächst zu klären, ob lediglich eine einzige Methode zur Durchführung kom-

men sollte oder ob mehrere Vorgehensweisen geraten erschienen.

Von den gängigen Untersuchungsmethoden schied zunächst nur das Experiment als ungeeignet aus, da die ihm eigene Laborsituation eine unverfälschte Wiedergabe von Alltagstätigkeiten nicht erwarten ließ. Als weitere mögliche Vorgehensweise blieben die Inhaltsanalyse, die Befragung, die Beobachtung und die Selbstbeobachtung oder Tagebuchmethode.

Die Selbstbeobachtung hat den Vorteil, daß dadurch ohne allzu großen Aufwand zahlreiche Personen in die Untersuchung mit einbezogen werden können, der subjektive Faktor in ihr ist aber so groß, daß kaum mit unverfälschten Ergebnissen gerechnet werden kann. Als Methode der Wahl kommt sie in der Regel lediglich in Pilotstudien zum Tragen, um dadurch Problemfelder zunächst einmal aufzudecken. Als Erhebungsinstrument für die Feststellung von Berufstätigkeiten muß sie meist als ungeeignet angesehen werden, da kaum zu erwarten ist, daß Berufstätige sich genau an die jeweiligen Anweisungen halten. Außerdem gilt zu vermuten, daß je nach Ausgangslage bewußt oder unbewußt falsche Angaben gemacht werden, etwa um die eigene Position aufzuwerten oder die jeweilige Arbeitsbelastung als übergroß darzustellen. Da die Tätigkeitsfeldanalyse auch eine Qualitätsanalyse mit einschließt, also bewerten sollte, verbot sich die Tagebuchmethode darüber hinaus von selbst, da wohl kaum eine Person in der Lage ist, die eigene Tätigkeit auch nur annähernd nach ihrer Wertigkeit einschätzen zu können.

Ähnliche Einwände wie gegen die Methode der Selbstbeobachtung können auch gegen die Befragung vorgebracht werden. Da sie immer nur post facto durchgeführt werden kann, bleibt die Art der Antwort abhängig von der Bereitschaft und Fähigkeit der Probanden, sich an das Geschehene zu erinnern. Je später die Befragung einsetzt, desto stärker werden Erinnerungslücken deutlich und um so eher muß damit gerechnet werden, daß diese Lücken durch subjektive Interpretationen geschlossen werden. Hinsichtlich der Qualitätsbewertung kann das gleiche gelten, was bereits über die Tagebuchmethode in dieser Hinsicht gesagt wurde.

Will man mit Hilfe der Befragung Zeitangaben ermitteln, so muß damit gerechnet werden, daß man bei weiter zurückliegenden Ereignissen lediglich noch Schätzungen erhält, die häufig durch Wahrnehmungsselektion in Richtung des sozial Erwünschten verändert werden. Wollte man diesen Effekt minimieren, so müßten Befragungen sehr häufig und direkt nach dem zu überprüfenden Ereignis vorgenommen werden. Dies würde wiederum dazu führen, daß die Alltagstätigkeit dauernd unterbrochen und dadurch verfälscht würde.

Die angezeigten Mängel schränken die Verwendung der Befragungsmethode zur Durchführung der Tätigkeitsfeldanalysen weitgehend ein. Trotzdem konnte auf sie nicht ganz verzichtet werden, da z.B. Meinungen und Einstellungen nur erfragt, nicht aber beobachtet werden können.

Von den verbliebenen beiden Methodengruppen, der Inhaltsanalyse und der Beobachtung, schien auch die Inhaltsanalyse dem Untersuchungsobjekt kaum angemessen,

da sie ja Dokumente und Beschreibungen, die das tatsächliche Verhalten von Unteroffizieren wiedergeben, voraussetzt. Solche sind zumindest z.Z. noch nicht vorhanden. Hinsichtlich der Zeitbudgetanalyse konnte allerdings auf die jeweils vorhandenen Dienstpläne zurückgegriffen werden, in denen neben der Art des Dienstes auch dessen zeitliche Erstreckung und der jeweilig Durchführende der Ausbildung vermerkt sind.

Zwar sind die dadurch gewonnenen Daten nicht unbedingt mit der tatsächlichen Beschäftigungszeit identisch, da der Dienstbetrieb immer wieder kurzfristige und dann auch durch "Dienstplanänderungen" nicht vermerkte Abweichungen mit sich bringt, trotzdem können auf diese Art und Weise Annäherungszahlen gewonnen werden, die in etwa der Dienstzeitbelastung entsprechen. Die daraus ermittelte Zeitaufteilung auf einzelne Tätigkeitsfelder bleibt allerdings oberflächlich und global, da über die einzelnen Verrichtungen im jeweiligen Tätigkeitsfeld anhand einer Dienstplananalyse nichts ausgesagt werden kann.

Trotz dieser Einwände wurden im Rahmen der vorliegenden Tätigkeitsfeldanalysen Dienstplanauswertungen im begrenzten Umfang zur Zeitbudgetfeststellung mit herangezogen. Sie können allerdings lediglich als Ergänzung der noch darzustellenden Hauptmethode, nämlich der Beobachtung, angesehen werden.

Bei der Beobachtung gilt es zu trennen zwischen der teilnehmenden und nicht-teilnehmenden Methode. Erstere besteht darin, daß der Beobachter sich unerkant als

Teilnehmer in die jeweilig zu untersuchende Gruppe mischt und dabei von allen Vorgängen Kenntnis nimmt. Sie hat den Vorteil, daß die Situationen durch keinerlei Beobachtungseffekt geändert oder gestört werden, weist aber die Nachteile auf, daß Merkmale erst im nachhinein festgehalten werden können. Damit treten wiederum Effekte ein, die bereits bei der Tagebuchmethode und der Befragung aufgeführt worden sind. Im konkreten Falle der Tätigkeitsfeldanalysen bei Unteroffizieren hätte die Methode der teilnehmenden Beobachtung auch eine genügende Anzahl geschulter Beobachter erfordert, die jederzeit als Unteroffizier oder in Unterrichtssituationen als Mannschaften hätten auftreten können. Nur dann wäre teilnehmende Beobachtung überhaupt sinnvoll gewesen. Da solche Beobachter nicht zur Verfügung standen, mußte schon aus diesem Grunde auf diese Erhebungsart verzichtet werden. Wenn trotzdem im Verlaufe der Tätigkeitsfeldanalysen eine "annähernd" teilnehmende Beobachtung zum Tragen kam, so hatte dies andere Gründe, auf die noch eingegangen wird. Als Hauptmethode zur Durchführung der Tätigkeitsfeldanalysen blieb nach dem bisher dargelegten nur die nicht-teilnehmende Beobachtung. Zwar hat sie den Nachteil, daß ein gewisser Beobachtungseffekt zumindest in der Anfangsphase nie ganz ausgeschlossen werden kann, die Vorteile, die sie bietet, überwiegen aber bei weitem. Auf sie soll nicht im Detail eingegangen werden, da entsprechende Ausführungen von J. Kuhlmann¹⁾ bereits

1) Vgl. Kuhlmann, J.: Einheitsführer-Studie. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte Heft 16, München 1979, S. 68-72

vorliegen, es darf lediglich zusammenfassend gesagt werden, daß diese Methode, sowohl was ihre Objektivität als auch ihre Durchführbarkeit und Ökonomie angeht, dem Untersuchungsgegenstand noch am angemessensten erscheint. Grundsätzlich kann man bei der nicht-teilnehmenden Beobachtung zwischen einer standardisierten und einer freien Form unterscheiden. Erstere gibt alle möglichen Tätigkeiten bereits in einem Beobachtungsbogen vor und hat den Vorteil, die subjektiven Verzerrungen auf ein Minimum zu reduzieren und anhand der vorgegebenen Kategorien leicht auswertbar zu sein. Der Entwurf eines standardisierten Beobachtungsinstrumentes setzt aber voraus, daß der zu untersuchende Tätigkeitsbereich bereits vorab genau bekannt und definiert ist und daß alle nur möglichen Handlungen in sein Kategorienschema passen. Dies setzt entweder das Vorhandensein umfangreicher Unterlagen oder aber umfassende Vorstudien voraus. Da Unterlagen über Unteroffizierstätigkeiten nur sehr fragmentarisch vorhanden waren, hätte eine standardisierte Beobachtung von Unteroffizieren für die jeweilig verschiedenen Tätigkeiten Vorerhebungen erfordert. In Anbetracht der Vielzahl der Tätigkeiten war dies nicht zu leisten.

Die dann als Methode der Wahl noch übrig bleibende freie Beobachtung hätte den Nachteil gehabt, daß der Beobachter durch sehr umfangreiche Protokollierungsarbeiten so in Anspruch genommen worden wäre, daß ihm unter Umständen wesentliche Tätigkeiten entgangen wären. Außerdem hätten die jeweiligen Protokolle im nachhinein in Kategorien eingeordnet werden müssen, was Mißdeutungen

und Ungenauigkeiten zwangsweise mit eingeschlossen hätte. Diesem Nachteil stand allerdings gegenüber, daß die freie Beobachtung ohne große Vorbereitung praktisch bei jedem Tätigkeitsfeld anwendbar ist.

Um die Vorteile beider Beobachtungsmethoden zu nutzen, wurde letztendlich zur Durchführung der Tätigkeitsfeldanalysen ein teilstandardisiertes Beobachtungsverfahren gewählt, das von Fall zu Fall durch freie Beobachtung ergänzt wurde.

II. 2.2. Durchführung der Tätigkeitsfeldanalyse

Wie bereits dargestellt, sollte im Mittelpunkt der Studie der Unteroffizier in seiner Eigenschaft als Ausbilder und Führer von Untergebenen stehen. Zunächst mußten die Tätigkeitsfeldanalysen sich also mit ihm beschäftigen. Als geeignetstes Beobachtungsfeld boten sich hierzu die Kampftruppen des Heeres an.

Um systematische Beobachtungen durchführen zu können, war es notwendig, zunächst einen Beobachtungsbogen zu entwerfen, der möglichst alle Tätigkeitsgebiete umfassen sollte, die vom Unteroffizier in den Kampftruppen ausgeführt werden. Hierzu wurden zunächst alle einschlägigen Vorschriften und die Einzelanweisungen für die Ausbildung zum Unteroffizier analysiert und dabei festgestellt, welche Aufgaben im einzelnen vom jeweiligen Unterführer zu erfüllen waren. Es ergab sich auf diese Art und Weise ein Katalog verschiedener Aufgaben, der als Kategorienraster für eine spätere Beobachtung dienen konnte, der aber den Nachteil hatte, daß er le-

diglich Sollvorstellungen wiedergab, die nicht unbedingt der Realität, d.h. also dem tatsächlichen Dienstablauf zu entsprechen brauchten. Um diesen Nachteil zu beseitigen, mußte das vorläufige Kategorienschema auf seine Relevanz hin überprüft werden.

Dies geschah mit Hilfe der Methode der teilnehmenden un-systematischen Beobachtung. In einer Wehrübung als Chef einer mit Schützenpanzern Marder ausgerüsteten Jägerkompanie wurden sowohl für den Dienst am Standort als für einen Truppenübungsplatzaufenthalt vom zweiten Verfasser der Studie täglich Erinnerungsprotokolle über wahrgenommene Unterführertätigkeiten angefertigt. Hinzu kamen Aufzeichnungen über Gespräche mit Unteroffizieren und Offizieren, die ebenfalls das Tätigkeitsfeld zum Thema hatten. Nach Abschluß der Wehrübung wurden alle Protokolle und Notizen gesichtet und daraus ebenfalls ein Kategorienmuster gebildet.

Beide so gewonnenen Kategoriensysteme wurden miteinander verglichen und bildeten schließlich den endgültigen Beobachtungsbogen, in den sowohl Soll- als auch Ist-Vorstellungen mit eingingen.¹⁾

Nach den Ergebnissen der Vorerhebungen ergaben sich für den Unteroffizier als Führer und Ausbilder in den Kampftruppen insgesamt die folgenden Haupttätigkeitsgebiete:

1) Die erste Fassung des Beobachtungsbogens wurde von Frau I. Welcker erstellt

Führer und Ausbilder im Gefecht (einschl.
Waffenausbildung)

Lehrender in Unterrichtssituationen

Sportausbilder

Ausbilder in der Formalausbildung

Verantwortlicher für die Übernahme und Erhaltung
von Gerät, Vorgesetzter beim Technischen Dienst

Gesprächspartner in Fragen der politischen Bildung

Tätigkeiten in der Ausübung von Fürsorgepflichten,
Vorgesetzter im Innendienst

Sonderaufgaben

Von diesen genannten Tätigkeiten erwiesen sich nur die vier erstgenannten einer direkten Beobachtung zugänglich, die übrigen konnten, mit Ausnahme von Sonderdiensten, bereits in der Vorerhebung meist nur indirekt erfragt werden oder waren nur anhand von Überprüfungen, wie z.B. des Erhaltungszustandes bestimmter Geräte, feststellbar. Infolgedessen wurden detaillierte Beobachtungsbögen nur für die Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten entworfen.

In diesen Beobachtungsbögen war zunächst der Inhalt der jeweiligen Veranstaltung und deren Zeitpunkt sowie der jeweilige Ausbilder/Lehrende nach Dienstgrad/Dienststellung und geschätzter bzw. nachträglich festgestellter dienstlicher Erfahrung aufzuführen. Danach sollten anhand vorgegebener Kategorien die jeweiligen Tätigkeiten im Unterricht/in der Ausbildung registriert und ihre zeitliche Ausdehnung festgehalten werden. Außerdem hatte der Beobachter jede einzelne Tätigkeit in einer eigenen Spalte auf ihre pädagogische und militärische Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Wenn möglich, sollte

der Beobachter nach der Ausbildung erfragen und notieren, wie der einzelne Unteroffizier sich auf seine Tätigkeit vorbereitet und welche Hilfestellung er dabei erhalten hatte.

Um die übrigen Aufgabengebiete ebenfalls zu erfassen, auch wenn dies über direkte Beobachtung nur begrenzt möglich erschien, wurden die Beobachter angewiesen, auch Pausensituationen und die jeweilig dort anfallenden Tätigkeiten in ihrem Protokoll zu registrieren. Außerdem erhielten sie den Auftrag, jeweils den Kontakt mit Unteroffizieren, deren Untergebenen und Vorgesetzten zu suchen und das Gespräch auf die Ausführung der nicht direkt beobachtbaren Tätigkeiten zu lenken.

Systematische Beobachtungen fanden zunächst nur in den Kampftruppen des Heeres statt. Sie wurden in der Zeit vom Herbst 1976 bis Mitte 1977 durchgeführt. Beobachter waren drei Mitarbeiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, von denen einer aktiver Soldat war. Bei den beiden anderen handelte es sich um den zweiten Verfasser der Studie, der über militärische Erfahrungen aufgrund seiner früheren Dienstzeit verfügte und um einen Psychologen, der seit mehreren Jahren in der empirischen Sozialforschung der Bundeswehr tätig war und ebenfalls aus Wehrdienstzeit und Wehrübungen über einschlägige Kenntnisse über das Berufsfeld von Unteroffizieren verfügte. Die Untersuchungen wurden als dienstzeitbegleitende nicht-teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Der jeweilige Beobachter hatte dem Dienst der zugeteilten Einheit täglich von Beginn

bis Ende beizuwohnen und dabei alle die Ausbildungsstunden zu protokollieren, die laut Dienstplan von Unteroffizieren geleitet bzw. durchgeführt wurden. Fanden mehrere Ausbildungsvorhaben, an denen Unteroffiziere beteiligt waren, gleichzeitig statt, so stand dem Beobachter die Wahl frei. Er war jedoch angehalten, möglichst ein breites Spektrum verschiedener Tätigkeiten zu erfassen. Insofern hatte er bei Parallelveranstaltungen in der Regel diejenigen zu wählen, die bisher noch nicht oder selten beobachtet worden waren. Pausen, die dadurch entstanden, daß Unteroffiziere nicht am Dienst beteiligt waren, sollten nach Möglichkeit zu informellen Gesprächen genutzt werden.

Um ein relativ breites Bild von Tätigkeiten des Unteroffiziers als Ausbilder und Führer zu bekommen, wurden als Untersuchungsobjekt je ein Bataillon der Jäger-, Panzergrenadier- und Panzertruppe ausgewählt. Hinzu kamen ergänzend, besonders im Hinblick auf andere Unteroffiziertätigkeiten, ein Fernmelde- und ein Artilleriebataillon. Die genannten Einheiten wurden jeweils von einem oder zwei Beobachtern während einer Woche begleitet. Waren zwei Beobachter im gleichen Bataillon, so verteilte sich die Observierung meist auf jeweils verschiedene Kompanien. Insgesamt wurden so 13 Kompanien/Batterien erfaßt, von denen zwei Ausbildungseinheiten (Grundausbildung) waren.

Ergänzt wurden diese systematischen Beobachtungen durch eine weitere teilnehmende Beobachtung während einer einwöchigen Fernmeldeübung und durch die Beobachtung von Unteroffizieren bei einem Großmanöver des Heeres.

Ebenfalls unsystematische Beobachtungen fanden im Bereich von Luftwaffe und Marine statt. Hierbei handelte es sich im Bereich der Luftwaffe um Unteroffiziere in den verschiedensten Verwendungen bei einem Jagdbombergeschwader, bei einer Flugabwehrraketenbatterie und einem Flugkörpergeschwader sowie einem Fernmelderegiment. Bei der Marine fanden aus Zeitgründen lediglich Beobachtungen an Bord eines Zerstörers statt, die ergänzt werden konnten durch weiter zurückliegende Beobachtungen an Bord einer Fregatte, auf Landungsbooten und bei Einheiten der Küstensicherung.

II. 2.3. Der Unteroffizier ohne Portepée als Gruppenführer

In diesem Kapitel soll der Unteroffizier o.P. in seiner Eigenschaft als Gruppenführer (Grpnfhr) behandelt werden. Wie noch zu zeigen sein wird, obliegt ihm und dem Zugführer (Zgfh) zum allergrößten Teil die Durchführung der Ausbildung, sowohl im Bereich der Grundausbildung als auch danach bei der Voll- oder Spezialausbildung.

Im Vordergrund steht zunächst die Darstellung der jeweilig beobachteten Tätigkeiten der Gruppenführer, ihr folgt dann eine kritische Analyse und Wertung in Bezug auf die Qualität der einzelnen Handlungen.

II. 2.3.1. Schwerpunkte seiner Tätigkeit

Anhand einer Dienstplananalyse war zunächst festzustellen, welcher Teil des Wochendienstes vom Gruppenführer bzw. vom Zugführer durchgeführt werden mußte.

Hierzu standen insgesamt 22, durch Zufall ausgewählte

Wochendienstpläne, zur Verfügung. Sie verteilten sich im einzelnen auf folgende Truppengattungen:

Tabelle 2

Verteilung der zu analysierenden Wochendienstpläne auf Truppengattungen

Panzer	2
Panzergranadiere	4
Jäger	5
Gebirgsjäger	8
Fallschirmjäger	3

Anhand der Dienstpläne wurde nun ermittelt, wer für die dort aufgeführten Ausbildungsstunden jeweils als Durchführender eingetragen war. Hierbei ergab sich für die einzelnen Gruppen der Ausbilder getrennt nach Truppengattung das in Tabelle 3 dargestellte Ergebnis.

Tabelle 3 Durchführung der einzelnen Dienste gemäß Dienstplan

Truppengattung	Gesamtstundenzahl	Tage im Dienstplan	durchzuführende Stunden durch					
			Grpfhr	Zgfhr	KpChef	sonst. Uffz	sonst. Offz	andere
Jäger	230	25	117 (50.9)	189 (82.2)	56 (24.4)	12 (5.2)	--	--
GebJg	331	38	242 (73.1)	259 (78.3)	18 (5.4)	34 (10.2)	7 (2.1)	11 (3.3)
FschJg	153	15	115 (75.2)	131 (85.6)	3 (1.9)	5 (3.2)	--	--
PzGren	161	18	97 (60.2)	124 (83.2)	21 (13.0)	19 (11.8)	--	--
Pz	92	10	74 (80.4)	80 (86.9)	2 (2.2)	2 (2.2)	--	--

Legende: Zahlen in Klammer = Prozentangabe bezogen auf Gesamtstundenzahl in den Dienstplänen

Zur Tabelle 3 gilt zu bemerken, daß die dort aufgeführte Stundenverteilung auf die einzelnen Vorgesetztengruppen nicht summiert werden kann. Nicht selten wird in den Dienstplänen als Durchführender sowohl der Gruppen- als auch der Zugführer oder aber andere Gruppen gemeinsam genannt. Besonders beim Gruppenführer ist daher zu vermuten, daß seine tatsächliche Beteiligung an der Durchführung der Dienste weit höher liegt als die Analyse der Dienstpläne besagt. Häufig wird bei der Durchführung z.B. der Waffen- oder Gefechtsausbildung als Durchführender nur der Zugführer genannt, obwohl die Thematik vermuten läßt, daß dieser lediglich Koordinations- und Kontrollfunktionen auszuüben hat, die Durchführung aber weitgehend beim Gruppenführer liegen wird.

Trotz dieser Einschränkungen weist Tabelle 3 aber ganz eindeutig darauf hin, daß die Durchführung des täglichen Dienstes fast ausschließlich in den Händen der Zug- und Gruppenführer liegt. Da Offiziere gerade in den Kampftruppen als Zugführer immer seltener anzutreffen sind und weitgehend von Feldwebeln abgelöst oder aber vertreten werden, liegt es nahe zu behaupten, daß die Ausbildung in den Kampftruppen des Heeres eine Domäne der Unteroffiziere der verschiedensten Dienstgrade geworden ist.

Sieht man sich im einzelnen an, wie sich die vom Gruppenführer laut Dienstplan durchzuführenden Stunden auf die einzelnen Ausbildungsbereiche bzw. Fachgebiete verteilen, so erhält man das in Tabelle 4 dargestellte Bild.

Tabelle 4 Verteilung der vom Gruppenführer durchzuführenden Stunden auf einzelne Fächer/Tätigkeitsgebiete

Truppen- gattung	Ges. Std. Zahl	Gefechts- ausbildung	Fach-/Tätigkeitsgebiet						
			Waffen- u. Schieß- ausbildung	Techn. Dienst	Spezielle Fach- gebiete	Sport	Formal- ausbildung	Innen- dienst	Sonstiges
Jäger	117	46 (39.3)	26 (22.2)	15 (12.8)	—	15 (12.8)	2 (1.7)	12 (10.2)	1 (0.9)
GebJg	242	113 (46.7)	32 (13.2)	34 (14.1)	10 (4.1)	15 (6.2)	7 (2.9)	12 (4.9)	19 (7.8)
FschJg	115	60 (52.2)	22 (19.1)	14 (12.2)	5 (4.3)	5 (4.3)	2 (1.7)	7 (6.1)	—
PzGren	97	50 (51.5)	20 (20.6)	8 (8.2)	—	10 (10.3)	1 (1.0)	7 (7.2)	1 (1.0)
Panzer	74	22 (29.7)	18 (24.3)	16 (21.6)	2 (2.7)	4 (5.4)	2 (2.7)	8 (10.8)	2 (2.7)
Gesamt	645	291 (45.1)	118 (18.3)	87 (13.5)	17 (2.6)	49 (7.6)	14 (2.2)	46 (7.1)	23 (3.6)

Legende: siehe Tabelle 3

Zu Tabelle 4 ist anzumerken, daß die einzelnen dort aufgeführten Fächer bzw. Tätigkeitsgebiete Zusammenfassungen darstellen. Zum Fach Gefechtsausbildung werden auch alle die Tätigkeiten gezählt, die mit ihr in Zusammenhang standen, d.h. vor allem Fuß- oder Kfz-Märsche von bzw. zum jeweiligen Übungsplatz. Unter "Spezielle Fachgebiete" fallen Pionier-, Fernmelde-, ABC- und Flugabwehrausbildung; Waffenreinigen und Gerätepflege wurde dem Technischen Dienst zugerechnet. In der Spalte "Sonstiges" sind Tätigkeiten zusammengefaßt, die sich nicht

zuordnen ließen. Das waren z.B. Übungsvorbereitungen, Vorbereitungen zum Sportfest u.ä. Unter Innendienst sind ausschließlich Tätigkeiten wie Revierreinigen, Putz- und Flickstunde sowie Appelle zu verstehen.

Tabelle 4 zeigt eindeutig, daß das vom Dienstplan ableitbare Tätigkeitsbild des Gruppenführers bzw. Kommandanten von den Ausbildungsgebieten Gefechtsausbildung, Waffen- und Schießausbildung sowie von Funktionen im Technischen Dienst geprägt werden. Tätigkeiten in diesen drei Teilbereichen machen über $\frac{3}{4}$ aller Funktionen aus, die vom Gruppenführer in seiner Eigenschaft als Ausbilder und Führer ausgeübt werden. Die geringe Beteiligung der anderen Fächer/Gebiete ist teilweise dadurch bedingt, daß sie in den Ausbildungsplänen und, dadurch verursacht, in den Dienstplänen nur eine untergeordnete Rolle spielen. Dies gilt vor allem für die Formalausbildung, aber auch für die Fächer, die unter "Spezielle Fachgebiete" zusammengefaßt wurden. Das Fach Sport nimmt in den Dienstplänen etwa 10-15 % der gesamten Dienstzeit ein. Aus Tabelle 4 läßt sich danach entnehmen, daß die Durchführung des Sportes etwa zur Hälfte von den Gruppenführern übernommen wird. In keinem der analysierten Dienstpläne fand sich eine Beteiligung der Gruppenführer an Fächern, die man im weitesten Sinne der "Inneren Führung" zurechnen könnte. Dies war zu erwarten bei Themen der Staatsbürgerkunde oder bei Unterrichten über Pflichten und Rechte des Soldaten, die von ihrem Schwierigkeitsgrad und ihrer Komplexität her eher vom Offizier durchgeführt werden sollten, es war allerdings weniger zu erwarten bei der Durchführung der Truppeninfor-

mation, wo die ZDv 12/1 ja eine Beteiligung der Unterführer explizit fordert. Ob die fehlende Aufführung von Gruppenführern bei solchen Ausbildungsgebieten allerdings besagt, daß Unteroffiziere z.B. in der politischen Bildung keine Rolle spielen und dort keine Funktionen übernehmen, läßt sich aus der Dienstplananalyse nicht beweiskräftig ableiten. Es ist durchaus möglich, daß im Rahmen der Truppeninformation Unteroffiziere zu Wort kommen, obwohl sie nicht als Durchführende im Dienstplan in Erscheinung treten. Genaueres darüber zu sagen, muß der Beobachtung der tatsächlichen Situation vorbehalten bleiben.

Nur sie allein kann auch darüber Auskunft geben, ob die in Tabelle 4 aufgeführten Zahlen der tatsächlichen zeitlichen Belastung der Gruppenführer durch die Durchführung von Ausbildungsvorhaben entsprechen, oder aber, ob es sich vielmehr nur um Minimalangaben handelt, die in der Realität übertroffen werden.

II. 2.3.2. Der Gruppenführer/Kommandant als Führer und Ausbilder

Zunächst sollen die Ergebnisse dargestellt werden, die die Beobachtungen hinsichtlich der Rolle des Gruppenführers als Führer und Ausbilder in der Gefechtsausbildung der jeweiligen Truppengattung erbrachten.

Hier kann der Gruppenführer als die Zentralfigur in der Ausbildung angesehen werden. Abgesehen von einigen wenigen Grundsatzunterrichten im Kasernenbereich wurde bei den Beobachtungen die gesamte Ausbildung von den Grup-

penführern geleistet, auch wenn nicht sie, sondern die Zugführer als Durchführende auf dem Dienstplan vermerkt waren.

Diejenigen, die die Ausbildungsstoffe direkt vermittelten, waren immer die Gruppenführer, den Zugführern kamen dahingegen Koordinations-, Kontroll- und Korrekturfunktionen zu. Diese Feststellung gilt sowohl für die Jäger als auch die Panzergrenadier- und die Panzertruppe.

Insgesamt wurden 40 Stunden Gefechtsausbildung systematisch beobachtet. Von ihnen waren 36 praktische Ausbildung und 4 Unterrichte. Die gesamte praktische Ausbildung leiteten die Gruppenführer bzw. Kommandanten, die beiden Unterrichte je zur Hälfte die Gruppen- bzw. Zugführer.

Bei der praktischen Ausbildung handelte es sich um 20 Stunden Erst- und 16 Stunden Wiederholungsausbildung. Bei letzterer bestand die Tätigkeit der Gruppenführer in reiner Überwachung, d.h. sie ordneten bestimmte Vorgehensweisen an und sahen dann tatenlos zu. Obwohl die Qualität der Ausführung teilweise äußerst mangelhaft, manchmal taktisch sogar falsch war, griff kein einziger Gruppenführer (wohl aber manchmal der Zugführer) korrigierend ein. Selbst wenn, wie z.B. bei den Panzergrenadieren und Jägern, die Gruppe weit auseinandergezogen war und etwa abgesessen die Verteidigung übte, blieb der Gruppenführer unbeweglich an einem Platz stehen, statt sich von Mann zu Mann zu bewegen und zu überwachen. Handelte es sich bei der Wiederholungsausbildung um Gefechtsübungen, so fiel insbesondere bei den Panzergrenadieren die mangelhafte Entschlußkraft der durchweg

noch sehr jungen Gruppenführer auf. Entweder warteten sie ab, bis der Zugführer befehlend eingriff oder aber sie faßten Entschlüsse zu spät und dann nicht selten noch falsch.

Die Erstausbildung im Gefechtsdienst lief bei allen drei Truppengattungen nach dem gleichen Schema ab. Zunächst versuchte der Gruppenführer die Tätigkeit theoretisch zu erklären. Dabei stand die Gruppe, soweit es sich um abgessenen Kampf handelte, im Halbkreis um ihn herum und hörte zu. Anschließend ließ der Gruppenführer die erwünschte Tätigkeit von einem Soldaten vormachen, danach übte man meist in Gruppen zu zweien. Die einleitende Phase war in der Regel zu lang, das Vormachen wurde nicht überprüft und korrigiert, die Übungsphase lief mechanisch ab, ohne daß eine Erfolgskontrolle stattfand. Dies führte nicht selten dazu, daß die gebildeten (Klein-)Übungsgruppen sich selbständig machten und entweder gar nicht oder doch nur sehr gemächlich und fehlerhaft übten.

Lediglich bei der Panzertruppe und teilweise bei den Panzergrenadieren im aufgessenen Kampf konnte in Übungsphasen bei den Gruppenführern/Kommandanten auch einige Sicherheit in der Befehlsgebung beobachtet werden. Das war vor allem dann der Fall, wenn Feuerbefehle erteilt werden mußten und lediglich ein Ziel auftauchte, d.h. wenn kein Entschluß zu fassen, sondern lediglich eine einmal gelernte Befehlsformel anzuwenden war.

Die Unterrichtsstunden, in denen die Gruppenführer Themen der Gefechtsausbildung behandelten, waren alle als Lehrgespräch aufgezo-gen. Dabei sprach der Unterrichtende viel, die Soldaten wenig. Fragen von seiten des Lehrenden beinhalteten nur kurze Lernschritte und konnten meist nur mit Ja oder Nein beantwortet werden. Zu Fragen durch die Soldaten kam es selten.

Obwohl manche Unterrichte methodische Hilfsmittel geradezu aufdrängten (z.B. Unterrichtung über Karte und Kompaß), wurden außer der selten genutzten Wandtafel keine weiteren Hilfsmittel verwendet. Keine der Unterrichtsstunden, aber auch keine der praktischen Ausbildungen, befand sich in einer "Lage", der Sinn und Zweck der Unterweisung blieben unerklärt. Alle Unterrichte wirkten monoton und langweilig. Dies führte dazu, daß die auszubildenden Soldaten zwar diszipliniert, aber teilnahmslos und desinteressiert waren.

Die Beobachtungsergebnisse in der Gefechtsausbildung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

1. Das Fachwissen der beobachteten Unteroffiziere war lückenhaft; teilweise besaßen sie lediglich Grundkenntnisse, in manchen Fällen waren die Detailkenntnisse untergebener Soldaten besser als die ihrer Gruppenführer.
2. Das vielleicht dennoch latent bei den Gruppenführern vorhandene Fachwissen wurde in der ausbilderischen Tätigkeit nicht aktualisiert, dies lag nicht selten an der mangelnden Vorbereitung der Unteroffiziere auf die Ausbildung.

3. Die Methodik der Ausbildung war mangelhaft; alle Unterrichte und jede praktische Unterweisung liefen nach dem gleichen Schema ab, Hilfsmittel wurden kaum benutzt. Der Versuch, Soldaten durch Abwechslung zu motivieren, unterblieb.
4. In Situationen, in denen Entschlüsse zu fassen waren, die sich nicht an einem angelernten Schema orientieren konnten, versagten die meisten der beobachteten Unteroffiziere. Dies war besonders auffällig bei den Panzergrenadierkompanien, deren Übungen sich allerdings auch für die Gruppenführer/Kommandanten durch ständig wechselnde Situationen und jeweils daraus zu folgernde verschiedene Entscheidungen auszeichneten.
5. In allen drei Truppengattungen verlangte die Gefechtsausbildung von den Gruppenführern/Kommandanten eine Verquickung von Tätigkeiten als Führer und als Ausbilder. Dieser Doppelbelastung war der junge Unteroffizier nicht gewachsen. Bereits die Aufgaben als taktischer Führer bereiteten ihm meist solche Schwierigkeiten, daß von gleichzeitiger Ausbildung, und sei es nur in Form von beispielhaftem Verhalten, kaum noch die Rede sein konnte.

In der Waffen- und Schießausbildung wurden 39 Stunden beobachtet. Alle Ausbildungsstunden hatten als verantwortlich Leitenden den Zugführer, Durchführende waren die Gruppenführer/Kommandanten. Die eine Hälfte der beobachteten Zeit entfiel auf Unterrichte, die andere auf praktische Ausbildung.

Die Unterrichte in der Waffenausbildung fanden in der Regel auf den Stuben der Mannschaften, lediglich bei einem Bataillon in dafür speziell vorgesehenen Räumen statt. Die praktische Ausbildung vollzog sich im Kasernenbereich bzw. auf dem Standortübungsplatz.

Die Unterrichte auf den Stuben litten alle unter den räumlich beengten Verhältnissen, unter schlechter Durchlüftung und mangelhafter Beleuchtung. Die praktische Ausbildung im Kasernenbereich wurde dadurch erschwert, daß eine der Ausbildung entsprechende Umgebung nicht vorhanden war und "Echtheit" ständig, meist in Gedanken, simuliert bzw. improvisiert werden mußte. Lediglich die Unterrichte in den speziell dafür vorgesehenen Räumen bzw. die praktische Ausbildung auf dem Standortübungsplatz entsprachen den Anforderungen, die an eine optimale und wirklichkeitsnahe Ausbildung gestellt werden müssen.

Alle Unterrichte erfolgten in der Form eines Lehrgesprächs, das im Waffenunterricht durch entsprechende Demonstration der Waffen- bzw. Waffenteile aufgelockert wurde. Die unterrichtenden Unteroffiziere hatten in der Regel ein ausreichendes Fachwissen. Mängel zeigten sich in der Methodik. Vor allem griffen sie zu selten auf andere Hilfsmittel als die jeweils zu demonstrierende Waffe zurück. Zwar waren in einzelnen Unterrichten Schematafeln und Bilder vorhanden, sie hingen aber lediglich an der Wand und wurden nicht in die Ausbildung mit einbezogen. Der Großteil der Unterrichte lief nach folgendem Schema ab: zunächst stellte der lehrende Unteroffizier das zu demonstrierende Objekt vor, danach formulierte er einige wenige Fragen, danach Wiederholung des

Vorgetragenen wiederum durch den Lehrenden. Nur gelegentlich kamen Fragen von seiten der zu Unterrichtenden. Eine Ermunterung zur Fragestellung erfolgte nie.

In zwei Unterrichtsstunden gab es den Versuch einer Gruppenselbstarbeit, d.h. die Unterrichtsgruppen wurden jeweils geteilt und ihnen ein Thema zur Bearbeitung übergeben. Beide Versuche scheiterten daran, daß die so gebildeten Gruppen ohne vorher bestimmte Leitung und ohne Hilfestellung sich selbst überlassen blieben. Die Gruppen redeten planlos herum und arbeiteten nicht effektiv. So war von den vier gebildeten Gruppen überhaupt nur eine am Ende in der Lage, ein Ergebnis zu präsentieren, das aber weniger der Gruppenarbeit, sondern der Initiative eines einzelnen Soldaten zu verdanken war.

Bei der praktischen Waffenausbildung gab es insgesamt wenig Probleme, da sie meist in Form des Waffendrills ablief. Die dazu notwendigen Kommandoformeln beherrschten die Gruppenführer, die Ausführung der gegebenen Befehle erfolgte reibungslos. Zu bemängeln war, daß die gesamte Ausbildung einseitig auf den Drill zugeschnitten war und er als ein nicht mehr zu begründender Selbstzweck hingestellt wurde. Nur selten registrierten Beobachter den Versuch, die jeweilige Ausbildung an den Waffen durch eine, sei es auch nur verbal geschilderte, Lage zu begründen.

Wie bereits dargestellt, fand die praktische Waffen- und Schießausbildung überwiegend im Kasernengelände, meist als sogenannte Stationsausbildung, statt. Der Aufbau der einzelnen Stationen entsprach in seiner Ausstattung nicht den Anforderungen einer realistischen Ausbildung. Dies

traf insbesondere dann zu, wenn der Übungszweck weg vom rein schulischen Üben hin zum gefechtsmäßigen Verhalten tendierte. Z.B. erschien es wenig sinnvoll, Soldaten das Schießen aus einer Deckung üben zu lassen, wenn weit und breit keine Deckung vorhanden war.

Die Einwände, die gegen die praktische Ausbildung in der Kaserne vorgebracht wurden, gelten nicht für die beobachteten Zeiten auf dem Standortübungsplatz. Hier handelte es sich um Schießausbildung mit der Bordkanone des Leoparden bei der Panzertruppe (Richtschützenausbildung). Das Gelände entsprach optimal dem Ausbildungszweck, die nötige Zieldarstellung war ebenso vorhanden wie entsprechende Stellungen. Gemäß den äußeren Bedingungen verlief auch die Ausbildung. Jeweils versetzt in eine dem Übungszweck angemessenen kurzen Lage, erhielten die einzelnen Richtschützen von den Kommandanten den Auftrag, bestimmte Aufgaben zu erfüllen. Ihr Verhalten dabei wurde kontrolliert und wenn nötig korrigiert, die gesamte Übung für jeden einzelnen durch eine kurze Wertung beendet. Angereichert wurde die Ausbildung durch ihre Gestaltung als Wettbewerb. Obwohl die Ausbildung für die jeweils nicht-übenden Richtschützen Wartezeiten bedingte, entstand kein Leerlauf, da die nicht im Panzerturm befindliche Abteilung unter Anleitung mit Handwaffen in einem ebenfalls dafür geeigneten Gelände übte. Die geschilderte Ausbildung war sowohl von ihrer Planung als auch ihrer Durchführung her gesehen vorbildlich. Sie kann als Beweis dafür gelten, daß häufig nur mangelhafte Vorbereitung zum Scheitern eines Ausbildungsvorhabens führt.

Insgesamt lassen sich zum Unteroffizier als Ausbilder in der Waffen- und Schießausbildung folgende Sätze formulieren:

1. Sowohl Unterrichte als auch praktische Ausbildung litten unter schlechten äußeren Bedingungen. Sie zu ändern stand nicht im Ermessen der jeweiligen Gruppenführer. Zu bemängeln ist aber, daß nur selten versucht wurde, die dadurch verursachten Schwächen durch geeignete methodische Hilfen zu beseitigen.
2. Das Fachwissen der beobachteten Unteroffiziere war in der Waffen- und Schießausbildung im allgemeinen gut. Es fehlte aber durchweg am Vermögen, dieses Wissen methodisch und didaktisch richtig in Ausbildung umzusetzen. Dies betraf sowohl die Unterrichte, die monoton nach Schema abliefen als auch die praktische Ausbildung, die sich zu sehr in Drill erschöpfte.
3. Die Vorbereitung auf die Ausbildung war auf Seiten der beauftragten Unteroffiziere unzureichend. In vielen der beobachteten Unterrichtseinheiten hatte sich der Lehrende nach seinen eigenen Aussagen nicht vorbereitet. Dies lag manchmal daran, daß die Einteilung zur Ausbildung kurzfristig erfolgte, war meistens aber eindeutig entweder Leichtfertigkeit oder Überschätzung der eigenen Fähigkeiten zuzuschreiben.

Als äußeres Anzeichen für mangelnde Vorbereitung konnte auch gewertet werden, daß sehr selten die Benutzung eines Handzettels und der jeweiligen Dienstvorschrift beobachtet wurde.

4. Befragungen nach dem Grund der mangelhaften methodischen und inhaltlichen Vorbereitungen ergaben neben den bereits angeführten Gründen vor allem, daß vor den Unterrichten niemand die betreffenden jungen Unteroffiziere betreute, daß keine Kontrolle durchgeführt und keine Hilfestellung angeboten wurde. Direkt angesprochen auf bestimmte Hilfsmittel kam von seiten der Ausbilder oft die Antwort, daß sie von deren Existenz nichts wüßten.

Außer in der Waffen-, Schieß- und Gefechtsausbildung konnten Unteroffiziere ohne Portepees auch als Ausbilder in "speziellen Fächern" beobachtet werden. Dabei handelte es sich um ABC-Abwehrausbildung, Fernmelde- und Pionierausbildung.

Ohne auf Einzelheiten einzugehen, läßt sich zur Rolle der Gruppenführer als Ausbilder in den genannten Teilgebieten sagen, daß ihre fachlichen Kenntnisse meist ausreichten, um hier tätig werden zu können. Diese tatsächlich oder aber manchmal auch nur vermeintlich vorhandenen Vorkenntnisse verleiteten aber nicht selten dazu, die Ausbildung auf die leichte Schulter zu nehmen und die Vorbereitung zu vernachlässigen. War das der Fall, so erreichte die Ausbildung in der Regel nicht die gesteckten Ziele. Bei einem Teil der beobachteten Stunden mußten Mängel festgestellt werden. Dies lag fast ausschließlich an der unzureichenden Vorbereitung der Gruppenführer. Nur in wenigen Fällen waren Fehler in der Vorbereitung auf dienstliche Gründe, wie z.B. das kurzfristige Einspringen für einen anderen Ausbilder, zurückzuführen. Meist waren Ausbildungszeit, Thema und

Durchführender lange Zeit vorher bekannt. Die Vorbereitung wurde daher entweder aus Selbstüberschätzung, Bequemlichkeit oder auch durch das Nicht-Wissen des "Wie" vernachlässigt. Kritisch muß auch angemerkt werden, daß von seiten der höheren Vorgesetzten nur höchst selten eine Überprüfung der Vorbereitungen der Gruppenführer vorgenommen wurde.

In der Formalausbildung und beim Sport wurden Gruppenführer jeweils fünf Stunden lang beobachtet. In beiden Ausbildungsbereichen war die Entscheidungsfreiheit der Unteroffiziere o.P. äußerst gering.

In der Formalausbildung beschränkte sich die ausbilderische Tätigkeit auf das Geben feststehender Kommandos und Befehle. Waren für vorzunehmende Handlungen Begründungen zu geben, so sagte man jeweils wörtlich die entsprechenden Passagen der Vorschrift meist auswendig herunter. Eigene Ideen in der Gestaltung der Ausbildung wurden nicht beobachtet, waren allerdings bei dieser Art von Ausbildung nicht zu erwarten und wahrscheinlich auch gar nicht möglich.

In der Sportausbildung war von einem ausgebildeten Riegenführer nichts zu bemerken. Beim Geräteturnen (zwei Stunden) beschränkte sich die Tätigkeit der Gruppenführer auf ein meist tatenloses Zusehen. Es erfolgten keine Korrekturen, es wurde keine Hilfestellung gegeben, die Gruppenführer turnten selbst nicht mit. Die Ausbildung lief nach dem Schema: Vormachen durch einen Soldaten - Nachmachen durch alle anderen ab. Auf die niedrige Leistungsfähigkeit der Turnenden wurde dabei keine Rücksicht genommen. Eine besondere Beachtung schwäche-

rer Soldaten erfolgte nicht. Selbst wenn nur ganz wenige eine Übung beherrschten, hatte dies keine Wiederholung oder ein Erklären und Üben einzelner Phasen zur Folge.

Die beobachteten Mannschaftsspiele (zwei Stunden) Fußball und Handball stellten keine ausbilderischen Anforderungen an die Gruppenführer, da sie in den Mannschaften mitspielten. Bemerkenswert war, daß jeweils nur die besten Soldaten spielten, alle anderen schauten zu. Eine Betreuung der "Zuschauer" bzw. deren Beschäftigung mit anderen sportlichen Aktivitäten erfolgte nicht.

Insgesamt ließ sich auf Grund der Beobachtungen feststellen, daß die Unteroffiziere ihre Aufgaben in der Formalausbildung auf Grund der geringen Anforderungen, die diese Ausbildungsart stellt, im allgemeinen beherrschen. In der Sportausbildung konnte nichts beobachtet werden, was die Bezeichnung "Riegenführer" gerechtfertigt hätte.

Wie bei den Dienstplananalysen gezeigt wurde, verbringt der Gruppenführer/Kommandant einen nicht unerheblichen Teil seiner wöchentlichen Dienstzeit als Durchführender des Technischen Dienstes. Hierbei handelt es sich entweder um die Pflege und Wartung von Fahrzeugen oder um das Reinigen von Waffen und Gerät.

Im Rahmen der Beobachtungen fielen vier Stunden Technischer Dienst an, die laut Dienstplan vom Gruppenführer durchzuführen waren. Sie verteilten sich je zur Hälfte auf das Warten von Fahrzeugen (Schützenpanzer) und auf Waffenreinigen. Bei beiden Arten kamen dem Unteroffizier lediglich Kontroll- und Einteilungsfunktionen zu. Sie

wurden ungenügend bzw. gar nicht wahrgenommen. Beim dienstlich angesetzten Waffenreinigen auf den Stuben war bei zwei verschiedenen Zügen nicht ein einziger Unteroffizier zu beobachten. Lediglich die Durchsicht der gereinigten Waffen erfolgte jeweils am Ende der Stunde durch den Gruppenführer.

Bei der Wartung der Schützenpanzer teilte zu Beginn der jeweilige Gruppenführer seine Soldaten zu bestimmten Tätigkeiten ein. Anschließend wurden die Soldaten sich selbst überlassen, die Gruppenführer des Zuges standen in einer Ecke der Panzerhalle und unterhielten sich. Eine Überwachung der Tätigkeiten der arbeitenden Soldaten erfolgte nicht. Kurz vor Ende des Technischen Dienstes gingen die Gruppenführer zu ihren Gruppen zurück und ordneten das Sammeln und die Abgabe der benutzten Werkzeuge an. Eine Begutachtung der ausgeführten Arbeiten fand nicht statt.

Sofern die relativ geringe Beobachtungszeit überhaupt Schlußfolgerungen zuläßt, kann gesagt werden, daß die Gruppenführer/Kommandanten sich in erster Linie als Kontrollorgane begreifen. Hierbei gehen sie von dem Leitgedanken aus, daß ihre bloße Anwesenheit, bzw. wie beim Waffenreinigen eine Endüberprüfung der Kontrollfunktion bereits genügt.

Ansätze zu ausbilderischen Tätigkeiten konnten im Technischen Dienst nicht beobachtet werden. Hierbei gilt allerdings zu berücksichtigen, daß es sich um Soldaten in der Vollausbildung handelte, die die notwendigen Tätigkeiten bereits öfters ausgeführt hatten. Insofern bestand eine direkte Notwendigkeit des Eingreifens eines

Ausbilders in der Beobachtungssituation nicht. Dies bedeutet aber nicht, daß nicht zumindest stichprobenartige Überprüfungen angebracht gewesen wären.

Die Praxis der politischen Bildung in fast allen besuchten Einheiten beschränkte sich auf eine 1 1/2- bis 2stündige Truppeninformation, die sich meist am Freitag abspielte. Durchführender war in der Regel der Kp-Chef oder ein Zugführer im Range eines Offiziers, in zwei Fällen ein beauftragter Fähnrich bzw. Fahnenjunker. Laut Dienstplan fand in elf Kompanien eine solche Truppeninformation statt. Neunmal bestand der Zuhörererkreis aus der gesamten Kompanie, in zwei Einheiten wurde die Veranstaltung im Zugrahmen durchgeführt.

In den Unterrichten vor der gesamten Kompanie waren die Gruppenführer meist passive Teilnehmer. In zwei Einheiten war parallel zur Truppeninformation eine Unterführerbesprechung durch einen Beauftragten des Kp-Chefs angesetzt, in zwei weiteren Kompanien brauchten die Unterführer bei der Truppeninformation nicht anwesend zu sein.

Nur dort, wo die Ausbildung im Zugrahmen stattfand, waren die Gruppenführer auch aktiv beteiligt. Beide Veranstaltungen liefen so ab, daß der Zugführer an die Gruppen Themen verteilte, diese Themen wurden im Gruppenrahmen auf den Stuben diskutiert und bearbeitet und anschließend vor dem gesamten Zug vorgetragen. Die Gruppenführer hatten die Aufgabe, die Diskussion in der Gruppe zu leiten und vor allem darauf zu achten, daß die Soldaten auch tatsächlich das gestellte Thema behandelten und zu einem Ergebnis kamen. Dieser Aufgabe zeigten sich alle beobachteten Gruppenführer gewachsen. Befragungen

ergaben, daß in beiden Zügen die Ausbildung vorher durchgesprochen worden war und daß sich die Gruppenführer vorab mit ihrem Thema beschäftigt hatten. Insgesamt wurde in beiden Zügen eine lebhaftige Beteiligung sowohl der Soldaten als auch der Gruppenführer beobachtet. Dies betraf sowohl die Arbeit innerhalb der Gruppen als auch die abschließende Phase im Zugrahmen.

Legt man die Ausführungen der ZDv 12/1 "Politische Bildung in der Bundeswehr", wonach Unteroffiziere Funktionen im staatsbürgerlichen Unterricht und in der Truppeninformation übernehmen sollen und wonach vorzugsweise Formen der Diskussion und Gruppenarbeit anzuwenden seien, als Maßstab zugrunde, so entsprachen lediglich die beiden Veranstaltungen im Zugrahmen dieser Forderung.

Ansonsten erbrachte die Beobachtung das Ergebnis, das bereits ausführlich in der Wirkungsanalyse der politischen Bildung von Kaiser und Schatz-Bergfeld¹⁾ dargestellt wurde und das sich in dem Satz zusammenfassen läßt, daß Unterricht in überschaubaren Gruppen noch kaum Eingang in die Truppe gefunden hat.

Neben der quasi offiziellen Beteiligung des Gruppenführers als Ausbilder in Fragen der politischen Bildung war für die Beobachter auch von Interesse, ob politische

1) Vgl. Schatz-Bergfeld, M.; Kaiser, A.: Politische Bildung in der Bundeswehr. Die Einheitsführer in ihrer Rolle als Vermittler politischer Bildung in der Bundeswehr, in: Wehrpsychologische Untersuchungen, Heft 4, 1978 und 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

Themen im informellen Umgang zwischen Unteroffizieren und Untergebenen etwa im Pausengespräch eine Rolle spielten. In der Beobachtung ergab sich keine Situation, die darauf hindeutete. Meist zogen die Gruppenführer sich in den Pausen zurück und überließen die Gruppen sich selbst. War das nicht der Fall, so drehte sich das Gespräch um andere, hauptsächlich dienstliche Dinge. Auf die direkte Frage, ob sie mit Untergebenen auch über politische Fragen sprechen würden, antworteten die meisten Gruppenführer verneinend. Als Grund nannten sie mangelndes Interesse der Soldaten, nicht selten aber auch eigene Uniformiertheit oder Unsicherheit. Nur eine Minderheit der befragten Gruppenführer führte an, daß politische Themen gelegentlich Gesprächsstoff seien. Aber auch sie schränkten ein, daß das relativ selten der Fall sei.

Welchen geringen Stellenwert die politische Bildung in den meisten Kompanien hatte, erwies sich bereits rein äußerlich. Fast alle Einheiten besaßen ein sogenanntes aktuelles Brett, an dem Zeitungsausschnitte befestigt werden. Fast nirgendwo zeigte sich das Brett tatsächlich aktuell. Die Meldungen waren meist mehrere Wochen alt. Dementsprechend ließ sich kein einziger Soldat beim Lesen bzw. Studieren der Anschläge beobachten.

II. 2.3.3. Der Gruppenführer als Bindeglied zwischen höheren Vorgesetzten und Mannschaften

Soweit es durch eine direkte systematische Beobachtung überhaupt zu ermitteln war, konnte festgestellt werden, daß sich Kontakte zwischen den Gruppenführern und ihren Soldaten fast ausschließlich auf den dienstlichen Be-

reich beschränkten. In den Pausen zogen sich die Gruppenführer meist von ihren Gruppen zurück und trafen sie mit anderen Unteroffizieren. Ab und zu ließ sich beobachten, daß Soldaten ihren Gruppenführer am Ende einer Ausbildungsstunde ansprachen. Dann handelte es sich entweder um die Regelung organisatorischer Fragen (wo soll was abgegeben werden?, wo bekomme ich?) oder um die Bitte um Unterstützung bei der Einreichung von Nacht- oder Wochenendurlaub.

Grundsätzlich gab es Unterschiede zwischen Ausbildungs- und Kampfkompanien. In den Ausbildungseinheiten kamen die Rekruten häufiger zu ihren Gruppenführern. Dabei handelte es sich meist um Fragen, die das Zurechtfinden in der militärischen Umgebung betrafen. Befragungen ergaben, daß für die Soldaten der Gruppenführer meist die erste und oft auch die einzige Ansprechperson war. Trotzdem konnte keine große Vertrauensbasis ermittelt werden. Die Rekruten äußerten, daß sie mit persönlichen Dingen nicht zu ihrem Gruppenführer gingen, dafür sei die Distanz zu ihm zu groß. Diese Distanz war auch äußerlich beobachtbar. Rekruten nahmen selbst in den Pausen vor ihren Gruppenführern Grundstellung ein, ihre Fragen wurden meist formelhaft eingeleitet, die gesamte Haltung war von Respekt geprägt.

Auf Befragen nach außerdienstlichen Kontakten antworteten in den Ausbildungskompanien sowohl die Gruppenführer als auch die Rekruten, daß solche selten seien. Die Soldaten wollten lieber unter sich sein, bei den Unteroffizieren stand die Furcht vor "Verbrüderung" und entsprechende Mißbilligung durch den Chef im Vordergrund.

In den Vollausbildungs- bzw. Kampfkompanien konnten beim Standortdienst zwei verschiedene Verhaltensweisen registriert werden. Entweder kümmerten sich die Gruppenführer fast gar nicht um ihre Gruppen und gingen jeder direkten Kontaktaufnahme zu den Untergebenen aus dem Weg oder aber es kam zu regelrechten Verbrüderungen. Mehrfach konnte sogar in Unterrichten registriert werden, daß Gruppenführer und Soldaten sich mit "Du" anredeten. Die Disziplin in diesen Gruppen war entsprechend. Der Gruppenführer konnte sich nicht durchsetzen, Soldaten fielen ihm ins Wort, Anordnungen wurden nicht ausgeführt, im Unterricht gingen und kamen Soldaten, ohne sich an- oder abzumelden. Auffallend war, daß solche Szenen sich durchweg nur bei sehr jungen, teilweise selbst wehrpflichtigen Unteroffizieren abspielten und daß nie ein höherer Vorgesetzter regulierend eingriff.

Anders als im Standortdienst sah es bei Übungen und Manövern aus. Hier fielen Disziplinlosigkeiten nicht auf, selbst nicht in den Gruppen, die am Standort sich in dieser Richtung "auszeichneten". Es ließ sich im Gegenteil feststellen, daß die einzelnen Soldaten der Gruppen sich gegenseitig und auch den Gruppenführer unterstützten. Diese gegenseitige Hilfe hörte allerdings schlagartig auf, wenn die jeweilige "Gefechtsphase" vorbei war. In Pausen herrschten dann wieder ähnliche Verhältnisse wie am Standort.

Während man im Manöver von echtem Teamwork reden konnte - dies war besonders augenscheinlich bei der Fernmeldetruppe, wo Unteroffiziere und Mannschaften in gleichen Tätigkeiten sich gegenseitig vertraten und unterstütz-

ten - so fehlte beim normalen Alltagsdienst häufig jegliches Zusammenwirken zwischen Gruppenführern und untergebenen Soldaten.

Da Beobachtungen zum Komplex "Gruppenführer als Bindeglied" nur sporadisch möglich waren und meist aus Verhalten in Unterrichts- oder Ausbildungssituationen auf die jeweilige Einstellung geschlossen werden mußte, fragten die Beobachter im Gespräch mit den Gruppenführern insbesondere nach deren Meinung zu ihrer Tätigkeit als Ansprechpartner von Untergebenen. Hierbei antworteten 27 von 30 Unteroffizieren, sie hätten keine Schwierigkeiten im Umgang mit Untergebenen, drei fühlten sich als Gruppenführer überfordert.

Alle Gruppenführer akzeptierten die Notwendigkeit, als Bindeglied zwischen Vorgesetzten und Mannschaften zu wirken. Diese Tätigkeit sah man allerdings mehr als eine Vermittlung in organisatorisch-technischen Fragen, denn als eine Art der Fürsorge an. Nur vier der 30 Befragten sagten aus, sie seien von Untergebenen mit persönlichen Dingen angesprochen worden, alle anderen beschränkten sich auf die Abwicklung rein dienstlicher Angelegenheiten.

Aus den Beobachtungen und Befragungen läßt sich der Schluß ziehen, daß der Gruppenführer seiner Aufgabe, als Bindeglied zwischen Untergebenen und höheren Vorgesetzten zu wirken, nur unzureichend nachkommt. Hierfür gibt es folgende Gründe:

1. Zwischen den Unteroffizieren und den Mannschaften fehlt die Vertrauensbasis. Entweder herrscht zu großer Respekt, wie meist in den Ausbildungskompanien,

oder aber der Gruppenführer wird nicht ernst genommen und es kommt zu Verbrüderungen.

2. Nicht selten besteht auf seiten der Unteroffiziere kein Interesse, sich um die Belange der Soldaten zu kümmern. Dies ist besonders dann der Fall, wenn dadurch die eigene Freizeit verkürzt wird.
3. Gruppenführer werden von ihren Vorgesetzten wenig unterstützt. Sie fühlen sich gegenüber ihren Gruppen allein gelassen und befürchten bei falschem Reagieren auf Belange der Untergebenen die Kritik der Vorgesetzten.
4. Gerade den jungen Unteroffizieren fehlt es an Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten. Sie fühlen sich als Berater in Angelegenheiten der Soldaten überfordert und sind deswegen der Ansicht, dies sei Sache des Zuführers oder des Kompaniechefs.
5. Allgemein glauben die Gruppenführer, sie seien dienstlich bereits voll ausgelastet. Für ein intensives Eingehen auf Belange der Untergebenen bleibe einfach keine Zeit.

II. 2.3.4. Der Gruppenführer - abschließende Wertung

Faßt man die Ergebnisse der Beobachtungen und Befragungen zusammen, so muß zunächst einmal darauf hingewiesen werden, daß jeweils nur Ausschnitte von Unteroffizier-tätigkeiten registriert werden konnten, die in manchen Fällen nur Beobachtungszeiten von wenigen Stunden gestatteten. Die so erhaltenen deskriptiven Ergebnisse sind daher nur begrenzt verallgemeinerungsfähig. Infol-

gedessen können die Sätze, die im folgenden aufgeführt werden, nur als Hinweise, nicht aber als Schlußfolgerungen im statistischen Sinne aufgefaßt werden.

Mit dieser Einschränkung läßt sich zum Unteroffizier o.P. als Führer und Ausbilder folgendes aussagen:

1. In "militärischen" Fächern besitzen die meisten Gruppenführer/Kommandanten ein Fachwissen, das den Anforderungen genügt. Wenn trotzdem häufig Lücken und Mängel beobachtet wurden, so lag das meist an der mangelnden Vorbereitung auf das jeweilige Ausbildungsvorhaben. Dies wiederum hat entweder Gründe, die auf der mangelhaften Organisation des Dienstbetriebes, oder aber auf Bequemlichkeit bzw. auf Überschätzung des eigenen Wissensstandes beruhen. Negativ wirkt sich aus, daß die Vorbereitung der Gruppenführer auf Ausbildungsstunden weder betreut noch kontrolliert wird und daß höhere Vorgesetzte die Ausbildung selbst nur selten überprüfen.
2. Sowohl in der praktischen Ausbildung als auch im Unterricht ist die Methodik mangelhaft. Im Unterricht sind andere Formen als das Lehrgespräch fast unbekannt bzw. werden nicht verwandt, die praktische Ausbildung läuft weitgehend schematisiert ab. Methodische Hilfsmittel werden nur selten eingesetzt. Den meisten Gruppenführern gelingt es nicht, den erforderlichen Stoff so zu vermitteln, daß die Ausbildung abwechslungsreich und interessant bleibt. Die Folge davon sind gelangweilte und teilnahmslose Soldaten, die ihrem Ärger nicht selten durch Disziplinlosigkeiten Luft schaffen.

Die mangelnde Methodik in der Ausbildung kann nur teilweise dem Gruppenführer angelastet werden.

Schlechte Organisation der Ausbildung, unzureichende Räume bzw. Umgebung und fehlende Hilfsmittel spielen eine Rolle. Gravierend fällt ins Gewicht, daß dem jungen Unteroffizier die Hilfestellung in methodischen Fragen fehlt. Gerade er braucht, wenn er von seinem Unteroffizierlehrgang kommt, in dieser Hinsicht Unterstützung und Anleitung. Erfolgt eine solche nicht, und die Beobachtungsergebnisse deuten darauf hin, so geht der Gruppenführer den Weg des geringsten Widerstandes. Er macht sich nicht die Mühe, seine Ausbildung methodisch vorzubereiten, sondern begnügt sich mit dem Allernotwendigsten.

3. Insbesondere in der Gefechtsausbildung muß der Gruppenführer sowohl taktischer Führer als auch gleichzeitig Ausbilder seiner Soldaten sein. Diese Doppelbelastung überfordert den jungen Unteroffizier. Er wird durch die Last der zu treffenden Entscheidungen meist so in Anspruch genommen, daß ihm keine Zeit mehr bleibt, das Verhalten seiner untergebenen Soldaten auf seine Richtigkeit hin zu beurteilen und entsprechende Korrekturen vorzunehmen.
4. In der politischen Bildung übernimmt der Unteroffizier in der Regel keine Aufgaben. Dies liegt aber weniger an seiner Person oder an seinen Fähigkeiten, sondern vielmehr daran, daß er in dieser Richtung nicht gefordert wird. Schaltet man ihn aber als Gehilfe in den Prozeß der Vermittlung ein, so zeigt er nach entsprechender Vorbereitung durchaus zufriedenstellende Leistungen.

5. Die Gruppenführer verstehen sich selbst als ein Bindeglied zwischen höheren Vorgesetzten und den Mannschaften. In der Praxis beschränkt sich diese Tätigkeit aber meistens auf die Erledigung organisatorischer Fragen, weniger auf das Bemühen, fürsorglich für Untergebene zu handeln. Kontakte zwischen Unteroffizieren und Mannschaften beziehen sich fast ausschließlich auf den Dienst. Außer Dienst finden Begegnungen nur sehr selten statt.
6. Die vorgenannten Ergebnisse gelten zunächst nur für Gruppenführer im Heer. Die in Luftwaffe und Marine vorgenommenen unsystematischen Beobachtungen legen aber die Vermutung nahe, daß dort die Verhältnisse ähnlich gelagert sind. Auch dort registrierten die Beobachter, daß dem jungen Unteroffizier sowohl die Sicherheit im Auftreten als auch in seiner Tätigkeit als Ausbilder das methodische Lehrgeschick weitgehend fehlten. Die mangelnde Unterstützung der Unteroffiziere o.P. durch höhere Vorgesetzte war in Luftwaffe und Marine genauso vorhanden wie im Heer. Auf der einen Seite kümmern sich die Gruppenführer bzw. vergleichbare Unteroffiziere zuwenig um die Mannschaften, andererseits werden sie selber von ihren eigenen Vorgesetzten gerade in den Fächern und Tätigkeiten, in denen sie am ehesten der Hilfe bedürftigen, im Stich gelassen.

Dies führt zu einer allgemeinen Verunsicherung des jungen Unteroffiziers. Sein ohnehin noch schwach entwickeltes Selbstvertrauen wird noch geringer, sein Ansehen bei den Untergebenen leidet, sein Auf-

treten nimmt entweder übertrieben autoritäre Züge an oder aber es kommt zu Kumpaneien und Verbrüderungen.

II. 2.4. Der Unteroffizier mit Portepée als Zugführer

Neben dem Gruppenführer ist in den Dienstplänen vor allem der Zugführer als Durchführender der jeweiligen Ausbildung von Bedeutung. Wie aus Tabelle 3 ersichtlich, werden von den Zugführern unterschiedlich nach Truppengattung zwischen 78,3 % und 86,9 % der in den Wochen dienstplänen aufgeführten Ausbildungsvorhaben durchgeführt. Insgesamt erscheinen Zugführer damit noch häufiger als die Gruppenführer in der Rubrik "Durchführender" der Dienstpläne. Die von den Zugführern zu übernehmenden Stunden verteilen sich auf die einzelnen Fach- bzw. Tätigkeitsgebiete wie in Tabelle 5 angegeben:

Tabelle 5 Verteilung der vom Zugführer durchzuführenden Stunden auf einzelne Fächer / Tätigkeitsbereiche

Truppen-gattung	Ges. Std. Zahl	Gefechts-ausbildung	Waffen- u. Schieß-Ausbildung	Techn. Dienst	Spezielle Fach-gebiete	Sport	Formal-ausbildung	allg. Truppen-kunde	Innere Führung/ Politische Bildung	Innen-dienst	sonstige Tätig-keiten
Jäger	189	63 (33.3)	57 (30.2)	17 (9.0)	-	18 (9.5)	4 (2.1)	6 (3.2)	2 (1.1)	22 (11.6)	-
GebJg	259	134 (51.7)	26 (10.0)	35 (13.5)	10 (3.9)	16 (6.2)	9 (3.5)	-	2 (0.8)	13 (5.0)	14 (5.4)
FschJg	131	60 (45.8)	31 (23.7)	7 (5.3)	5 (3.8)	13 (9.9)	2 (1.5)	-	6 (4.6)	7 (5.3)	-
PzGren	134	52 (38.8)	46 (34.3)	15 (11.2)	-	12 (9.0)	2 (1.5)	-	1 (0.7)	6 (4.5)	-
Panzer	80	46 (57.5)	18 (22.5)	8 (10.0)	-	-	-	-	-	8 (10.0)	-
Gesamt	793	355 (44.8)	178 (22.4)	82 (10.3)	15 (1.9)	59 (7.4)	17 (2.1)	6 (0.8)	8 (1.0)	56 (7.1)	14 (1.8)

Legende: siehe Tabelle 3

Ähnlich wie bei den Gruppenführern läßt sich auch bei den Zugführern ein Schwerpunkt der dienstlichen Obliegenheiten bei den Fächern Gefechts- und Waffern- und Schießausbildung sowie im Technischen Dienst erkennen. Weiterhin scheinen noch das Fach Sport und Tätigkeiten im Inneren Dienst von Bedeutung. Im Gegensatz zu den Gruppenführern übernehmen Zugführer laut Dienstplan zusätzlich im geringen Umfang Aufgaben in der Allgemeinen Truppenkunde und in der Vermittlung von Themen der Inneren Führung bzw. der politischen Bildung.

In den Einheiten, in denen die Tätigkeitsfeldanalysen des Gruppenführers durchgeführt wurden, hatten die Beobachter auch systematisch die Aufgaben der Zugführer, soweit es sich um Unteroffiziere handelte, zu registrieren und zu bewerten. Hierbei ergab sich je nach Fach ein unterschiedliches Bild.

In der Gefechtsausbildung waren die beobachteten Zugführer sowohl im Unterricht als auch in der praktischen Ausbildung ihren Aufgaben voll gewachsen.

Dies zeigte sich in zwei registrierten Grundsatzunterrichten vor allem an der geschickten Gliederung der Themen, dem Einsatz von Proki-Schreibern, vorbereiteten Skizzen und bereits fertigen Tafelanschriften. Beide Zugführer bedienten sich der Methode des Lehrgesprächs. Es gelang ihnen dabei, die zuhörenden Soldaten zu beteiligen und zu eigenen Stellungnahmen zu veranlassen.

Beide Unterrichte waren intensiv vorbereitet worden. Es fiel auf, daß die Zugführer im Gegensatz zu den meisten Gruppenführern Ausbildungsleitfäden erstellt hatten, an denen sie ihre Unterrichte ausrichteten. Die zu den The-

men gehörenden Vorschriften und Unterlagen lagen während der Ausbildung bereit, bei gestellten Fragen wurde auf sie zurückgegriffen.

In der praktischen Ausbildung bestand die Hauptaufgabe der Zugführer darin, die Tätigkeiten der Gruppenführer zu koordinieren und zu überwachen.

Hierbei zeigten sie Aktivitäten, die über ihre Einteilungs- und Kontrollfunktionen hinausgingen. Bedingt durch entsprechend schwache Leistungen der Gruppenführer griffen sie nicht selten direkt in deren Ausbildungstätigkeit ein. Hierbei nahmen sie nicht immer Rücksicht auf die Belange der Gruppenführer, sondern kritisierten deren Leistungen vor der gesamten Gruppe oder übernahmen selbst deren Funktionen. In einer Panzergrenadierkompanie war zu beobachten, daß ein Zugführer, nachdem die Ausbildung durch die Gruppenführer nicht klappte, den gesamten Zug zusammenfaßte und unter eigener Leitung weiterüben ließ. In anderen Kompanien machten Zugführer häufig Zwischenbesprechungen, um auf diese Art und Weise Fehler der Gruppenführer abzustellen.

Alle beobachteten Zugführer zeigten sich fachlich beschlagen. Sie verfügten über ein solides, bis ins Detail gehendes Fachwissen und waren fähig, ihr Wissen in praktische Ausbildung umzusetzen. Die gesamte von den Zugführern geleitete und koordinierte Ausbildung litt aber unter den schwachen Leistungen der Gruppenführer. Hier zeigten sich dann aber auch Mängel auf seiten der Zugführer. Statt sich auf das fehlende Wissen und die mangelnde Ausbildungspraxis der Gruppenführer einzustellen und in einer vorbereitenden Phase den jungen Unteroffi-

zieren Hilfestellung zu geben, verfielen viele der Feldwebel dem Standpunkt, die Unteroffiziere o.P. seien unverbesserliche Nichtskönner, deren Unterstützung sich nicht lohne. Die Folge davon war nicht selten, daß die Zugführer ohne die Zwischeninstanz "Gruppenführer" auszubilden versuchten, oder aber einen Teil der Übungszeit damit zubrachten, vor den Augen der Mannschaften die Gruppenführer, nicht deren Untergebene, zu belehren und zu kritisieren. So erschöpften sich manche Abschlußbesprechungen von Zugführern einzig und allein in der Kritik an den Gruppenführern, was deren ohnehin schwaches Ansehen bei den Mannschaften noch weiter verminderte.

Wurden Gruppen- und Zugführer nach den Gründen der mangelnden Kooperation befragt, so erfolgten gegensätzliche Aussagen. Die jungen Unteroffiziere warfen den Portepeeträgern vor, sie kümmerten sich einzig und allein um ihre eigenen Belange und seien nicht gewillt, Hilfestellung zu leisten, da diese Zeit kosten würde. Die Feldwebel dahingegen bezeichneten den jungen Unteroffizier-nachwuchs als ohne Engagement, unwillig und inkompetent. Nicht selten suchte man die Schuld auch bei der unzureichenden Unteroffizierausbildung, deren Mängel man, selbst wenn man wollte, nicht abstellen könnte.

Ähnliches wie in der Gefechtsausbildung ließ sich auch in der Waffen- und Schießausbildung beobachten. In der Tätigkeit als Lehrer oder Ausbilder waren die Leistungen der Zugführer fachlich, methodisch und didaktisch kaum zu beanstanden.

Mängel zeigten sich wiederum im Zusammenwirken der Vorgesetzten. Obwohl Unterrichte in der Waffenausbildung

laut Dienstplan von Gruppen- und Zugführern durchzuführen waren, konnte lediglich in 4 der 20 beobachteten Stunden die Anwesenheit eines Zugführers registriert werden. 4/5 der Unterrichtszeit liefen ausschließlich unter Leitung der Gruppenführer ab, eine Beteiligung der Zugführer war nicht erkennbar. Fragen nach entsprechender Hilfestellung in der Vorbereitung oder nach evtl. Nachbereitung wurden von den Gruppenführern negativ beantwortet. In den vier Stunden, bei denen der Zugführer anwesend war, trat er als Kontrollorgan kaum in Erscheinung. Er hielt sich vielmehr bei einzelnen Gruppen, teilweise kaum bemerkt, im Hintergrund auf und griff in die Ausbildung nur selten und dann lediglich ergänzend, nicht kritisierend, ein. Fehler der Gruppenführer wurden nicht während der Ausbildung, sondern danach in einer Unterführerbesprechung deutlich gemacht. Überhaupt konnten die beobachteten vier Stunden als ein Muster dafür gelten, wie eine Ausbildung im Zugrahmen zu gestalten war. Obwohl die Ausbildung bzw. der Unterricht bereits vorher zwischen Zug- und Gruppenführer besprochen und methodisch vorbereitet worden war, fand zu Beginn nochmals eine kurze Einweisung der Gruppenführer durch den Zugführer statt.

Anschließend begann die Ausbildung in Form von Unterrichten auf Stationen. Jeder Gruppenführer hatte ein Thema viermal hintereinander vor wechselnden Zuhörern zu halten. Der Zugführer bewegte sich zwischen den Gruppen hin und her und bestimmte den Stationswechsel. Schließlich wurde am Ende der Ausbildung vom Zugführer eine Abschlußbesprechung vor allen Soldaten und daran

anschließend eine Unterführerbesprechung im Kreis der Unteroffiziere abgehalten.

Bei der praktischen Waffen- und Schießausbildung im Kasernengelände und auf dem Standortübungsplatz waren die Zugführer während der gesamten Beobachtungszeit anwesend. Für ihr Verhalten gilt ähnliches wie bereits in der Gefechtsausbildung beobachtet.

Die Zugführer stellten in der Ausbildung die zentrale Figur dar. Sie zeichneten sich durch überlegenes Fachwissen, aber auch durch übergroße Aktivitäten aus. Sie begnügten sich keineswegs mit Koordinations- und Kontrollfunktionen, sondern griffen häufig, dabei meist berechtigt, in die Ausbildung der Gruppenführer ein. Dabei kam es in Extremfällen dazu, daß die gesamte Ausbildung vom Zugführer übernommen wurde. Sehr häufig mußten die Beobachter registrieren, daß die Zugführer zuwenig Aufgaben an die übrigen Unterführer delegierten, ihnen nur ganz beschränkte Hilfsfunktionen zukommen ließen und buchstäblich alles selbst in die Hand nahmen. So konnte mehrfach sogar festgehalten werden, daß der Zugführer persönlich Darstellungsmaterial an einzelne Stationen heranbrachte, obwohl junge Unteroffiziere tatenlos herumstanden.

Die Vorbereitung der Zugführer war im allgemeinen dem Ausbildungsvorhaben angemessen. Meist wurden auch die Gruppenführer vorab in ihre Aufgabenbereiche eingewiesen, eine Kontrolle ihrer Vorbereitungen erfolgte aber nicht.

Wie bereits bei der Darstellung des Gruppenführers erwähnt wurde, litt die Ausbildung im Kasernenbereich

unter den nicht adäquaten äußeren Bedingungen. Um sie abzubauen, taten die Zugführer zuwenig. Vor allem wurde zu selten oder auch gar nicht überprüft, ob bestimmte Tätigkeiten überhaupt sinnvoll in der Kaserne durchzuführen waren. Bisweilen hatten die Beobachter den Eindruck, daß Stationen aufgebaut waren, die mehr einer Beschäftigung der Soldaten denn einer effektiven Ausbildung dienten.

Bei den "speziellen Fächern" bestand nur in der ABC-Abwehrausbildung und in der Pionierausbildung die Möglichkeit, Zugführer zu beobachten. Bei beiden Ausbildungsarten handelte es sich um Lehrvorführungen bzw. Stationsausbildung. Die genannten Vorhaben hatten die Zugführer bis ins Detail geplant, sie selbst kümmerten sich um den Aufbau der jeweiligen Stationen und um deren Ausstattung, sie teilten die jeweiligen Gruppenführer ein und bestimmten deren Tätigkeiten. Während der Ausbildung griffen die Zugführer nur ein, wenn offensichtliche Fehler der Gruppenführer vorlagen. Dies war vor allem in der Pionierausbildung der Fall, wo einige junge Unteroffiziere mangels ausreichender Vorbereitung mit der Darstellung ihrer Themen nicht zurechtkamen. Hier wurde dann auch beobachtet, daß der Zugführer zwei Gruppenführern die Ausbildung abnahm und selbst einsprang. Dies geschah unter Vermeidung einer Bloßstellung, da die entsprechenden Unterführer unter einem Vorwand weggeschickt wurden. In einer abschließenden Unterführerbesprechung stellte der Zugführer die erkannten Fehler dar und kritisierte und verwarnte die beiden Gruppenführer.

Sport und Formalusbildung wickelten die Zugführer, soweit sie überhaupt beteiligt waren, routinemäßig ab.

Ähnlich wie bei den Gruppenführern waren weder besondere methodische noch pädagogische Aktivitäten beobachtbar.

Die Beteiligung der Zugführer an der Formalausbildung erfolgte entweder in Form einer Beaufsichtigung der Gruppenführer oder aber als Erteilung von Kommandos und Befehlen im Rahmen des geschlossen übenden Zuges. In der Sportausbildung beschränkte sich die Teilnahme der Zugführer auf die Einteilung der Gruppenführer und die Überwachung der jeweils zur Verfügung stehenden Zeiten. Ein direktes Eingreifen ließ sich in keinem einzigen Fall registrieren.

Im Rahmen des Ausbildungsgebietes Innere Führung wurden zwei doppelstündige Unterrichte, einmal über Kriegsvölkerrecht, das andere Mal über Verhalten des Soldaten in der Öffentlichkeit beobachtet. Beide Veranstaltungen waren für die durchführenden Feldwebel Erstunterrichte, auf die sie sich intensiv inhaltlich und methodisch vorbereitet hatten. Zum Thema Kriegsvölkerrecht gab der durchführende Zugführer eine Vorbereitungszeit von vier Stunden an, der Feldwebel, der Verhalten in der Öffentlichkeit zu lehren hatte, verbrachte drei Stunden mit Vorbereitungen. Beide Unterrichte wurden als Lehrgespräch durchgeführt. Vorab erstellte Tafelanschriften, selbstgefertigte Proki-Folien und ein Dia-Projektor kamen als methodische Hilfsmittel zum Einsatz. Obwohl die beiden Zugführer ständig versuchten, alle Soldaten am Unterricht zu beteiligen, war der Erfolg nur mäßig. Dies lag teilweise an der fachlichen Inkompetenz der Lehrenden.

Auf Befragen erklärten die beiden Zugführer, daß sie selbst mit ihren Unterrichten unzufrieden seien. Sie beklagten ihre fehlende Kompetenz und versuchten darzulegen, daß ihnen im Zusammenhang mit Themen der Inneren Führung noch nie methodische oder didaktische Hilfen zuteil geworden wären. Außerdem verwiesen sie darauf, daß beide Unterrichte als Zugunterrichte geplant waren, in der Realität aber vor der gesamten Kompanie durchgeführt werden mußten.

Bei den beiden im Zugrahmen beobachteten Truppeninformationen (vgl. II.2.3.2.) lag die Hauptleistung der Zugführer in der vorbereitenden Phase. Sie konnte nicht direkt beobachtet werden, sondern wurde erfragt. Danach stellte sich heraus, daß der jeweils zweistündigen Truppeninformation eine gleichlange Unterführerbesprechung vorausgegangen war, in der die Rollen verteilt und die Themen durchgesprochen wurden. Die Aufgabe der Zugführer bestand dabei sowohl in der Bereitstellung von Informationsmaterial als auch im Geben von Hinweisen. Außer dieser Besprechung mit allen Unterführern fanden noch verschiedene kürzere Gespräche mit einzelnen Gruppenführern auf deren Bitte hin statt. In der Phase der Gruppenarbeit traten die beiden Zugführer nicht in Erscheinung, wohl aber in der abschließenden Diskussion im Zugrahmen. Hier hielten sie sich zunächst ebenfalls noch im Hintergrund. Erst als die Diskussion ins Stocken geriet, griffen sie durch Fragen ein. In beiden Truppeninformationen faßten die Zugführer am Ende der Ausbildung die Ergebnisse der Diskussion noch einmal zusammen und gaben eine abschließende Bewertung ab.

Da die beiden Veranstaltungen im Zugrahmen die Ausnahme, Plenumsveranstaltungen vor der gesamten Kompanie aber in den Beobachtungsphasen die Regel waren, wurden die beiden Zugführer gefragt, ob es besondere Gründe für die Art ihrer Durchführung gäbe. Übereinstimmend antworteten beide Feldwebel, die zwei verschiedenen Kompanien angehörten, daß vor allem Anregungen und Unterstützung durch den Kp-Chef und entsprechende Ausbildung in der Unterführerweiterbildung dazu geführt habe, daß Truppeninformationen im Kleingruppenrahmen in ihren Einheiten keine Seltenheit seien. Weiterhin wurde von einem der Zugführer darauf verwiesen, daß ein entsprechender Lehrgang bei der Schule für Innere Führung ihm Anregungen für die Gestaltung der Ausbildung gegeben habe. Beide Zugführer waren übereinstimmend der Ansicht, nach entsprechender Vorbereitung aller Unterführer sei Truppeninformation auf Diskussionsbasis durchaus möglich. Sie beklagten allerdings, daß die Vorbereitungen dazu sehr zeitraubend seien und deshalb auch teilweise auf große, aber ineffektive Veranstaltungen zurückgegriffen werden müßte.

Insgesamt gesehen erbrachten die Beobachtungen in den Ausbildungsgebieten "Innere Führung" und "Politische Bildung" für die Zugführer ein Ergebnis, das denen der Gruppenführer ähnelte. Auch für die Zugführer sind beide Gebiete weitgehendes Neuland. Sie werden hier nur selten eingesetzt, geschieht es dennoch, so sind sie ihren Aufgaben nur dann voll gewachsen, wenn entsprechende Hilfestellungen vorab zur Verfügung stehen. Dies war lediglich bei den beobachteten Truppeninformationen im Zugrahmen der Fall. In den beiden Zugführerunterrichten aus dem Bereich der Inneren Führung waren die beauftragten Feldwe-

bel durch das Thema und vor allem durch die übergroßen Zuhörergruppen überfordert.

Mehr noch als auf die Gruppenführer trifft auf die Zugführer die Beobachtung zu, daß sie an der Truppeninformation nicht teilnahmen. In den neun Kompanien, in denen die Veranstaltung durch den Kompaniechef durchgeführt wurde, waren die Zugführer nur in zweien alle, in drei weiteren zum Teil vertreten. Befragungen zeigten, daß die Truppeninformation für viele Zugführer eine Veranstaltung darstellte, während der man am besten "dringendere" Dienstgeschäfte erledigen konnte.

Diese nicht beobachtbaren Dienstgeschäfte waren wohl auch der Grund, warum während der gesamten Beobachtungszeit im Technischen Dienst, aber auch im sogenannten "Innendienst" mit Ausnahme einiger Appelle nie auch nur ein Feldwebeldienstgrad gesehen wurde, obwohl letzterer explizit laut Dienstplan vom Zugführer durchzuführen war.

Ein nicht unwesentlicher Teil der Beobachtung und sie ergänzender Befragungen sollte dazu dienen, das Kontaktverhalten der Zugführer einerseits zu den Gruppenführern, andererseits zu den Mannschaftsdienstgraden zu registrieren.

Mehrfach ließ sich beobachten, daß Zugführer und Soldaten während der Ausbildung und in den Pausen miteinander sprachen. Dabei ging die Initiative keineswegs wie bei den Gruppenführern immer vom Dienstgradniedrigeren aus, vielmehr nahmen die Zugführer Pausen nicht selten zum Anlaß, Soldaten herbeizuwinken oder zu befehlen, um dann mit ihnen zu sprechen. Nach dem Inhalt solcher Gespräche gefragt, kam meistens die Antwort, daß es sich um die

Regelung geringfügiger Verstöße der Soldaten handele, oder aber um die Beseitigung von Differenzen zwischen den Gruppenführern und deren Untergebenen. Ging die Initiative von Mannschaftsdienstgraden aus, so betraf es in der Regel Urlaubsangelegenheiten. Sowohl von den Zugführern als auch den Soldaten wurde berichtet, daß in privaten Angelegenheiten der Zugführer noch am ehesten der Ansprechpartner sei.

Die Zugführer waren alle überzeugt, daß zwischen ihnen und den Mannschaften eine relativ breite Vertrauensbasis bestände, die dazu führe, daß sie in die Regelung sowohl privater als auch dienstlicher Angelegenheiten eher zu häufig als zu selten eingeschaltet würden. Diese letztere Vermutung konnte durch die Beobachtung nicht voll bestätigt werden, da Kontakte Zugführer - Mannschaften trotz allem eher die Ausnahme als die Regel waren. Beobachtungen und Befragungen der Mannschaften gaben aber Anlaß zu vermuten, daß in Angelegenheiten der Fürsorge, insbesondere bei privaten Schwierigkeiten, in erster Linie die Zugführer, nicht die Gruppenführer, als potentielle Ansprechpartner gesehen wurden. Von ihnen erwartete man in der Regel mehr Verständnis, man setzte vor allem aber mehr Vertrauen in ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten, Mängel tatsächlich abzustellen.

Das Verhältnis der Gruppenführer zu den Zugführern war in den beobachteten Einheiten unterschiedlich. Bei den meisten Kompanien war es eher distanziert als von gegenseitigem Vertrauen geprägt. Hierfür sprach insbesondere die Beobachtung der Dienstpausen in den Kasernen. Fast jede Einheit hatte einen sogenannten Unteroffizierkeller. Dorthin zogen sich die Unterführer in längeren Pau-

sen zurück. Dabei saßen in der Regel Feldwebel an einem Tisch, die Unteroffiziere o.P. an anderen. Zur Kommunikation kam es kaum, die Gespräche wurden vielmehr fast ausschließlich "intern" geführt. Wenn gegenseitige Kontakte zwischen beiden Gruppen zustande kamen, so bestanden sie darin, daß Unteroffiziere o.P. entweder Fragen zu dienstlichen Angelegenheiten stellten oder aber daß von den Portepée-Unteroffizieren Anordnungen bzw. Befehle erteilt wurden.

Aufschlußreich waren auch die Antworten auf Fragen nach dem gegenseitigen Verhältnis. Die Gruppenführer erhoben ganz massiv den Vorwurf, die Feldwebel seien eine Gruppe für sich, die sich bewußt von den Unteroffizieren o.P. distanzieren. Das Wort vom Unteroffizierkorps sei reine Fiktion, in Wirklichkeit gäbe es nämlich deutlich zwei Gruppen: die privilegierten Feldwebel und die übrigen Unteroffiziere, die von jenen nicht für voll genommen würden. Außerdem fiel nicht selten die Andeutung, die Zugführer seien als meist nicht kasernenpflichtige Soldaten zu sehr an die außermilitärische Umwelt gebunden. Sie verließen die Kaserne überpünktlich und stellten dann die Gruppenführer vor das Problem, mit den Soldaten allein fertig zu werden. Relativ häufig wurde bemängelt, die Zugführer delegierten zuviele Aufgaben an die Gruppenführer und hätten dadurch im Dienst weitaus mehr freie Zeit, um sich auf ihre Aufgaben vorzubereiten.

Die Feldwebel ihrerseits warfen den jungen Unteroffizieren vor, ihnen fehle die Einstellung zum Beruf. Sie seien nur an materiellen Dingen interessiert und scheuten sich, Mehrarbeit zu übernehmen. Die meisten Gruppenführer sähen ihre Tätigkeit nur als "Job" an, es fehle

am Willen und am Interesse, sich weiterzubilden und die vorhandenen Schwächen abzustellen. Wenn die Unteroffiziere o.P. sich über ihre mangelnde Integration in das Unteroffizierkorps beklagten, so läge das in erster Linie an ihrem eigenen Desinteresse und an mangelnder Initiative. Zu Veranstaltungen des Unteroffizierkorps kämen die jungen Unterführer nur, wenn solche in der Dienstzeit lägen. Nach Dienst seien die meisten für solche Zusammenkünfte nicht ansprechbar.

Das Verhältnis der Gruppenführer zu den Soldaten sei im allgemeinen schlecht. Das sei vor allem durch den niedrigen Ausbildungsstand der Unteroffiziere bedingt. Die Mannschaften würden das sehr schnell erkennen und jegliches Vertrauen verlieren. Wenn sie irgendein Problem zu bewältigen hätten, kämen sie meist zum Zugführer oder gingen direkt zum Kp-Chef.

Eine mangelnde Betreuung der jungen Unteroffiziere durch die älteren wurde von vielen Feldwebeln nicht gesehen. Sie behaupteten im Gegenteil, einen wesentlichen Teil ihrer Dienstzeit müßten sie mit solchen "Nachhilfeaufgaben" verbringen. Mit der Behauptung konfrontiert, von dieser Betreuung sei aber in der Ausbildung wenig zu sehen, kam die Antwort, dies läge entweder daran, daß bei vielen Unteroffizieren fast jegliche fachliche und vor allem pädagogische Grundlage fehle, oder aber alle Mühen seien umsonst, da die jungen Unteroffiziere gar nicht wollten.

Faßt man die Beobachtungs- und Befragungsergebnisse hinsichtlich der Zugführer zusammen, so ergibt sich das folgende Bild, das in seiner Repräsentativität den glei-

chen Einschränkungen unterliegt wie die Aussagen zum Gruppenführer.

1. Die Zugführer sind in der Regel ihren Aufgaben fachlich voll gewachsen. Dies betrifft sowohl ihre militärischen Kenntnisse als auch ihre ausbilderischen Fähigkeiten. Bei letzteren kommt vor allem die meist bereits langjährige Praxis zum Tragen. Sie versetzt die Unteroffiziere m.P. in die Lage, in den verschiedensten Ausbildungssituationen aus einem Reservoir variabler Möglichkeiten zu schöpfen. Die Praxiserfahrung verleitet allerdings auch dazu, leicht in Routine zu verfallen und neuen Entwicklungen gerade auf dem Gebiet der Methodik skeptisch gegenüberzustehen.
2. Die Qualität der Ausbildung in den Einheiten hängt wesentlich von den Zugführern ab. Zwar tragen nicht sie, sondern die Gruppenführer die Hauptlast der Stoffvermittlung, in ihrer Rolle als Koordinator und Organisator bestimmen aber die Zugführer Ziele und Wege der Ausbildung. Ob Unterrichte und praktische Ausbildung durch die Gruppenführer zum Erfolg führen, hängt nicht unwesentlich davon ab, ob Vorbereitung und Durchführung von den Zugführern unterstützt und kontrolliert werden. Dabei verfallen die Unteroffiziere m.P. nicht selten in zwei Fehler: entweder sie vernachlässigen ihre Unterstützungsaufgaben und überlassen die Gruppenführer sich selbst, oder aber sie reißen die Ausbildung an sich und übernehmen auch die Aufgaben der nächstunteren Führungsebene.

3. Das Verhältnis der Gruppenführer zu den Zugführern wird von gegenseitigem Mißtrauen geprägt. Die Gruppenführer werfen den Zugführern mangelnde Hilfestellung und Desinteresse an den Belangen der jungen Unteroffiziere vor, die Zugführer bescheinigen den Gruppenführern fachliches, methodisches und didaktisches Unvermögen.

Im Umgang mit den Gruppenführern fehlt es vielen Zugführern an pädagogischem Einfühlungsvermögen. Statt die ohnehin schon schwache Stellung des jungen Unteroffiziers gegenüber den Mannschaften durch geeignete Maßnahmen zu stützen, werden seine zweifelsohne vorhandenen Schwächen schonungslos aufgedeckt. Dort, wo Gruppen- und Zugführer in Vor- und Nachbereitung zusammenwirkten, klappte die Ausbildung ohne Tadel, wurden die Gruppenführer aber sich selbst überlassen und nur bei der Durchführung überwacht, so mußten die Zugführer eingreifen. Ihre Mittel dabei waren in einer Vielzahl von Fällen pädagogisch falsch. Sie wirkten nicht aufbauend, sondern trieben die Gruppenführer entweder in resignatives oder aber bewußt obstruktives Verhalten.

4. Zwar sind, rein zahlenmäßig gesehen, die Kontakte zwischen Mannschaften und Gruppenführer häufiger als zwischen Mannschaften und Zugführer, mit schwerwiegenden Problemen wenden sich die Soldaten aber in erster Linie an die Zugführer. Ihnen wird mehr vertraut, ihnen werden vor allem größere Möglichkeiten, Mängel abzustellen, eingeräumt. In Fürsorgeangelegenheiten scheinen die Zugführer die zentrale Rolle innerhalb der Kompanien zu übernehmen. Sie sind sowohl An-

sprechpartner als auch gleichzeitig diejenigen, die Mängel beseitigen oder aber Anliegen weiter vermitteln. Die Zugführer sind dieser Aufgabe auf Grund ihrer Erfahrungen in der Regel gewachsen. Allerdings wird diese Tätigkeit nicht selten als eine vermeidbare Last angesehen, der man sich auf Grund der Dienststellung unterziehen muß.

Von Vorteil erweist sich, daß zwischen Mannschaften und Zugführern ein merklicher Altersunterschied vorhanden ist. Dies scheint es vielen Untergebenen leichter zu machen, sich "vertrauensvoll" an den Vorgesetzten zu wenden.

5. Zugführer sind mit Ausbildungsaufträgen im Rahmen des Faches "Innere Führung" und bei der politischen Bildung meist überfordert. Es handelt sich hierbei um Themen, bei denen nur selten auf die eigene Ausbildung oder auf eigene Erfahrungen zurückgegriffen werden kann. Auch fehlt in solcher Art Ausbildung dem Feldwebel das gesicherte Fachwissen, das ihm in militärischen Fächern Sicherheit und ein Überlegenheitsgefühl vermittelt.

An die andersgeartete Form der Unterrichtung, die bei der politischen Bildung z.B. Kleingruppenarbeit und Diskussion beinhaltet, müssen die Zugführer erst herangeführt werden. Dies kann **durch den Kompaniechef** oder aber durch besonders geschulte Spezialisten erfolgen. Hierbei ist behutsam vorzugehen, da auf seiten der Feldwebel zunächst einmal die Scheu vor den neuen Aufgaben abgebaut werden muß.

Noch werden leider die meisten Zugführer, wenn überhaupt, unvorbereitet mit der Vermittlung von Themen der Inneren Führung betraut. Das Ergebnis ist unbefriedigend.

Wählt man aber den mühsamen Weg der langsamen Heranführung und systematischen Betreuung, so sind die Resultate, wie die Beobachtung gezeigt hat, durchaus ermutigend.

II. 2.5. Der Unteroffizier in verwaltenden Tätigkeiten

Wie bereits in II.2.3.1. angedeutet wurde, war beabsichtigt, neben dem Gruppen- und Zugführer auch den Unteroffizier in kaufmännisch-verwaltender Tätigkeit in die Analyse mit einzubeziehen. Hierzu sollten Tätigkeitsfelder ausgesucht werden, die möglichst in allen drei Teilstreitkräften vorhanden waren.

Ausgehend von den systematischen Beobachtungen in den genannten Einheiten des Heeres, boten sich die dort vorhandenen Funktionen des Schreibstubenunteroffiziers, des Rechnungsführers und des Materialnachweisunteroffiziers an. Diese drei Tätigkeiten wurden zunächst im Heer, dann aber auch in Luftwaffe und Marine einer Beobachtung unterzogen. Sie erfolgte in freier Form und wurde durch Befragungen ergänzt.

Das Hauptaugenmerk der Beobachter lag weniger auf der fachlichen Tätigkeit. Es sollte vielmehr in erster Linie festgestellt werden, ob und wie auch der Unteroffizier in verwaltender Tätigkeit Vorgesetztenfunktionen ausübt, und inwiefern er Kontakte zu den anderen Soldaten seiner Einheit unterhält.

Die Beobachtungen erbrachten für die drei Teilstreitkräfte nahezu identische Ergebnisse.

Die Haupttätigkeiten eines Schreibstubenunteroffiziers sind rein fachlicher Art. Hierbei dominieren vor allem Registrierungs- und Verbuchungsaufgaben. Da keiner der Beobachter über entsprechend einschlägige Kenntnisse verfügte, konnten diese Tätigkeiten lediglich vermerkt, nicht aber qualitativ bewertet werden. Quantitativ gesehen nahmen sie einen breiten Raum ein. In allen Beobachtungssituationen wurden sie allerdings ständig durch Kontakte mit Angehörigen der jeweiligen Einheit unterbrochen. Dabei handelte es sich entweder um die Soldaten, die als Gehilfen auf der Schreibstube tätig waren, oder um den Kompaniefeldwebel und den Kompaniechef, in der Masse aber um Soldaten, die die Schreibstube mit irgendwelchen Anliegen betreten.

Nur im Umgang mit den Schreibstubensoldaten ließ sich ein Verhalten registrieren, das als Vorgesetztenfunktion interpretierbar war. Äußerlich war es daran zu erkennen, daß der Unteroffizier Anweisungen gab und Arbeiten verteilte und erledigen ließ. Hierbei herrschte aber keinerlei Befehlston, sondern mehr die vertrauliche Atmosphäre einer kleinen Bürogemeinschaft, in der einer, nämlich der Unteroffizier, die Hauptrolle spielte.

Im Umgang mit den übrigen Angehörigen der Einheit zeigte sich ein deutlicher Unterschied zwischen Ausbildungs- und Einsatzkompanien. In der beobachteten Ausbildungseinheit war der Schreibstubenunteroffizier für die Rekruten eine Art Respektperson. Wenn sie die Schreibstube betreten, so meldeten sie sich vorschriftsmäßig und warteten, bis sie

gefragt wurden. In der Regel gaben sie sich mit den Antworten des Unteroffiziers zufrieden. Ganz anders war es in den übrigen beobachteten Einheiten. Dort bat man den Unteroffizier nicht um etwas, sondern forderte ihn auf; nicht zufriedenstellende Antworten wiesen die Soldaten zurück, nicht selten kam es zu regelrechten Diskussionen. Sowohl von Mannschaftsdienstgraden als auch insbesondere von anderen Unteroffizieren wurde der Schreibstabenunteroffizier eher als ein Mann, der Dienstleistungen zu erbringen habe, denn als Partner oder als Vorgesetzter behandelt.

Der Umgang mit dem Kompaniefeldwebel oder Kompaniechef erwies sich nach den Beobachtungen als problemlos. Ihnen gegenüber war der Schreibstabenunteroffizier in der Regel ausführender Befehlsempfänger, wobei die Befehle fast immer in Form von zwanglosen und eher beiläufigen Aufforderungen oder Anweisungen kamen.

Faßt man die Beobachtungsergebnisse zusammen, so läßt sich feststellen, daß beim Schreibstabenunteroffizier die fachliche Tätigkeit im Vordergrund steht. Hierbei hat er Aufgaben zu erfüllen, die mit ähnlichen ziviler Art durchaus vergleichbar sind. Als Vorgesetzter wird er wenig oder gar nicht gefordert. Der Umgang mit seinen direkten Untergebenen vollzieht sich meist in Form eines kollegialen Miteinanders. Der Kontakt mit anderen Soldaten der Kompanie entspricht etwa dem, was man im kaufmännischen Bereich als Umgang mit Kunden oder als Publikumsverkehr bezeichnet. Hierzu sind in der Regel keine besonderen militärischen Kenntnisse notwendig. Die mangelnde Durchsetzungsfähigkeit, die sich in man-

chen Beobachtungssituationen zeigte, ist daher auch meist nicht Ausdruck mangelhafter Ausbildung, sondern vielmehr die Folge des geringen Ansehens, das Soldaten der Schreibstube bei Kampf- oder Einsatzverbänden in allen drei Teilstreitkräften meist haben.

Das zweite zu beobachtende "verwaltende" Tätigkeitsfeld war das des Rechnungsführers. Er war in allen Einheiten ein Portepeunteroffizier, ihm war meistens ein Mannschaftsdienstgrad als Gehilfe zugeordnet. Mehr noch als beim Schreibstubenunteroffizier war die Tätigkeit des Rechnungsführers rein fachlicher Art. Sie konnte folglich von den Beobachtern nur quantitativ, nicht aber qualitativ registriert werden.

Den größten Teil der beobachteten Zeiten arbeiteten die Rechnungsführer allein bzw. zusammen mit ihren Gehilfen in einem Raum. Gelegentlich wurde ihre Tätigkeit durch eintretende Soldaten unterbrochen.

Hierbei konnten sowohl rein funktional bedingte Handlungen, aber auch ausgeübte Beratungsfunktionen festgestellt werden.

Zu ersteren zählte z.B. das Auszahlen von Geldbeträgen oder deren Vereinnahmung oder die Ausgabe von Essensmarken und deren Registrierung. Die dabei auftretenden Kommunikationsvorgänge waren rein geschäftlicher Art und glichen dem Publikumsverkehr z.B. an einem Bankschalter. Im Gegensatz zum Schreibstubenunteroffizier erwies sich der Rechnungsführer in Kontaktsituationen allerdings als der eindeutig dominierende Gesprächspartner. Es ließ sich keine Situation registrieren, bei der an der fachlichen

Kompetenz des Rechnungsführers gezweifelt oder in der er etwa aufgefordert wurde, bestimmte Handlungen zu tun.

Eine größere Rolle als die funktional bedingten und meist unpersönlich durchgeführten Tätigkeiten im Rahmen von Auszahlen und Vereinnahmen von Geldbeträgen spielten, auch rein zeitlich gesehen, Tätigkeiten, die man der Beratung zuordnen konnte. Hierbei handelte es sich in allererster Linie um Unterstützung und Hilfe bei der Ausfüllung von Formularen, wie z.B. Dienstreiseabrechnungen, nicht selten aber auch um Ratschläge und Aufklärungen in bestimmten Fürsorgeangelegenheiten. Hier bewiesen die betroffenen Feldwebel neben einer auffallenden Beschlagenheit in den betreffenden Fachfragen auch Geschick im Umgang mit den Ratsuchenden. Es kam ihnen dabei zugute, daß sie in fast allen Fällen die Soldaten gut kannten und mit ihnen auf einer Basis kommunizierten, die alle Merkmale einer mitarbeiterzentrierten Gesprächsführung trug.

Einige der Feldwebel wurden von den Beobachtern gefragt, worauf sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit den Soldaten zurückführten. Die Antworten waren ziemlich einheitlich. Zunächst waren die meisten Befragten erstaunt, daß man sie überhaupt danach fragte. Für sie seien Beratungstätigkeiten normaler Alltag, besondere Fähigkeiten oder Kenntnisse seien ihnen selbst nicht aufgefallen. Wenn sich das aber so darstelle, so müßte ein gewisses Geschick im Umgang mit Untergebenen wohl das Produkt der langen Praxis sein, auf keinen Fall aber die Folge irgendwelcher Ausbildungsmaßnahmen. Von mitarbeiterzentrierter Gesprächsführung hatten die meisten Rechnungsführer noch nie etwas gehört.

In allen beobachteten Einheiten zeigt sich die Tätigkeit des Rechnungsführers in allererster Linie als eine fachlich bedingte Aufgabenstellung, die überwiegend allein erledigt wurde. Trotzdem spielt beim Rechnungsführer auch der Umgang mit Soldaten eine Rolle. Hier dominiert vor allem die Betreuungs- und Beratungsfunktion in Fürsorgeangelegenheiten. Dieser Aufgabe sind die Rechnungsführer in der Regel aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung gewachsen. Während die fachlichen Aufgaben durchaus auch von einem jüngeren, entsprechend geschulten Unteroffizier wahrgenommen werden könnten, ist bei den Beratungstätigkeiten die langjährige Stehzeit in dieser Aufgabenstellung ein eindeutiger Vorteil.

Die letzte im vorliegenden Rahmen beobachtete Tätigkeit war die des Materialnachweisunteroffiziers. Sie war in allen drei Teilstreitkräften, abgesehen von der jeweilig anderen Umgebung, weitgehend gleich und bestand ausschließlich aus der Erledigung fachlich-kaufmännischer Aufgaben. Kontakte zu Untergebenen konnten ebensowenig beobachtet werden wie die Kooperation mit anderen. Während der gesamten Beobachtungszeit arbeiteten die Materialnachweisunteroffiziere in einem Raum für sich allein. Einige wenige Unterbrechungen gab es, wenn Vorgesetzte mit Anweisungen oder Fragen den Raum betraten.

Insgesamt gesehen, sind die Beobachtungszeiten zum Unteroffizier in verwaltenden Tätigkeiten zu gering und zu wenig breit gestreut, um hieraus ein auch nur annähernd repräsentatives Bild ableiten zu können. Die wenigen Beobachtungen geben aber zur Vermutung Anlaß, daß in solchen Tätigkeiten ganz überwiegend fachliche Aufgaben

kaufmännisch-verwaltender Art dominieren und daß Vorgesetztenfunktionen in den Hintergrund treten. Wenn der Unteroffizier in verwaltender Tätigkeit überhaupt Kontakte zu anderen Soldaten im Dienst unterhält, so sind sie meist bedingt durch seine fachlichen Aufgaben und eher dem Umgang mit "Kunden" vergleichbar als einem Vorgesetzten-Untergebenenverhältnis. Beratungs- und Betreuungsfunktionen konnten lediglich beim Rechnungsführer beobachtet werden. Aber auch bei ihm nahmen diese Tätigkeiten nur einen relativ bescheidenen Raum ein.

II. 2.6. Der Unteroffizier in technischer Verwendung

Unter "technischer Verwendung" sollen im folgenden nicht nur Funktionen in Instandsetzung und Wartung, sondern auch Bedienungsaufgaben verstanden werden, die hohe technische Kenntnisse voraussetzen und die das Tätigkeitsfeld völlig oder zum großen Teil abdecken.

Die Beobachtung von Unteroffizieren in solchen Verwendungen wurde in allen drei Teilstreitkräften in unsystematischer Form durchgeführt. Ziel der Beobachtung war keineswegs die Wertung der fachlich-technischen Eignung der Unteroffiziere in ihren Dienststellungen - hierzu fehlten den Beobachtern die einschlägigen Kenntnisse -, sondern vielmehr die Beurteilung, ob und in welchem Umfang auch Unteroffiziere mit überwiegend technischen Aufgaben Führungs-, Ausbildungs- und Betreuungsfunktionen gegenüber Untergebenen übernehmen.

Unter dieser Vorgabe bildeten sich im Verlaufe der Analysen unter der Vielzahl der verschiedenen Tätigkeiten übergreifend für die drei Teilstreitkräfte drei Gruppen

heraus, die nach dem Anteil der nicht-fachlichen Aufgaben unterteilt werden konnten in Unteroffiziere in technischer Verwendung ohne, mit geringen und mit häufigen Führungs- und Ausbildungsfunktionen.

Der technische Unteroffizier ohne Führungs- und Ausbildungsaufgaben war besonders häufig bei der Marine anzutreffen. Wohl allgemein dürfte bekannt sein, daß z.B. auf U-Booten der niedrigste Dienstgrad Unteroffizier bzw. Maat ist, aber auch die Beobachtungen an Bord eines Zerstörers zeigten eine Reihe von Bereichen auf, in denen ausschließlich Unteroffiziere tätig waren. So gab es in den 21 an Bord vertretenen Fachrichtungen vier, die keinen Mannschaftsdienstgrad kannten, in drei weiteren waren mindestens genauso viele Unteroffiziere wie Mannschaften vertreten. Alle diese Fachrichtungen befanden sich entweder im Bereich der Elektronik/Fernmeldetechnik oder aber bei der Waffentechnik. Die Unteroffiziere übernahmen Aufgaben im Bereich der Wartung und Instandsetzung, aber auch bei der Gerätebedienung. Waren Mannschaften vertreten, so ließen sich zwischen ihren Tätigkeiten und denen der Unteroffiziere o.P. keine Unterschiede feststellen. Die Ausübung von Führungsfunktionen konnte nicht registriert werden, das Verhältnis gerade zwischen den Maaten und den Mannschaften war das eines Gleichen unter Gleichen.

Die Masse der Unteroffiziere in technischer Verwendung hatte in allen Teilstreitkräften auch geringe Führungs-, Ausbildungs- und Betreuungsfunktionen zu übernehmen. Meist waren den beobachteten Unteroffizieren mehrere Mannschaftsdienstgrade als Gehilfen zugeordnet. Zu ihnen

bestand ein formelles Vorgesetztenverhältnis, das allerdings nach außen kaum in Erscheinung trat. Zwar konnten gelegentlich Anordnungen und Befehle beobachtet werden, sie waren aber eher beiläufiger Art und Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvorganges. In Form und Sprache unterschieden sie sich nicht von Anweisungen, die in zivilen Industrie- und Handwerksbetrieben zur Organisation von Arbeitsabläufen gegeben werden. In ihrer eigentlichen Tätigkeit waren sowohl Unteroffiziere als auch Mannschaften weitgehend selbständig. Nachdem ein bestimmter Arbeitsvorgang einmal angewiesen war, erfolgten in der Regel keine weiteren Befehle mehr. Bisweilen konnte beobachtet werden, daß ein Mannschaftsdienstgrad einen Unteroffizier um Auskunft oder Rat bat. Dies war allerdings selten und nahm auch nur wenig Zeit in Anspruch, da meist nur bestimmtes fehlendes Werkzeug o.ä. erbeten wurde. Zwischen den Unteroffizieren o.P. und den Mannschaften gab es nur geringe feststellbare Distanzen. Meist waren beide Gruppen während der Arbeit kaum voneinander zu unterscheiden. Lediglich beim morgendlichen Anreten oder bei Befehlsausgaben traten die Unteroffiziere dadurch hervor, daß sie an der Spitze ihrer jeweiligen Gruppe bzw. ihres Trupps standen und daß sie stellvertretend für alle Befehle und Anweisungen entgegennahmen. Eine Weitergabe dieser Anordnungen oder eine Verteilung von Arbeiten durch die Unteroffiziere geschah in der Regel nicht. Entweder waren die Gruppen und Trupps so aufeinander eingespielt, daß Arbeitsanweisungen nicht notwendig waren, oder aber die Koordinations- und Verteilungsfunktionen wurden von den nächsthöheren Vorgesetzten, d.h. sehr häufig von Unteroffizieren m.P., übernommen.

Den Feldwebeldienstgraden oblagen in weitaus höherem Maße Aufgaben, die man der Führung oder Leitung¹⁾ oder der Ausbildung zuordnen konnte. Sie waren in der Regel die Leiter von Werkstätten oder die Führer von Gruppen oder Zügen. Hierbei übernahmen sie ein Tätigkeitsfeld, das weitgehend dem des zivilen Meisters entsprach. Sie disponierten die einzelnen Arbeiten, sie sorgten für das Vorhandensein entsprechender Ersatzteile und Werkzeuge, sie bestimmten die Arbeitsaufgaben der ihnen untergebenen Unteroffiziere und Mannschaften. Bei etwa der Hälfte der beobachteten Zeiten waren die Unteroffiziere m.P. in ihren Werkstätten, Instandsetzungsräumen oder Reparaturwagen mitten unter den arbeitenden Soldaten zu finden. Dort kontrollierten sie die Arbeiten und erteilten Anweisungen, bisweilen griffen sie auch selber ein, um z.B. komplizierte Gerätefehler zu finden und zu beheben. Einen großen Teil der Beobachtungszeit verbrachten die Feldwebel aber auch mit Arbeiten, die keine Kontakte zu Untergebenen beinhalteten. Hierbei handelte es sich dann meistens um das Schreiben von Berichten, das Anfordern von Ersatzteilen u.ä. Hier übernahmen die Feldwebel Funktionen, die mehr denen eines Managers und Kaufmanns denn denen eines Handwerkers entsprachen.

In ihren Koordinations- und Kontrollfunktionen kamen die Unteroffiziere m.P. häufig mit Untergebenen ins Gespräch. In aller Regel handelte es sich dabei um die Behandlung von Fragen fachlicher Art. Probleme, die die Kompetenz

1) Zum Unterschied von Führung und Leitung s. Kuhlmann, J., a.a.O., S. 165 ff.

von Mannschaften und Unteroffizieren o.P. überstiegen, wurden von den Feldwebeln gelöst; hierbei demonstrierten sie die Arbeitsabläufe selbst oder aber ließen unter ihrer Anleitung üben. Gestützt auf ihr Fachwissen, waren sie als Ausbilder tätig, ohne daß dies in Dienstplänen vermerkt war oder aber bestimmte festgesetzte Zeiten in Anspruch nahm. Ausbilderische Phasen konnten immer dann beobachtet werden, wenn Untergebene mit ihrer Arbeit nicht weiterkamen. Bemerkenswert war, daß für fachliche Probleme fast immer die Feldwebel, sehr selten die Unteroffiziere o.P. die Ansprechpartner von Mannschaften waren. Ähnlich wie bereits beim Zugführer (vgl. II.2.4.) gezeigt werden konnte, besitzt auch bei Unteroffizieren in technischer Verwendung in erster Linie der ältere Feldwebel das Vertrauen der Mannschaften.

Dies beschränkt sich nicht nur auf fachliche Fragen, sondern reicht auch in den Fürsorge- und Betreuungsbereich hinein. Wie die Zugführer in den Kampftruppen werden auch die Feldwebeldienstgrade in entsprechenden technischen Verwendungen als Ansprechpartner für private und dienstliche Probleme gesehen. Fragen von Urlaub, Dienstbefreiung, aber auch Arbeitsbelastung und Querelen zwischen Unteroffizieren o.P. und Mannschaften stehen dabei im Vordergrund.

Häufige Führungs- und Ausbildungsfunktionen auch bei Unteroffizieren o.P. konnten vor allem bei solchen Tätigkeiten beobachtet werden, die in erster Linie die Bedienung, weniger die Wartung und die Instandsetzung von Waffen und Gerät beinhalteten. Dies war z.B. der Fall bei Truppführern in der Fernmeldetruppe des Heeres, aber etwa

ebenso bei Unteroffizieren der beobachteten FlaRak-Batterie oder des Flugkörpergeschwaders. Im Vergleich zu Instandsetzungseinheiten war bei diesen Truppenteilen der Anteil von Nicht-Unteroffizieren relativ hoch. Vor allem handelte es sich bei den Mannschaften häufig um Soldaten, die nicht durch einen einschlägigen Beruf fachlich vorgebildet waren, sondern für die die jeweiligen Tätigkeiten einen erneuten Lernprozeß bedeuteten. So bestand ein Großteil der beobachteten Aufgaben von Unteroffizieren darin, Soldaten in der Handhabung von Geräten zu unterweisen oder bestimmte Handlungsabläufe häufig wiederholen zu lassen. Gerade bei solchen Wiederholungen, die weitaus häufiger zu beobachten waren als Einweisungen oder Erklärungen, machte sich nicht selten Monotonie und Langeweile bemerkbar, da die entsprechenden Unteroffiziere nur geringes methodisches Lehrgeschick bewiesen. Es fehlte vor allem der sinnvolle Einsatz von kurzen Pausen und das Variieren von Themen und Übungsabläufen im gesteckten Rahmen.

Trotzdem kam es bei den Beobachtungen nicht zu solchen "Pannen", wie sie beim Gruppenführer als Ausbilder ausführlich dargestellt wurden. Dies lag einerseits an den kleinen und überschaubaren Gruppen, andererseits aber auch daran, daß die Arbeitsabläufe meistens Teamwork erforderten, bei dem ein Bereich sichtbar von anderen abhängig war.

Während bei den Einheiten und Teileinheiten, die mit Instandsetzungstätigkeiten betraut waren, keinerlei andersgeartete Verrichtungen registriert werden konnten, die Unteroffiziere also rein als Fachmann tätig waren, spiel-

ten bei der Beobachtung von Unteroffizieren in einem Fernmeldebataillon des Heeres und bei FlaRak und Flugkörper-einheiten der Luftwaffe auch andere Tätigkeiten eine Rolle. Unteroffiziere waren hier auch als Führer und Ausbilder in allgemein-militärischen Fächern eingesetzt. Hierbei traten die gleichen Mängel und Fehler auf wie bei den Gruppenführern. Sie spielten lediglich keine solch große Rolle, weil die nicht-spezifischen Tätigkeiten sowohl von Unteroffizieren als auch von Mannschaften mehr als beiläufig und teilweise als "Lückenbüßer" bzw. Beschäftigungstherapie angesehen wurden.

Als ein besonderes Problem erwies sich das zwischenmenschliche Zusammenleben bei Einheiten im Schichtdienst. Zwar konnten direkte Auswirkungen nicht beobachtet werden, Befragungen und Gespräche ergaben aber, daß die ständige und unausweichliche räumliche Nähe sowohl positive als auch negative Folgen hat. Einerseits kommt es durch das ständige Beisammensein zu einem besseren Zusammenschluß der gesamten Einheit, andererseits ergibt sich nicht selten die Gefahr der Bildung von Subgruppen, bei denen sich häufig Unteroffiziere o.P. mit den Mannschaften zusammenschließen. Auf die Auswirkungen des Schichtdienstes auf die psychische und physische Gesundheit und die Berufszufriedenheit des einzelnen sei hier nur hingewiesen, das Problem soll im zweiten Band der Studie näher beleuchtet werden.

Was das Verhältnis der einzelnen Dienstgradgruppen untereinander in allen beobachteten technischen Einheiten anbelangte, so konnte registriert werden, daß Unteroffiziere o.P. und Mannschaften sehr häufig als Gleichgestellte miteinander kommunizierten. Nur selten wurde hier ein Vorgesetztenverhältnis nach außen sichtbar. Es überwog vielmehr

bei weitem das kooperative Zusammenarbeiten, wobei jeder für sich ohne Rücksicht auf den Dienstgrad in seinem Bereich selbständig arbeitete.

Merkliche Distanzen gab es generell nur zwischen den Unteroffizieren m.P. auf der einen und Unteroffizieren o.P. und Mannschaften auf der anderen Seite. Nur den Feldwebeldienstgraden kamen nach außen sichtbare Führungs- und Betreuungsfunktionen zu. Sie wurden sowohl gegenüber Mannschaften als auch gegenüber Unteroffizieren und Stabsunteroffizieren ausgeübt und nahmen einen nicht unerheblichen Teil des Tätigkeitsfeldes in Anspruch. Wenn von Menschenführung im weitesten Sinne geredet werden soll, so spielte sie zwar bei den Feldwebeldienstgraden, nicht aber bei den Unteroffizieren o.P. in technischer Verwendung eine wahrnehmbare Rolle.

Die Separierung zwischen Feldwebeldienstgraden auf der einen und Mannschaften und Unteroffizieren auf der anderen Seite war besonders deutlich bei der Marine und galt dort nicht nur für Unteroffiziere in technischen Verwendungen. Die Tätigkeiten der Unteroffiziere o.P. unterschieden sich kaum von denen der Mannschaften, äußerlich waren Maate an Bord kaum zu erkennen, da die Arbeitsbekleidung der Mannschaften völlig entsprach und Dienstgradabzeichen nicht oder nur selten getragen wurden. Während die Bootsleute an Bord eine eigene Messe besaßen, mußten die Maate die ihre mit den Mannschaften teilen. Zwar gab es auch bei Heer und Luftwaffe Unterschiede zwischen den beiden Dienstgradgruppen der Unteroffiziere, bei der Marine waren sie aber so deutlich, daß bei den Beobachtern der Eindruck entstehen mußte, daß der Unteroffi-

zier als Unterführer erst mit dem Dienstgrad Bootsmann beginnt und daß die Maate höchstensfalls als herausgehobene Mannschaften oder im zivilen Sinne als "Vorarbeiter" bezeichnet werden können.

II. 2.7. Der Kompaniefeldwebel

Auch bei den Tätigkeiten des Kompaniefeldwebels fand keine systematische Beobachtung statt. Die folgenden Ergebnisse sind vielmehr das Produkt unsystematischer Beobachtungen und Befragungen in all den Einheiten, die im Laufe der Studie aufgesucht wurden.

Im Tätigkeitsfeld des Kompaniefeldwebels spiegelten sich sowohl verwaltende Funktionen als auch Aufgaben in den Bereichen Führung, Betreuung und Fürsorge wider. Der Großteil der Tätigkeiten ließ sich nach den Ergebnissen der Beobachtungen eindeutig dem Verwaltungssektor zuordnen. Hier war vor allem das Steuern und Erledigen des Geschäfts- und Schriftverkehrs, aber auch die aktenmäßige Vorbereitung und Bearbeitung von Personalentscheidungen und die Erstellung von Organisationsplänen von Bedeutung. Hinzu kamen Tätigkeiten in der Organisation und Koordination des Innendienstes und in der fachlichen Überwachung des Funktionspersonals.

Hinsichtlich der Führungs- und Betreuungsfunktionen konnte beobachtet werden, daß der Kompaniefeldwebel Ansprechpartner von Unteroffizieren und Mannschaften in allen nur erdenklichen Fragen war. Sie reichten von der Bitte um Urlaub bis hin zur informellen Beschwerde über eine ungerechte Einteilung zu Sonderdiensten. Privatangelegenheiten, wie die Krankheit der Ehefrau oder die Einschulung der Kinder, wurden mit dem Kompaniefeldwebel ebenso

besprochen wie eine eventuell mögliche Lehrgangsbeschickung und die daraus erwachsenden Schwierigkeiten.

Von allen beobachteten Unteroffizierstätigkeiten war die des Kompaniefeldwebels diejenige, die den größten Entscheidungsspielraum offenließ. Dieser Freiraum wurde auch durchweg genutzt. Nur in seltenen Fällen entschieden die Kompaniefeldwebel nicht selbst, sondern überließen dies dem Kompaniechef. In der Regel wußten sie meist Lösungen, die sie selbst verantworten und beurteilen konnten. In fast allen Einheiten ließ sich beobachten, daß der Weg zum Chef einzig und allein über den Kompaniefeldwebel führte. Er stellte eine Art Vorklärungsinstanz dar, die sehr häufig auch schon Endstation in der betreffenden Angelegenheit war.

Die beobachteten Kompaniefeldwebel zeichneten sich nicht nur durch Fachwissen, sondern vor allem durch Geschick im Umgang mit Untergebenen aus. Sowohl von Unteroffizieren als auch von Mannschaften wurde den Kompaniefeldwebeln großes Vertrauen entgegengebracht. Sie, und nicht der Kompaniechef, galten in fast allen Angelegenheiten als die Stelle, an die man sich wenden würde, wenn man von den unteren Vorgesetztenebenen keine Lösungen erwartete oder aber bereits enttäuscht worden sei. Kritisiert wurde lediglich, daß die meisten Kompaniefeldwebel zu wenig Zeit hätten bzw. ständig unter Zeitdruck ständen. Die Kompaniefeldwebel selbst sahen auf entsprechende Fragen ihre Haupttätigkeit in der Betreuung und Führung der Unteroffiziere und Mannschaften, sie beklagten aber einhellig, daß ihre anderen Aufgaben ihnen häufig keinen oder nur wenig Spielraum ließen, sich den Untergebenen zu widmen. Mit Bitter-

keit wurde nicht selten vermerkt, man bleibe fast ständig am Schreibtisch und fände kaum noch Gelegenheit zu Kontakten mit der Kompanie. Diese beschränkten sich nur zu oft auf das tägliche Antreten und die Befehlsausgabe sowie auf wenige Begegnungen im Rahmen seltener Kontrollgänge.

"Sorgenkind" der meisten Kompaniefeldwebel war das Unteroffizierkorps. Ihm fehle das Zusammengehörigkeitsgefühl, es existiere häufig nur im Dienst und es leide unter dem Desinteresse gerade der jungen Unteroffiziere.

Die eigene Rolle als Führer des Unteroffizierkorps erfuhre meist eine sehr selbstkritische Beurteilung. Wenn es Mängel bei den Unteroffizieren gäbe, so sei eine der Ursachen darin zu sehen, daß die Kompaniefeldwebel kaum noch die Zeit fänden, sich um das Unteroffizierkorps zu kümmern. Allgemein wurde anerkannt, daß die Person und die Aktivitäten des Kompaniefeldwebels eine Art Motor für das Unteroffizierkorps bildeten. Von seiner Seite müßten die entscheidenden Anstöße kommen. Unterblieben sie, und das sei leider nicht selten wegen anderweitiger Überlastung der Fall, so leide darunter das Betriebsklima der ganzen Einheit.

Insgesamt gesehen sind die Beobachtungen des Tätigkeitsfeldes des Kompaniefeldwebels zu unsystematisch und zu wenig breit gestreut, um daraus weitergehende Schlußfolgerungen zu ziehen. Sie liefern aber zumindest einen Hinweis, daß die Person und die Tätigkeiten des Kompaniefeldwebels auch in seiner Eigenschaft als Vorgesetzter nach wie vor entscheidend sind für die zwischenmenschlichen Beziehungen in einer Einheit. Es gibt Anlaß zu

der Vermutung, daß Mängel im Unteroffizierkorps und die daraus resultierenden Folgen für die Führung und Ausbildung der Soldaten mitverursacht werden von der dienstlichen Überlastung der Kompaniefeldwebel.

Die Rolle der Kompaniefeldwebel einmal genauer zu untersuchen, als es im Rahmen der vorliegenden Studie möglich war, wäre sicher eine lohnenswerte Aufgabe.

II. 2.8. Sondertätigkeiten von Unteroffizieren

Außer ihren Haupttätigkeiten in Führung und Ausbildung, in Verwaltung und Technik, haben Unteroffiziere aller Dienstgrade und in allen Verwendungen auch Sonderaufgaben zu erfüllen, die in den drei Teilstreitkräften weitgehend gleich sind. Hierbei handelt es sich bei der Dienstgradgruppe der Unteroffiziere o.P. hauptsächlich um die Tätigkeit als Wachhabender oder als Unteroffizier vom Dienst (UvD), bei den Feldwebeln um die des stellvertretenden Offiziers vom Wachdienst (stv. OvWa). Unterschiedlich nach Einheiten nehmen diese Tätigkeiten einen teilweise erheblichen Zeitraum in Anspruch. Sie zeichnen sich dadurch aus, daß sie auch über die normalen Dienstzeiten hinaus, d.h. während der Nacht oder an Wochenenden und Feiertagen ausgeübt werden müssen. Außerdem stellen sie Aufgabenbereiche dar, bei denen die Unteroffiziere nicht selten zu selbständigen Entscheidungen gezwungen werden.

Keine der genannten Tätigkeiten wurde systematisch beobachtet. Aus Gesprächen mit Unteroffizieren ging lediglich hervor, daß die Sonderdienste in erster Linie unter dem Gesichtspunkt einer zusätzlichen Belastung gesehen wurden und entsprechend unbeliebt waren. Keiner der befragten Un-

teroffiziere stellte die Notwendigkeit der Dienste in Abrede, gerade Soldaten in verwaltenden und technischen Funktionen wiesen aber öfter darauf hin, daß diese Aufgaben darstellten, die ihren Fachgebieten fremd seien und in deren Ausübung sie sich unsicher fühlten.

In der Tat stellen die Sonderdienste Aufgaben dar, bei denen ohne Unterschied zwischen den Fachrichtungen jeder Unteroffizier auch als Vorgesetzter gefordert wird. Sie sind nach den Ergebnissen der Beobachtungen die einzigen Funktionen, in denen alle Unteroffiziere auch mit Recht als Unterführer bezeichnet werden können. Insofern stellen sie eine verbindende Klammer zwischen den verschiedenen Tätigkeiten der Unteroffiziere innerhalb und zwischen den Teilstreitkräften dar. Ob aber diese Klammer ausreicht, um von einem noch bestehenden gemeinsamen Berufsbild reden zu können, sei vorläufig dahingestellt. Auf diese Problematik soll im einzelnen erst im zweiten Band der vorliegenden Studie eingegangen werden.

II. 2.9. Schlußfolgerungen aus den Tätigkeitsfeldanalysen

Faßt man die Ergebnisse der Tätigkeitsfeldanalysen und der dazugehörigen Befragungen zusammen und versucht daraus Schlußfolgerungen zu ziehen, so lassen sich folgende Punkte formulieren, die allerdings noch hypothetischen Charakter haben und erst durch weitere Untersuchungsschritte ergänzt werden müssen.

1. In der Dienststellung eines Gruppenführers ist der junge Unteroffizier o.P., sowohl was sein Fachwissen anbelangt als auch besonders in seiner Eigenschaft als Führer und Ausbilder, überfordert.

Fachlich gesehen besitzen die meisten Gruppenführer ein Wissen, das dem der Untergebenen in etwa gleichkommt. Es fehlt aber der Vorsprung, der Selbstsicherheit gewährleisten könnte. Im fachlichen Wissen und Können macht sich bemerkbar, daß dem jungen Unteroffizier im Vergleich zu seinen Untergebenen in der Regel ein Quartal Vollausbildung fehlt. Dieses Defizit wird zwar im Heer durch die Unteroffiziervorausbildung teilweise ausgeglichen, ein "mehr" entsteht aber weder durch sie noch durch den Unteroffizierlehrgang. Beide Ausbildungen können nur dann im Hinblick auf ein größeres fachliches Wissen wirksam werden, wenn sie auf einer mit den Untergebenen vergleichbaren Basis aufbauen.

In ihrer Tätigkeit als Führer und Ausbilder schaffen die meisten Unteroffiziere die Verquickung beider Aufgaben nur mangelhaft. Als Führer fehlt ihnen ein ausreichendes Erfahrungspotential, um ständig wechselnden Geschehnissen und Lagen gewachsen zu sein; als Ausbilder mangelt es an methodischem Wissen und an Lehrgeschick. Verschärft wird die dadurch entstehende Situation durch den fehlenden Altersunterschied zu den Untergebenen und die mangelnde Unterstützung durch die höheren Vorgesetzten. Eine entsprechend verbesserte Ausbildung in den Unteroffizierlehrgängen verspricht nur eine teilweise Abhilfe. Wichtig scheint es vor allem, daß der junge Unteroffizier Zeit braucht, um unter Anleitung zunächst in Teilbereichen Sicherheit zu gewinnen, ehe er in die volle Verantwortung gestellt wird.

2. Die Mängel, die beim Gruppenführer massiv auftreten, finden sich auf der Zugführerebene nicht bzw. nur in einer wesentlich weniger gravierenden Form. Sowohl fachlich als auch methodisch-didaktisch sind die meisten Zugführer ihren Aufgaben voll gewachsen. Lediglich im Bereich der Betreuung und Anleitung der Gruppenführer zeigen sich Schwachstellen. Es scheint wichtig, den angehenden Zugführern in den Unteroffizieraufbau- bzw. Feldwebel- und Bootsmannlehrgängen zu zeigen, daß die Führung und Erziehung von Untergebenen sich nicht nur auf Mannschaftsdienstgrade beschränkt, sondern daß besonders die Gruppenführer miteinbezogen werden müssen. Vielen Feldwebeln ist zuwenig klar, daß sie nicht nur direkt führen und ausbilden müssen, sondern auch indirekt über ihre Gruppenführer. Es muß gerade in der Ausbildung zum Feldwebel gezeigt werden, daß das Führen eines Zuges nicht nur ein Problem der höheren Ebene und der entsprechend größeren Zahl von Untergebenen ist, sondern daß hierbei das Zusammenwirken aller Vorgesetzten von großer Bedeutung ist. Dieses Zusammenwirken zu initiieren und zu koordinieren und Aufgaben richtig zu delegieren, muß Aufgabe des Zugführers sein. Hierzu fehlt häufig die Fähigkeit und, vielleicht bedingt durch ein Nicht-Wissen, manchmal auch der nötige Wille.
3. Unteroffiziere o.P. in technischen oder verwaltend-kaufmännischen Tätigkeiten werden nur selten mit Aufgaben im Bereich der Menschenführung konfrontiert. Wenn dies geschieht, so handelt es sich entweder um durch die fachliche Aufgabe bedingte Kontakte am Arbeitsplatz oder aber um die Erledigung von Sonderdiensten wie UvD

oder Wachhabender, die eine Vorgesetztenfunktion implizieren.

Da die fachliche Tätigkeit ganz eindeutig im Vordergrund aller Aufgaben steht, wirft sich die Frage auf, ob in der Ausbildung zum Unteroffizier in fachlichen Verwendungen nicht allein die diesbezügliche Vorbereitung dominieren sollte und ob die pädagogische Schulung sich nicht einzig und allein auf die tatsächlich vorkommenden Situationen am Arbeitsplatz und bei den Sonderdiensten beschränken könnte.

4. Was vom Unteroffizier o.P. in technischer oder kaufmännischer Verwendung gesagt wurde, gilt nicht für die entsprechenden Portepeeeunteroffiziere. Sie sind in aller Regel in Tätigkeiten anzutreffen, die Menschenführung implizieren. Zwar stehen auch bei ihnen fachliche Aufgaben im Vordergrund, sie sind aber fast immer verbunden und durchsetzt mit Fragen von Führung und Ausbildung, mit Betreuung und Fürsorge. Insofern muß die Ausbildung zum Feldwebel auch Elemente der Mitarbeiterführung beinhalten, die sich, je nach fachlicher Ausrichtung, am jeweiligen Tätigkeitsfeld orientieren sollten.
5. In zunehmendem Maße werden Unteroffiziere mit und ohne Portepeee mit Aufgaben im Ausbildungsgebiet der Inneren Führung betraut, die früher Offizieren vorbehalten waren. Will man hier nicht neue Überforderungsfelder aufbauen und damit Unzufriedenheit und Frustrationen erzeugen, so ist es unbedingt notwendig, entsprechende Schulungen in den jeweiligen Laufbahnlehrgängen oder aber auch separat von ihnen vorzunehmen, die über das,

was bisher in dieser Richtung geleistet wurde, hinausgehen.

Insgesamt gesehen decken die Tätigkeitsfeldanalysen Mängel auf, die sich vorwiegend auf den Unteroffizier o.P. in der Gruppenführerverwendung beziehen, aber auch Teilbereiche der Feldwebeltätigkeiten miteinbeziehen. Ein Grund für die Mängel scheint in der unzureichenden Ausbildung der Unteroffiziere für ihre jeweiligen Aufgabengebiete zu liegen. Dies macht es notwendig, die Ausbildung der Unteroffiziere mit und ohne Portepees in den drei Teilstreitkräften näher zu analysieren. Hierbei wird sich auf die jeweiligen Laufbahnlehrgänge zum Unteroffizier mit und ohne Portepees beschränkt. Auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen nach der Beförderung zum Feldwebel/Bootsmann erfolgen lediglich Hinweise, deren Wertung und Erläuterung geschieht nicht. Eine solche kann zum derzeitigen Zeitpunkt deswegen nicht vorgenommen werden, weil viele Maßnahmen noch im Anfangs- und Versuchsstadium stehen und Auswirkungen auf die Truppe zum Zeitpunkt der Erhebung der Daten zur vorliegenden Studie noch nicht feststellbar waren.

III. Die Ausbildung des Unteroffiziers

III. 1. Bildungssoziologische Aspekte

III. 1.1. Bildung und Ausbildung - begriffliche Vorklärungen

Bildung und Ausbildung spielen im Hinblick auf den Beruf "Soldat" eine doppelte Rolle: Sie sind konstituierendes Element für die Herausbildung der militärischen Profession und zugleich Wegbereiter einer Angleichung militärischer und ziviler Tätigkeitsfelder und damit einer Entprofessionalisierung dieses Berufes. Im Gegensatz zu dieser großen Bedeutung von Bildung und Ausbildung steht ihre mangelnde begriffliche Abklärung. Im täglichen Sprachgebrauch ist selten eine wertneutrale Verwendung dieser Begriffe anzutreffen. Nach einer noch häufig anzutreffenden Unterscheidung wird Bildung im Sinne von Allgemeinbildung höher bewertet und gegenüber der Ausbildung, verstanden als Berufs- oder Fachausbildung, abgegrenzt. Diese im 19. Jahrhundert entwickelte Vorstellung sah in der Bildung die "eigentliche" Bildung, die zweckfrei zu sein hatte und allein der Vervollkommnung des einzelnen diente, also keine gesellschaftsbezogene Komponente aufwies. So verstandene Bildung war Kriterium für die Zugehörigkeit zum Bürgertum. In ihren Genuß konnte notwendig nur eine Minderheit kommen. Ihr Inhalt bestimmte sich nach dem Fächerkanon der Gymnasien, d.h. Bildung bedeutete im wesentlichen das, was auf den

Gymnasien gelehrt wurde.¹⁾

Im Vergleich zur Bildung besaß Ausbildung ein geringeres Prestige. Sie diente der Berufsvorbereitung und war auf Anwendung ausgerichtet. Zeitlich war Ausbildung ein der Bildung nachgelagerter Abschnitt, damit die Ausbildung auf der zuvor erworbenen Bildung aufbauen konnte. "Bloße" Ausbildung auf der einen und "reine" Bildung auf der anderen Seite galten als Gegensätze, nicht als aufeinander bezogene Bereiche.

Demgegenüber setzt sich heute mehr und mehr die Erkenntnis durch, daß Bildung und Ausbildung, allgemeine und berufliche Bildung sich nicht voneinander trennen lassen. Einerseits wird deutlich, daß sich kein generell verbindlicher Kanon von Inhalten mehr festlegen läßt, durch den Allgemeinbildung definiert wird, und daß außerdem zu jeder Theorie auch das Wissen um ihre Praxis gehört, jede Wissenschaft zugleich die Frage nach ihrer Anwendung impliziert. Ebenso führen die Veränderungen auf der anderen

1) Zur Darstellung und Kritik dieses Bildungs- und Ausbildungsbegriffs vgl. Bühl, W.L.: Pädagogik, Soziologie, Pädagogische Soziologie, in: Debl, H. (Hrsg.): Die Pädagogik im Dialog mit ihren Grenzwissenschaften. München 1971, S. 73 f; ders.: Schule und gesellschaftlicher Wandel. Stuttgart 1968, S. 95 ff.; Link, M.; Portner, D. u.a.: Ausbildung und Bildung in den Streitkräften. Regensburg 1976. Einleitungsteil; Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung: Neuordnung der Ausbildung und Bildung in der Bundeswehr. Bonn 1971, S. 26 f; Winterhagen, W.D.: Anforderungen an ein Berufsbildungssystem. Göttingen 1972, S. 3 ff.; Becker, H.: Bildungsforschung und Bildungsplanung. Frankfurt 1971, S. 112

Seite, dem beruflichen Sektor, zu einer zunehmenden Verschränkung von Bildung und Ausbildung. Der kontinuierliche Wandel von Arbeitsinhalten eines Berufes ebenso wie die zunehmenden Spezialisierungstendenzen lassen eine bloße Vorbereitung auf spezielle Tätigkeiten schnell veralten. Um den immer neuen Anforderungen gewachsen zu sein, ist eine breit angelegte theoretische Ausbildung im beruflichen Sektor notwendig. Ebenso wächst die Bedeutung der nicht unmittelbar technisch-instrumentellen Fertigkeiten und Kenntnisse wie z.B. die Fähigkeit zur Kooperation, zur Flexibilität und zur sozialen Sensibilität, d.h. "Allgemeinbildung" gewinnt auch im beruflichen Sektor zunehmend an Bedeutung.¹⁾

Mit der Betonung der Gemeinsamkeiten von Bildung und Ausbildung gewinnen beide zugleich eine neue Qualität. Die allgemeinen Fähigkeiten treten stärker in den Vordergrund; Bildung und Ausbildung werden eher als Methode begriffen. "Bildung ist nicht mehr nach bestimmten beliebig reproduzierbaren Inhalten zu definieren, sondern nur noch als Fähigkeit zur Selbstbildung, als Befähigung zu produktiver Leistung, zu Reflexion und Kritik zu verstehen".²⁾ Umgekehrt muß Ausbildung neben der Ausstattung mit Fertigkeiten und Kenntnissen zugleich die allgemeine Lern- und Denkfähigkeit schulen, Wissen immer auch als ein "wissenschaftlich begründetes Wissen"³⁾ vermitteln.

1) Vgl. Winterhagen, W.D., a.a.O., S. 6; Becker, H., a.a.O., S. 112

2) Bühl, W.L.: Schulreform, München 1971, S. 73

3) Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung, a.a.O., S. 26

Ebenso erhält der zumeist der Bildung zugeordnete Begriff der Erziehung, wenn man Bildung und Ausbildung als zusammengehörig betrachtet, eine neue Bewertung. Richtet sich Erziehung bisher an den nicht "fertigen", also zumeist an den jungen Menschen, um ihn an bestimmte erwünschte Verhaltensweisen anzupassen,¹⁾ so zielt Erziehung heute "- der Demokratie zugeordnet - stärker auf Selbstdisziplin, Bereitschaft zur verantwortlichen Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben und Fähigkeit zur Zusammenarbeit ... Erziehung heißt, so miteinander umzugehen, so zu führen, so zu unterrichten, daß Selbstdisziplin, Funktionsbereitschaft und Kooperationsfähigkeit gefördert werden".²⁾

Das traditionelle Verständnis und die unterschiedliche Bewertung von Bildung und Ausbildung ist auch der Bundeswehr nicht fremd. Zur Ausbildung rechnete man alle Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, auf die Ausübung des soldatischen Berufs und die speziellen militärischen Funktionen vorzubereiten, während man der Bildung diejenigen Fächer zuordnete, die stärker auf den Sinn- und Zweckzusammenhang soldatischen Handelns abstellten. Das Gutachten der Bildungskommission an den Bundesminister der Verteidigung von 1971 versucht diese Trennung zu überwinden und verwendet deshalb Ausbildung als übergreifenden Begriff,³⁾ eine Terminologie, die auch der

1) Vgl. Link, M.; Portner, D. u.a., a.a.O., Einleitungsteil, S. 25

2) Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung, a.a.O., S. 27

3) Ebenda

vorliegende Bericht übernimmt. Wenn im folgenden von Ausbildung gesprochen wird, sind neben den fachlichen Aspekten immer auch jene herkömmlich der Bildung zugeordneten Inhalte gemeint.

Eine Verschränkung von Bildung und Ausbildung entspricht zumindest implizit dem Konzept der Inneren Führung. An den "Staatsbürger in Uniform" richtet sich die Forderung, nicht nur die ihm übertragenen militärischen Funktionen zu beherrschen, sondern auch am politischen Geschehen teilzunehmen, seine demokratischen Rechte in und außerhalb der Streitkräfte wahrzunehmen und seine soldatische Tätigkeit zu reflektieren.¹⁾ Nach diesem Ansatz hängt die Qualität der Soldaten und damit die Schlagkraft der Streitkräfte neben ihrem fachlichen Können wesentlich von jenen Fähigkeiten und Kenntnissen ab, die nach dem herkömmlichen Sprachgebrauch als Bildung bezeichnet werden.

Auch wenn sich über die Bedeutung der über die rein fachliche Ausbildung hinausreichenden Ausbildungsinhalte meist zumindest verbal Einigkeit erreichen läßt, beginnen die Schwierigkeiten dort, wo Konsequenzen aus diesen Überlegungen z.B. im Hinblick auf die Lehrplangestaltung zu ziehen und bei den knappen zur Verfügung stehenden Ausbildungsstunden der Soldaten Prioritäten zu setzen sind. Bei der Analyse der Ausbildungsanweisungen und Lehrpläne für die Unteroffizierlehrgänge wird auf diese Probleme zurückzukommen sein.

1) Vgl. Rössler, T., a.a.O.

III. 1.2. Determinanten der Ausbildung in den Streitkräften

Das Ausbildungssystem der Bundeswehr ist kein isoliert zu betrachtendes Phänomen, sondern steht in vielfältigen Wechselbeziehungen zu anderen Bereichen. Sie prägen dieses System mit, initiieren und begrenzen Reformen in diesem Sektor und setzen Daten, die bei allen Veränderungen zu beachten sind. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit soll stichwortartig auf die Hauptbezugssysteme eingegangen werden.

a) Als Teil des allgemeinen Bildungswesens kann sich das Ausbildungssystem der Bundeswehr nicht von den dort vorhandenen Entwicklungen abkoppeln.¹⁾ Die starke Verzweigung im nationalen Bildungssystem - man denke an die Unterscheidung zwischen Hauptschule, Realschule und Gymnasium, zwischen Berufsschule und betrieblicher Ausbildung, zwischen Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten - bedingt eine erhebliche Ausdifferenzierung auch im Ausbildungswesen der Streitkräfte. So gelten beispielsweise die unterschiedlichen Abschlüsse des allgemeinen Bildungswesens als Voraussetzung für den Zutritt zu bzw. den Aufstieg in den einzelnen Laufbahngruppen, so daß aufstiegswilligen Soldaten, die noch nicht den jeweils erforderlichen Abschluß besitzen, die Möglichkeit geboten werden muß, innerhalb der Bundeswehr den fehlenden Bildungsnachweis zu erwerben. Die enge Verzahnung zwischen dem allgemeinen und dem Bundeswehr-Ausbildungssystem er-

1) Vgl. Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung, a.a.O., S. 18; Link, M.; Portner D. u.a., a.a.O., Einleitungsteil S. 35 f.

gibt sich aber auch daraus, daß der Übergang der Zeitsoldaten in den zivilen Berufssektor wesentlich erleichtert wird, wenn ihre im militärischen Bereich erworbenen Abschlüsse mit denen des allgemeinen Ausbildungssystems sowohl in ihrem Inhalt als auch in ihrer Qualität vergleichbar sind. Eine derartige Vergleichbarkeit läßt sich jedoch nur dann feststellen, wenn sich das Ausbildungssystem der Bundeswehr den Ausdifferenzierungen im allgemeinen Bildungswesen anpaßt.

b) Ein weiteres wichtiges Bezugssystem für das Bildungswesen der Bundeswehr wie für das Bildungssystem generell stellen der allgemeine Berufssektor und die dort zu beobachtenden Entwicklungen dar. Wie bereits bei der Behandlung der Begriffe Bildung und Ausbildung dargestellt wurde, ist, insbesondere unter dem Einfluß der Technik, an die Stelle der früher vorherrschenden relativ dauerhaften Ordnung der Berufe ein verstärkter Wandel der Berufsstrukturen getreten, wobei weniger alte Berufe ausgestorben und völlig neue an ihre Stelle getreten sind, sondern sich vielmehr der Tätigkeitsschwerpunkt bestehender Berufe verschoben bzw. ein Beruf sich in mehrere unterschiedliche Berufe ausdifferenziert hat.¹⁾ Diese Entwicklungen gelten ebenso für den militärischen Sektor,

1) Vgl. Bolte, K.M. u.a.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Opladen 1970; Winterhagen, W.D., a.a.O., S. 3 ff.; Dillkofer, H.; Kuhlmann, J.: Probleme der Durchführung von Situationsanalysen, in: Dillkofer, H. u.a.: Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften. Curriculum für die Hochschulen der Bundeswehr. Opladen 1975, S. 35 ff.

insbesondere für jene Bereiche, die einen hohen Grad an Technisierung aufweisen. Für das allgemeine Bildungswesen wie für das Ausbildungssystem der Bundeswehr ergibt sich aus diesen Entwicklungen die Konsequenz, daß sich die Ausbildung nicht an einer eng umgrenzten beruflichen Tätigkeit, sondern an einem breiten Spektrum von Tätigkeiten, dem Berufsfeld, zu orientieren hat. Infolgedessen ist der Vermittlung von Grundlagenwissen, auf dem dann eine Ausbildung für die jeweils auszuübende Tätigkeit aufbauen kann, und der Entwicklung der Bereitschaft und Fähigkeit zur Fortbildung wie auch den verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen erhöhte Bedeutung beizumessen. Inwieweit diese Überlegungen in die Ausbildung der Unteroffiziere Eingang gefunden haben, wird noch im einzelnen zu überprüfen sein.

Wie oben bereits dargestellt,¹⁾ weisen die Tätigkeiten im militärischen und zivilen Sektor zahlreiche Gemeinsamkeiten auf, d.h. in beiden Bereichen sind vielfach dieselben oder zumindest sehr ähnliche Tätigkeiten auszuüben. Sowohl im Hinblick auf die Gewinnung von Personal als auch unter dem Gesichtspunkt, daß viele Soldaten der Bundeswehr nur auf Zeit angehören und anschließend im zivilen Bereich eine angemessene Stellung finden wollen, ist es notwendig, die Gemeinsamkeiten militärischer und ziviler Tätigkeiten herauszuarbeiten und die Ausbildung darauf abzustellen. "Ausbildungspolitik in den Streitkräften muß deshalb militärische Tätigkeiten in Ausbildungs- und Verwendungsgängen so ordnen, daß militärische

1) Vgl. Professionalisierungs-/Entprofessionalisierungsdebatte, **Abschnitt II. 1.2.**

Ausbildung auch zu zivil verwertbaren Abschlüssen führt".¹⁾ Daß dies bei manchen Tätigkeiten auf Schwierigkeiten stößt, wurde bereits weiter oben angedeutet. (Vgl. Kap. II. 1.3.)

Die Abhängigkeit des militärischen Ausbildungssystems vom allgemeinen Berufssektor ist schließlich auch unter dem Aspekt zu betrachten, daß die Bundeswehr Teil des öffentlichen Dienstes ist. Daher sind die Laufbahnen im militärischen Bereich denen in den übrigen Teilen des öffentlichen Dienstes angeglichen, was mit einer Parallelisierung der Eingangs- und Aufstiegsvoraussetzungen verbunden ist.²⁾ Wenn beispielsweise in der Regel für den Eintritt in den gehobenen Dienst eine Fachhochschul- ausbildung, für den höheren Dienst ein Hochschulstudium erforderlich ist, ist damit ein Niveau gesetzt, an dem die Bundeswehr zumindest längerfristig ihre Laufbahnanforderungen und ihr Ausbildungsangebot orientieren muß.

c) Das Ausbildungssystem der Bundeswehr wie das allgemeine Bildungswesen lassen sich nicht losgelöst von den in der Gesamtgesellschaft vorherrschenden Grundwerten und den dort zu beobachtenden Entwicklungsprozessen begreifen. So ist der zuvor geschilderte traditionelle Bildungsbegriff eng mit der Ausformung der bürgerlichen Gesellschaft im 18. und 19. Jahrhundert verknüpft. "Die Geschichte des Bildungsbegriffs setzt erst ein mit gesellschaftlichen Verhältnissen, die eine Anpassung der politischen Herrschaftsverhältnisse und der sozialen

1) Link, M.; Portner, D. u.a., a.a.O., S. 35

2) Vgl. ebenda, S. 16

Lebensformen an die durch naturwissenschaftliche Entdeckungen und zunehmende Bevölkerungsdichte bedeutsam gewordenen neuen Produktivkräfte und produktionstechnische Erfordernisse erzwangen. Der gesamtgesellschaftliche Fortschritt verlangte Befreiung von feudal-klerikalischen und berufsständischen Bindungen, von ideologischen Bevormundungen und Lebenseinschränkungen ... Die heraufkommenden bürgerlichen Interessen artikulierten die Forderung nach weitgehender Selbstbestimmung und Unabhängigkeit des in erster Linie der ökonomischen Ratio verpflichteten Menschen".¹⁾ Dieser Bildungsbegriff fand seine organisatorische Entsprechung im gymnasialen Schulsystem und der Humboldtschen Universität.²⁾ In ähnlicher Weise hat die in den vergangenen Jahren mit großer Intensität geführte Diskussion um bessere Chancengleichheit³⁾ und um mehr Demokratie⁴⁾ im politischen Entscheidungsprozeß

-
- 1) Hartfiel, G.: Einführung in Hauptprobleme der pädagogischen Soziologie, in: Hartfiel, G.; Holm, H. (Hrsg.): Bildung und Erziehung in der Industriegesellschaft. Opladen 1973, S. 9 ff.; S. 12
 - 2) Zur Humboldtschen Universitätskonzeption, vgl. Schenck, G. von: Das Hochschulrahmengesetz. Bonn-Bad Godesberg 1976, S. 11 ff.
 - 3) Zur Chancenungleichheit im Bildungswesen, vgl. Rolff, H.G.: Sozialisation und Auslese durch die Schule. Heidelberg 1969; Bühl, W.L.: Schule und gesellschaftlicher Wandel, a.a.O.; ders.: Schulreform, a.a.O.; Dahrendorf, R.: Arbeiterkinder an deutschen Universitäten. Bingen 1965; Grimm, S.: Die Bildungsabstinenz der Arbeiter. München 1966; Preuß O.: Soziale Herkunft und die Ungleichheit der Bildungschancen. Weinheim u.a. 1970
 - 4) Einen Einblick in die Breite der Demokratisierungsdiskussion gibt Greiffenhagen, M. (Hrsg.): Demokratisierung in Staat und Gesellschaft. München 1973

und in anderen gesellschaftlichen Bereichen, aber auch die veränderten Bedürfnisse der öffentlichen und privaten "Abnehmer" der Schul- und Hochschulabsolventen auf das allgemeine Bildungssystem durchgeschlagen. Es setzte eine Überprüfung des Fächerkanons und z.T. eine inhaltliche Neubestimmung der Lehrpläne sowie eine Suche nach neuen Organisationsformen ein. Auch der Ausbau und die Umgestaltung einzelner Bildungssektoren sind auf diesem Hintergrund zu sehen.

In diese Entwicklung ist als Teil des allgemeinen Bildungssystems das Ausbildungswesen der Bundeswehr zwangsläufig einbezogen. Seine Verklammerung mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungsprozessen läßt sich aber auch aus dem Konzept der Inneren Führung ableiten. Wenn man die Forderung nach politischer und sozialer Integration von Militär und Gesellschaft ernst nimmt, muß sich die Bundeswehr gerade in einem so wichtigen Teilbereich wie dem Ausbildungswesen ständig an die in der Gesamtgesellschaft vorherrschenden Grundwerte und Tendenzen rückkoppeln. Daraus ergeben sich Konsequenzen sowohl für die Strukturierung der Ausbildung als auch für die inhaltliche Ausrichtung solcher Fächer, in denen gesellschaftliche Grundwerte eine zentrale Rolle spielen wie etwa in den Fächern Politische Bildung und Menschenführung.

d) Abschließend ist auf das vielleicht wichtigste Bezugssystem für die Ausbildung in der Bundeswehr einzugehen, nämlich den militärischen Sektor. Dabei soll eine Beschränkung auf die Behandlung der wichtigsten Determinanten erfolgen.

Die Ausbildung in der Bundeswehr ist in weiten Teilen festgelegt durch die Funktionen, die im militärischen Bereich ausgefüllt werden müssen. Wie diese Funktionen im einzelnen aussehen, hängt mit vom Auftrag der Bundeswehr und der damit verbundenen Verteidigungskonzeption, von der jeweiligen Ausrüstung und den vorhandenen Waffensystemen ab.

Ein weiterer Bestimmungsfaktor der Ausbildung ist die personelle Situation in den Streitkräften. Ihr Personal setzt sich aus Wehrpflichtigen, Zeitsoldaten mit unterschiedlicher Verpflichtungsdauer und Berufssoldaten zusammen. Die Entscheidung für dieses "Mischsystem", d.h. für eine Armee, die sich aus Wehrpflichtigen und Freiwilligen zusammensetzt, ist auf dem Hintergrund der Einbindung der Bundeswehr in die NATO zu sehen. Die dort eingegangenen Verpflichtungen führen dazu, daß die Bundeswehr die notwendige Präsenz und Einsatzbereitschaft nicht durch eine Freiwilligenarmee allein, sondern nur durch den Rückgriff auf ein umfangreiches Kontingent an Wehrpflichtigen aufrecht erhalten kann.¹⁾ Dieses Mischsystem hat zur Folge, daß die Wehrpflichtigen und kurzfristig dienenden Zeitsoldaten meist andere "einfachere" Verwendungen erhalten als die länger verpflichteten Zeit- und die Berufssoldaten, denen die ausbildungsintensiven Funktionen vorbehalten bleiben. Daß die Bundeswehr Ausbildungsarmee ist und gleichzeitig Einsatzbereitschaft sichern muß, hat Konsequenzen für die Ausbildung, denn

1) Vgl. Weißbuch 1970. Zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage der Bundeswehr. Bonn 1970, S. 61 und andere Stellen

die Funktionen Ausbildung und Einsatzbereitschaft behindern sich insoweit, als die in Ausbildung befindlichen Soldaten nicht unmittelbar einsatzbereit sind. Die Sicherung einer ausreichenden Einsatzbereitschaft geht daher auf Kosten einer umfassenden Ausbildung, zumindest bei den Wehrpflichtigen und kurzfristig verpflichteten Soldaten. Bei ihnen steht die verwendungsbezogene, meist am unmittelbaren Personalbedarf orientierte Ausbildung im Vordergrund, so daß die dem Bereich Innere Führung zuzuordnenden Lehr- und Lernelemente eher zweitrangig erscheinen.¹⁾ Da die Bundeswehr auch auf die Rekrutierung Freiwilliger angewiesen ist, steht sie in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern bei der Nachfrage nach Arbeitskräften. Neben der Besoldung spielt dabei als Werbeargument die angebotene Ausbildung eine wichtige Rolle.²⁾ So stand hinter der Errichtung der Bundeswehrhochschulen auch die Überlegung, daß sich durch ein Studium für Offiziere die Attraktivität dieses Berufs anheben und der Bedarf an Offizieren langfristig sichern ließe, eine Rechnung, die, wie die Bewerberzahlen verdeutlichen, bisher aufgegangen ist.

Der vorangegangene Überblick hat gezeigt, daß das Ausbildungswesen der Bundeswehr durch die militärischen Erfordernisse und durch Entwicklungen im gesamtgesellschaftlichen Bereich und im allgemeinen Bildungs- und Berufssystem in seinen Grundzügen festgelegt ist. Diese Rahmen-

1) Vgl. hierzu ausführlicher: Ellwein, Th.: Ausbildung/Bildung - funktionale Ausrichtung des Bildungssystems, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft, a.a.O.

2) Vgl. Link, M.; Portner, D. u.a., a.a.O., Einleitungsteil S. 34

bedingungen stellen keine unverrückbaren Vorgaben dar, sind jedoch bei Reformmaßnahmen jeweils in Betracht zu ziehen.

III. 1.3. Funktionen der Ausbildung in der Bundeswehr

Im folgenden soll untersucht werden, welche Funktionen die Ausbildung in der Bundeswehr und insbesondere die Unteroffiziersausbildung zu erfüllen hat. Dabei erfolgt eine Begrenzung auf diejenigen Funktionen, die der Ausbildung explizit zugeschrieben, d.h. in Dienstvorschriften, Ausbildungsanweisungen und sonstigen Schriften mit offiziellem Charakter mehr oder weniger deutlich formuliert sind.¹⁾ In welchem Umfang diese Ausbildung den darin zum Ausdruck kommenden Anforderungen tatsächlich gerecht wird und welche eher unbeabsichtigten Funktionen ihr darüber hinaus zukommen, läßt sich dann durch den Vergleich mit den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen und dem Meinungsbild in der Truppe sagen.

Ausgehend von der Überlegung, daß für die Einsatzbereitschaft und damit für den Abschreckungswert der Bundeswehr neben Umfang und Qualität der Bewaffnung eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter Soldaten von entscheidender Bedeutung ist,²⁾ dürfte die Vorbereitung auf die im Ver-

1) Die folgende Auflistung orientiert sich an Bühl, W.L.: Pädagogik, Soziologie, Pädagogische Soziologie, a.a.O., S. 95 ff., ohne jedoch dessen im Hinblick auf das allgemeine Schulsystem entwickelten Funktionenkatalog vollständig zu übernehmen. Bühls Ansatz ist so angelegt, daß er eine Einbeziehung sowohl der expliziten als auch der impliziten Funktionen erlaubt.

2) Vgl. Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung, a.a.O., S. 24

teidigungsfall und im Frieden auszuübenden Tätigkeiten als die wohl wichtigste Funktion der Unteroffizierausbildung wie der Ausbildung in den Streitkräften generell angesehen werden. Hierzu gehören im Unteroffizierbereich neben technischen und verwaltenden Funktionen die an den jeweiligen Waffen und Geräten auszuübenden Tätigkeiten und die Aufgaben als Führer einer Teileinheit und als Ausbilder. Wie diese Tätigkeiten im einzelnen aussehen und welche Anforderungen sie stellen, wurde bei der Darstellung der Tätigkeitsfeldanalysen ansatzweise gezeigt.

Eine weitere wichtige Funktion, die die Ausbildung in den Streitkräften leisten soll, besteht darin, zur Integration in die Bundeswehr beizutragen. Bei den Wehrpflichtigen soll Allgemeinwissen über das Tätigkeitsfeld und über die Pflichten und Rechte des Soldaten vermittelt und Verständnis für Auftrag und Notwendigkeit der Streitkräfte geweckt werden, eine Funktion, die die Bundeswehr Untersuchungen zufolge nicht oder nur recht mangelhaft erfüllt.¹⁾ Bei den längerdienenden Zeit- und den Berufssoldaten zielt die Ausbildung darüber hinaus auf die Ausprägung bestimmter Werthaltungen und eines spezifischen Berufsethos ab, eine Funktion, die letztlich jede Berufsausbildung explizit oder implizit erfüllt. "Diese Orientierungen tauchen insbesondere als 'Weltanschauung' und als 'staatsbürgerliche Haltung' auf, sie stellen jedoch zugleich eine Basis für das Verhalten im Beruf dar".²⁾

1) Vgl. Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Sozialisation in der Bundeswehr. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 2. München 1974

2) Winterhagen, W.D., a. a. O., S. 6

Eng verknüpft mit der Funktion der Integration in die Bundeswehr ist die der Einbindung in die politische und gesellschaftliche Ordnung der Bundesrepublik Deutschland. Für die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte ist die Motivation der Soldaten von entscheidender Bedeutung. Sie werden sich den Auftrag der Bundeswehr - Verteidigung der Bundesrepublik Deutschland und ihrer inneren Ordnung gegen Angriffe von außen - nur dann zu eigen machen können, wenn ihnen diese Ordnung verteidigungswert erscheint, d.h. von ihnen bejaht wird. Diese Überlegungen liegen auch dem Konzept der Inneren Führung zugrunde. So heißt es im Handbuch der Inneren Führung: "Der Soldat muß die verteidigungswürdigen Werte unserer Lebensordnung kennen und erlebt haben, um sie vertreten zu können. Dann ist er geistig gerüstet".¹⁾ Bundeswehr und Gesellschaft sollen einander so zugeordnet sein, daß die in der Gesellschaft vorherrschenden Grundwerte auch in der Bundeswehr realisiert und die Soldaten als "Staatsbürger in Uniform"

1) Zitiert in: Schultheiss, F.: Politische Bildung in der Bundeswehr, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft, a.a.O., S. 248. Noch deutlicher heißt es in der 1966 erlassenen, inzwischen allerdings durch eine neue Fassung abgelösten ZDv 12/1 "Geistige Rüstung": "Leitbild der Erziehung und Ausbildung ist der Staatsbürger in Uniform, der sittlich gefestigt und politisch überzeugt, für Recht und Freiheit eintritt und bereit ist, deren Gefährdung auch unter Einsatz seines Lebens abzuwehren ... Geistige Rüstung vermittelt die Erkenntnis, daß die Grundordnung unseres Lebens verteidigungswürdig ist ... Zeitgemäße Menschenführung und geistige Rüstung bestimmen die innere Verfassung und damit den Kampfwert ebenso wie Personalstärke, Bewaffnung, taktisches und technisches Können".

in die Gesellschaft integriert sind und am politischen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Auf diesem Hintergrund kommt der politischen Bildung in der Bundeswehr entscheidende Bedeutung zu. Allerdings ist damit auch die Gefahr verbunden, daß unter Einbindung in die politische und gesellschaftliche Ordnung der Bundesrepublik ihre vorbehaltlose Bejahung verstanden wird und man übersieht, daß sich eine derartige Integration auch auf dem Weg einer kritischen Auseinandersetzung mit der bestehenden Ordnung vollziehen kann und sollte.

Wie das allgemeine Bildungswesen hat auch die Ausbildung in der Bundeswehr die Funktion der Auslese und Statuszuweisung. So ist der Einstieg in die verschiedenen Laufbahnen und das Fortkommen von dem Bestehen bzw. Abschneiden bei bestimmten Prüfungen abhängig. Im Unteroffizierbereich ist dieser Zusammenhang besonders ausgeprägt bei der Laufbahnprüfung für Feldwebel. Von ihrem Ergebnis hängt nicht unwesentlich ab, ob eine Weiterverpflichtung über acht Jahre hinaus, eine Übernahme als Berufsunteroffizier oder der Einstieg in die Ausbildung zum Offizier des militärfachlichen Dienstes oder zum Offizier des Truppendienstes erfolgen kann.

Wenn man Prüfungen als Kriterium für die Auslese und Statuszuweisung heranzieht, ergeben sich eine Reihe von Problemen. So macht es beispielsweise einen Unterschied, ob neben den Prüfungsergebnissen weitere Faktoren bei Laufbahn- und Beförderungsentscheidungen Berücksichtigung finden und ob neben dem Bestehen bzw. Nichtbestehen einer Prüfung auch der Notendurchschnitt als Entscheidungsgrundlage dient. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage,

inwieweit mit dem, was geprüft und benotet wird, auch die jeweils erforderliche Qualifikation erfaßt wird. Wenn Noten ein entscheidendes Kriterium für das weitere Fortkommen darstellen, kommt der Vergleichbarkeit von Prüfungen eine große Bedeutung zu mit der Folge, daß vor allem abfragbares Wissen zum bevorzugten Prüfstoff wird und Qualifikationen, die auf der affektiven oder Verhaltensebene liegen und die im Hinblick auf die zukünftigen Aufgaben der Prüflinge eine möglicherweise mindestens ebenso gewichtige Rolle spielen, nicht oder kaum Berücksichtigung finden.

Daß die Ausbildung in den Streitkräften auch die Funktion der Rekrutierung von Personal zu erfüllen hat, wurde bereits bei der Behandlung der Verknüpfung des Bundeswehr-Ausbildungssystems mit dem allgemeinen Berufssektor angedeutet. Indem die Ausbildungs- und Verwendungsgänge in den Streitkräften nach Möglichkeit so geordnet werden, daß eine Vergleichbarkeit mit Tätigkeiten und Abschlüssen im zivilen Berufssektor besteht, soll ein Anreiz für qualifizierte Bewerber geschaffen werden, sich für einen längeren Zeitraum zum Dienst in der Bundeswehr zu verpflichten. Auf diese Weise erhalten sie die Chance, sich in ihrem bisherigen Beruf weiterzubilden oder einen neuen qualifizierten Beruf zu erlernen.

Eng mit dem Aspekt der Rekrutierung ist die Funktion des sozialen Aufstiegs und der Fürsorge für die ausscheidenden Zeitsoldaten verbunden. "Bildung als Mittel zum sozialen Aufstieg ist ein traditionelles Instrument deutscher militärischer Fürsorge gewesen. Ausbildung und Bildung hatten in diesem System die Funktion der Dienstzeitver-

sorgung. Bildung in diesem Sinne war Abfindung".¹⁾ Daß insbesondere die Verpflichtung als Unteroffizier zu manchen Zeiten ein geradezu klassischer Aufstiegsweg war, hat bereits der historische Abriß über die Entwicklung des Unteroffizierberufs gezeigt.²⁾ Sowohl die Ausbildung, die die Soldaten im Hinblick auf ihre militärischen Aufgaben erhalten haben, als auch die Berufsförderung, die Zeitsoldaten mit einer bestimmten Mindestverpflichtung im Anschluß an ihren Dienst bei der Bundeswehr erhalten, sind Fürsorgemaßnahmen, die den ausscheidenden Soldaten ermöglichen sollen, eine höhere Berufsposition als sie vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr besaßen, zu erlangen. Gleichzeitig soll die Möglichkeit des sozialen Aufstiegs einen Anreiz zum Eintritt in die Bundeswehr schaffen, d.h. als Rekrutierungsinstrument dienen.

Thesenartig lassen sich die vorausgegangenen Überlegungen folgendermaßen zusammenfassen:

- 1) Die Qualität der Soldaten und damit die Schlagkraft der Streitkräfte hängen sowohl vom fachlichen Können als auch wesentlich von jenen Fähigkeiten und Kenntnissen ab, die nach dem herkömmlichen Sprachgebrauch als "Bildung" bezeichnet werden.
- 2) Das Ausbildungswesen der Bundeswehr ist in seinen Grundzügen durch die militärischen Erfordernisse und durch die Entwicklungen im gesamtgesellschaftlichen Bereich und im allgemeinen Bildungs- und Berufssystem

1) Link, M.; Portner, D. u.a., a.a.O., Einleitungsteil S. 35

2) Vgl. Kap. II. 1.1.

festgelegt. Veränderungen in diesen Bezugssystemen wirken zumindest längerfristig auf das Ausbildungswesen der Bundeswehr, und umgekehrt muß bei Reformmaßnahmen in diesem Bereich jeweils eine Rückkopplung an die Erfordernisse, die sich aus diesen Bezugssystemen ergeben, erfolgen.

- 3) Da die Bundeswehr Ausbildungsarmee ist und gleichzeitig Einsatzbereitschaft sichern muß, besteht die Gefahr, der Sicherung der Einsatzbereitschaft zu Lasten einer umfassenden Ausbildung den Vorzug zu geben. Das könnte zur Folge haben, daß primär verwendungsbezogen ausgebildet wird und die dem Bereich Innere Führung zuzuordnenden Ausbildungselemente vernachlässigt werden.
- 4) Die Ausbildung in der Bundeswehr hat eine Vielzahl von Funktionen zu erfüllen, denen sie in unterschiedlichem Ausmaß gerecht wird. Ein Teil dieser Funktionen ergänzt sich, zwischen anderen besteht ein Konkurrenzverhältnis. Bei Veränderungen im Ausbildungssektor ist deshalb jeweils zu beachten, inwieweit nicht die bessere Erfüllung der einen Funktion zu Lasten der Erfüllung anderer Funktionen geht.

III. 2. Analyse der Unteroffizier-/Maaten- und Feldwebel-/Bootsmannausbildung anhand von Lehrplänen und Ausbildungsanweisungen

III. 2.1. Bezugsrahmen der Analyse

Eine Durchsicht der einschlägigen Dienstvorschriften, Ausbildungsanweisungen und sonstigen offiziellen Ver-

lautbarungen hatte gezeigt, daß die Unteroffizierausbildung wie die Ausbildung in der Bundeswehr generell die folgenden Funktionen erfüllen soll: (vgl. Abschnitt III. 1.3.)

- Vorbereitung auf die im Verteidigungsfall und im Frieden auszuübenden Tätigkeiten
- Integration der Soldaten in die Bundeswehr, Ausprägung eines spezifischen Berufsethos
- Einbindung in die politische und gesellschaftliche Ordnung der Bundesrepublik Deutschland
- Auslese und Statuszuweisung
- Rekrutierung von Personal
- Sicherung des sozialen Aufstiegs und Fürsorge für ausscheidende Zeitsoldaten.

Wenn auch die übrigen Funktionen jeweils mitzudenken sind, wird man doch die erste, nämlich die Vorbereitung auf die im Verteidigungsfall und im Frieden auszuübenden Tätigkeiten als das zentrale Anliegen der Ausbildung für die verschiedenen Unteroffizier-Dienstgrade ansehen müssen. Daher ist die folgende Analyse so angelegt, daß die diesbezüglichen Tätigkeiten der Unteroffiziere ihren wichtigsten Bezugspunkt bilden. Diese Vorgehensweise erleichtert außerdem einen Vergleich der Ergebnisse der Tätigkeitsfeld- und Ausbildungsanalyse, der im nächsten Kapitel erfolgen soll.

Das vorliegende Kapitel ist vorwiegend, wenn auch nicht ausschließlich, deskriptiv. Bewertung und Kritik der Lehrgänge ergeben sich zwangsläufig aus der Gegenüberstellung mit den Resultaten der Tätigkeitsfeldanalyse, wobei auch die Ergebnisse von verschiedenen Befragungen

unter Lehrgangsteilnehmern und Unteroffizieren in der Truppe über ihre Einschätzung der Unteroffizierausbildung berücksichtigt werden.

Die ausgewerteten Lehrpläne, zumindest wenn sie jüngeren Datums sind, arbeiten mit dem begrifflichen Instrumentarium der Curriculumtheorie. Läßt man die breite Diskussion in diesem Bereich etwa über das Vorgehen bei der Konstruktion von Curricula oder über ideologiekritische Aspekte¹⁾ außer Betracht, lassen sich folgende zentrale Kategorien der Curriculumforschung ausmachen:

- Die (Lebens-)Situationen, zu deren Bewältigung die Ausbildung befähigen soll - im vorliegenden Fall beispielsweise wären dies die Situationen des Unteroffiziers als Vorgesetzter, als Ausbilder und Erzieher, als Führer einer Teileinheit, als Spezialist oder in spezieller Verwendung,
- die zur Bewältigung dieser Situationen notwendigen Qualifikationen,

1) Einen Einblick in die Diskussion geben folgende Sammelbände: Klafki, W. u.a. (Hrsg.): Probleme der Curriculumentwicklung. Frankfurt/M. u.a. 1972; Robinsohn, S.B. (Hrsg.): Curriculumentwicklung in der Diskussion. Stuttgart, Düsseldorf 1972; Frey, K. (Hrsg.): Kriterien in der Curriculumkonstruktion. Weinheim u.a. 1970

- Inhalte und Gegenstände, welche diese Qualifikationen vermitteln sollen.¹⁾

Die notwendigen Qualifikationen für die als relevant erachteten Situationen werden in Lernziele übersetzt und sollen in dieser Form als Orientierungspunkt des Unterrichts dienen, d.h. der Unterricht erhält seine Struktur durch den jeweiligen Kanon von Lernzielen. Dabei kann man einen eng- und einen weitgefaßten Curriculumbegriff unterscheiden. Curriculum im engeren Sinn umfaßt die Lernziele und die ihnen zugeordneten Inhalte, während Curriculum im weiteren Sinn auch den Lehr- und Lernprozeß, die Unterrichtsmittel und die Leistungsmessung in die Definition einbezieht.²⁾ So gesehen fällt die Mehrzahl der analysierten Pläne und Anweisungen unter den engeren Curriculumbegriff, da sie zumeist nur Angaben über Lernziele, Inhalte und Stundenansatz enthalten, während die Unterrichtsformen, die einzusetzenden Methoden und Medien lediglich in einzelnen Plänen Berücksichtigung finden.

1) Vgl. Robinsohn, S.B.: Bildungsreform als Revision des Curriculum, 3. Aufl. Neuwied, Berlin 1971, S. 45. In der Curriculumsdiskussion steht nicht zur Debatte, ob es sich hierbei tatsächlich um elementare Kategorien für ein Curriculum handelt, sondern in welcher Reihenfolge und auf welche Weise relevante Lebenssituationen, notwendige Qualifikationen sowie Inhalte und Gegenstände und ihre Zuordnung zu ermitteln sind. Einen Überblick über die verschiedenen Ansätze geben Hesse, H.A.; Manz, W.: Einführung in die Curriculumforschung. Stuttgart u.a. 1972

2) Vgl. Westphalen K.: Praxisnahe Curriculumentwicklung. Donauwörth 1973, S. 25 f.

Das Hauptmotiv für eine curriculare Vorgehensweise und für ein Abrücken vom Lehrplan traditionellen Zuschnitts, bei dem lediglich übergeordnete Globalziele angegeben sind,¹⁾ stellt wohl das Bemühen um größere Transparenz und Kontrolle des Lehr- und Lernprozesses für alle Beteiligten dar. Darüber hinaus verliert der Lehrstoff seine Priorität. Die Orientierung an Lernzielen erlaubt es, aus den ständig zunehmenden Erkenntnissen und dem unüberschaubaren Fachwissen eine Auswahl zu treffen, d.h. der Lehrstoff gewinnt seine Bedeutung erst im Hinblick auf die zugrunde liegenden Lernziele.²⁾

Mit der lernzielorientierten Vorgehensweise sind jedoch eine Reihe von Problemen verbunden, die auch in den analysierten Plänen und Anweisungen ihren Niederschlag finden. Prinzipiell sollen Lernziele so formuliert sein, daß sie einer Überprüfung und Kritik zugänglich sind. Mit dem Abstraktionsniveau eines Lernziels wachsen aber die Schwierigkeiten der Operationalisierung, d.h. es läßt sich meist nicht genau angeben, unter welchen Bedingungen das Lernziel als erreicht anzusehen ist. Vielfach behilft man sich hierbei mit der Bildung von "Lernzielkaskaden", indem man z.B. von sehr globalen Richtzielen ausgeht, ihnen Grobziele zuordnet und diese wiederum in Feinziele unterteilt, die sich dann so formu-

1) Vgl. ebenda, S. 25

2) Zu den Zwecken eines Curriculum vgl. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr: Curricula für die Hochschule der Bundeswehr, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 15 - 16/74, S. 9

lieren lassen, daß sie für eine Überprüfung offen sind.¹⁾ Zuweilen trifft man auf eine noch größere Zahl von Lernzielebenen.²⁾ Fraglich bleibt jedoch, inwieweit sich aus der Beherrschung der Anforderungen, die die Feinziele formulieren, auf die Erreichung der übergeordneten Grob- und Richtziele schließen läßt.

Eine weitere Gefahr dieser Vorgehensweise ist darin zu sehen, daß eine Reihe von Lernzielen, insbesondere solche mit allgemeinem oder fachübergreifendem Charakter, einer Operationalisierung nicht oder nur schwer zugänglich sind, ihnen jedoch im Hinblick auf die zu bewältigenden Lebenssituationen besondere Bedeutung zukommt. So ist beispielsweise die Fähigkeit zur Kooperation in vielen Fällen bei der Lösung der gestellten Aufgabe wichtiger als bestimmte Kenntnisse auf einem speziellen Fachgebiet. Lernziele dieser Art sprechen neben dem kognitiven den affektiven Bereich an und werden auf der Verhaltensebene wirksam. Da eine wirkliche Erfolgskontrolle hierbei letztlich nur durch eine Überprüfung des Verhaltens bzw. der Verhaltensänderungen bei den Lernenden möglich erscheint, bleiben allgemeine und fachübergreifende Lernziele bei der Entwicklung von Lernzielen häufig völlig außer Betracht.

1) Vgl. z.B. Heeresamt (Hrsg.): Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer Nr. 1/76, Ausbildung der Unteroffizieranwärter im Unteroffiziergrundlehrgang, Teil I, Allgemeine Ausbildungsgebiete

2) Vgl. z.B. Westphalen, K., a.a.O., S. 49 ff.

Schließlich darf nicht übersehen werden, daß die Forderung nach Operationalisierung zur Bevorzugung bestimmter Arten von Qualifikationen führt. Ob ein bestimmtes Lernziel erreicht wurde oder nicht, läßt sich am ehesten bei solchen Fähigkeiten überprüfen, die lediglich die Wiedergabe von Kenntnissen betreffen. Die Möglichkeiten der Erfolgskontrolle z.B. in Form standardisierter Tests, die leicht auszuwerten sind und Vergleichbarkeit der Prüfungsergebnisse gewährleisten, sind hierbei am besten gegeben. Entscheidend für die Bewältigung von Lebenssituationen ist jedoch meist nicht die Fähigkeit zur Wiedergabe, sondern zur Verknüpfung unterschiedlich gearteter Kenntnisse, zu ihrer Interpretation und zur Anwendung bei einer spezifischen Aufgabenstellung.¹⁾ Bei Qualifikationen dieser Art läßt sich jedoch eine Erfolgskontrolle wesentlich schwieriger durchführen als in Fällen, bei denen es lediglich um die Wiedergabe von Kenntnissen geht.

III. 2.2. Das Grundmodell der Unteroffizierausbildung

Seit Bestehen der Bundeswehr hat die Unteroffizierausbildung eine Reihe von Veränderungen durchlaufen, die hier jedoch nicht nachgezeichnet werden sollen.²⁾ Im folgenden geht es vielmehr um die Darstellung des derzeitigen

1) Zu den unterschiedlichen Leistungen des Lernens vgl. Broudy, H.S.: Die Leistungen schulischen Lernens als Schlüssel zur Curriculumbegründung, in: Robinsohn, S.B. (Hrsg.): Curriculumentwicklung in der Diskussion, a.a.O., S. 18 ff.

2) Vgl. hierzu ausführlich: Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitt I. 1.11

Konzepts der Unteroffizierausbildung, wobei zunächst die teilstreitkraftspezifischen Momente außer Betracht bleiben. Auf die Besonderheiten in den einzelnen Teilstreitkräften ist in den nächsten Abschnitten ausführlich einzugehen.

Eine wichtige Grundlage für die augenblickliche Ausgestaltung der Unteroffizierausbildung und für weitere Reformmaßnahmen bildet das Gutachten der Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung von 1971. Es hat eine gewisse Angleichung der Unteroffizierausbildung in Heer, Luftwaffe und Marine veranlaßt.

Ausgehend von der Überlegung, daß militärische und zivile Tätigkeiten in weiten Bereichen zahlreiche Gemeinsamkeiten aufweisen,¹⁾ ist man dazu übergegangen, die Ausbildung in der Bundeswehr nach Möglichkeit so zu ordnen, daß sie an die bisherige berufliche Ausbildung der Soldaten anknüpfen kann und daß sie zu Abschlüssen führt, die sowohl für militärische als auch für zivile Berufsfelder qualifizieren. Daher haben die Teilstreitkräfte Ausbildungs- und Verwendungskataloge (AVK) erstellt, die zwar nicht einheitlich aufgebaut sind, in denen jedoch übereinstimmend die Abfolge der militärischen Verwendungen und die auf sie vorbereitenden Aus- und Fortbildungsabschnitte in Form von Ausbildungsreihen enthalten

1) Vgl. oben Professionalisierungs-/Entprofessionalisierungsdebatte, Abschnitt II.1.2.

sind.¹⁾ Darüber hinaus kann man den AVK entnehmen, welche Eingangsberufe für die verschiedenen Ausbildungsreihen geeignet oder bedingt geeignet erscheinen und welche auch zivilberuflich verwertbaren Fortbildungsmöglichkeiten und Bildungsabschlüsse in den einzelnen Ausbildungsreihen angeboten werden.

Der Werdegang des längerdienenden Unteroffiziers sieht in der Regel folgendermaßen aus:²⁾ Für die Anwärter auf diese Laufbahn sind normalerweise der Hauptschulabschluß mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder die Mittlere Reife als Eintrittsvoraussetzung erforderlich. Im Anschluß an die Grundausbildung und die erfolgreiche Teilnahme am Unteroffizier-/Maatenlehrgang kann der Bewerber nach Abschluß des ersten Dienstjahres zum Unteroffizier bzw. Maaten befördert werden. Daran schließt sich eine mehrjährige Verwendung auf entsprechenden Dienstposten in der Truppe an, die bei Soldaten mit Verpflichtungszeiten bis zu 4 Jahren bis zum Ende ihrer Dienstzeit dauert. Für Soldaten mit einer Dienstzeitverpflichtung von acht oder mehr Jahren beginnt frühestens im vierten Dienstjahr die Ausbildung zum Feldwebel/Bootsmann. Sie gliedert

1) Beispiele aus den AVK der Teilstreitkräfte finden sich bei Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitte I.2.23, I.2.24, I.2.25

2) Zum folgenden vgl. Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitt I.1.12, S. 2 ff., Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung, a.a.O., S. 37 ff.; Markus, W.: Ausbildung/Bildung - formaler Aufbau des Bildungssystems, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft, a.a.O., S. 38 ff.

sich in einen allgemein-militärischen Ausbildungsabschnitt und die fachliche Fortbildung. Der militärische Ausbildungsabschnitt schließt mit der Feldwebelprüfung und unterschiedlich nach TSK und teilweise auf freiwilliger Basis mit einer Eignungsfeststellung ab. Bei erfolgreicher Teilnahme an diesem Lehrgang kann nach Ablauf des vierten Dienstjahres die Ernennung zum Feldwebel/Bootsmann erfolgen. Die erreichte Note im Feldwebellehrgang ist Bestandteil der Eignungsfeststellung, d.h. die Prüfungsergebnisse entscheiden mit darüber, ob eine Weiterverpflichtung über acht Jahre hinaus, eine Übernahme als Berufsunteroffizier oder eine Überführung bzw. Einsteuerung in die Laufbahn des Offiziers des militärfachlichen Dienstes oder gar des Offiziers des Truppendienstes erfolgen kann.¹⁾ Die Analyse dieser beiden Laufbahnlehrgänge, also des Unteroffizier- und des Feldwebellehrgangs, stehen im Mittelpunkt dieses Kapitels.

Die Dauer der fachlichen Fortbildung hängt von der vorgesehenen Verwendung und von der Länge der eingegangenen Verpflichtungszeit ab und kann zu einem zivilen anerkannten Abschluß auf Meisterebene führen. In allen drei Teilstreitkräften erhalten Soldaten mit einer Mindestverpflichtungszeit von 12 Jahren, die aufgrund ihrer Eignung für besonders qualifizierte Verwendungen vorgesehen sind, in bestimmten Ausbildungsreihen stattdessen eine staatlich

1) Zur Regelung der Eignungsfeststellung in den einzelnen Teilstreitkräften siehe BMVg FÜ S I 7: Ausbildung und Bildung für die Unteroffiziere und für die Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Bonn 1979

anerkannte Ausbildung auf Fachschuleebene. Nur im Heer ist allerdings diese Ausbildung Bestandteil der Fortbildung des Feldwebels, in Luftwaffe und Marine kann sie lediglich u.U. als vorgezogene Berufsausbildung absolviert werden. Bei Feldwebeln, die für die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes vorgesehen sind, ist die Fachschulausbildung in Heer und Luftwaffe der Regelfall, in der Marine ist sie möglich. Innerhalb dieser Ausbildung kann zusätzlich die Fachschul- bzw. Fachhochschulreife erworben werden. Die Ausbildung an den Fachschulen dauert zwei bzw. drei Jahre und führt u.a. zu folgenden zivilberuflichen Abschlüssen:

- staatlich geprüfter Techniker (Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Maschinenbau, Bautechnik),
- staatlich geprüfter Betriebswirt,
- staatlich anerkannter Erzieher,
- medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent.

Auf die fachliche Fortbildung des Feldwebels folgt seine Verwendung in der Truppe. Am Ende der Dienstzeit beginnt für die Zeitsoldaten die Berufsförderung, deren Dauer sich nach der eingegangenen Dienstzeitverpflichtung richtet.

III. 2.3. Die Ausbildung im Heer

III. 2.3.1. Der Unteroffiziergrundlehrgang

Der Lehrgang, dessen Bestehen Laufbahnvoraussetzung für die Beförderung zum Unteroffizier ist, wird in den einzelnen Teilstreitkräften unterschiedlich bezeichnet. Im Heer spricht man vom Unteroffiziergrundlehrgang, in der

Luftwaffe vom Unteroffizierlehrgang und in der Marine vom Maatenlehrgang. Alle genannten Lehrgänge unterliegen einer starken Formalisierung, d.h. sie sind durch ein Bündel von Erlassen, Dienstvorschriften, Richtlinien und Anweisungen bis ins Detail vorgezeichnet. Dieser hohe Grad an Reglementierung gilt ebenso für die Feldwebellehrgänge. Die folgende Analyse des Unteroffiziergrundlehrgangs stützt sich auf die derzeit gültigen Einzelanweisungen für die Führerausbildung im Heer, in denen Ausbildungsziele und -inhalte verbindlich festgelegt sind und eine Aufteilung in Stunden vorgenommen ist.¹⁾

Obwohl das Heer seinen Bedarf an Unteroffizieren nur noch zum geringen Teil durch Wehrpflichtige und SaZ 2 deckt,²⁾ ist die Unteroffizierausbildung in ihrer zeitlichen Anlage nach wie vor hauptsächlich auf diese beiden Gruppen zugeschnitten. Die Unteroffizieranwärter nehmen in

1) Folgende vom Heeresamt herausgegebenen Einzelanweisungen wurden für die Auswertung herangezogen: Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer Nr. 1/76, Ausbildung der Unteroffizieranwärter im Unteroffiziergrundlehrgang, Teil I, Allgemeine Ausbildungsgebiete, 1976 (zitiert als: Einzelanweisung Nr. 1/76, Teil I); Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer Nr. 1/76, Ausbildung der Unteroffizieranwärter im Unteroffiziergrundlehrgang, Teil II, Spezielle Ausbildungsgebiete, 1976. Dabei wurden folgende Ausbildungsreihen berücksichtigt: Panzergrenadiere; Panzer; Jäger; Panzerjäger; Gebirgsjäger; Panzeraufklärer; Funk, Fernmeldetruppe, Fernmeldeverbindungsdienst; Artilleriegeschützdienst; Artillerieradardienst; Artilleriebegleitdienst; Kraftfahrzeug-/Panzertechnik; Pioniere; Fernsprech-/Fernschreibbetrieb; Flugabwehr - Kanone -.

2) Im Dezember 1977 waren 2,9 % aller Heeresunteroffiziere SaZ 2, 0,4 % Wehrpflichtige

der Regel ab dem 10. Dienstmonat, je nach Eignung und Leistung auch später, am Unteroffiziergrundlehrgang ihrer Ausbildungsreihe teil. Wenn die Personal-/Ausbildungsplanung es erfordert, können besonders geeignete Bewerber bereits ab dem 7. Dienstmonat zum Unteroffiziergrundlehrgang kommandiert werden. Da dieser Lehrgang im Durchschnitt knapp drei Monate dauert, entgeht den Teilnehmern also ein Quartal ihrer Vollausbildung, die während ihrer Abwesenheit weitergeführt wird.

Die Unteroffiziergrundlehrgänge finden in Unteroffizier-Ausbildungseinheiten oder an den Truppschulen des Heeres statt. Während früher die Lehrgänge an den Truppschulen für Unteroffizieranwärter mit mindestens zweijähriger Verpflichtungszeit vorgesehen waren, sind sie jetzt den Soldaten mit einer Verpflichtung von vier oder mehr Jahren vorbehalten. Kürzerdienende können sie nur dann besuchen, wenn freie Ausbildungskapazitäten vorhanden sind. Zumindest in einigen Truppengattungen scheint aber auch für wehrpflichtige Unteroffizieranwärter und für SaZ 2 die Truppschule der Regelfall zu sein.

Von seiner Konzeption her setzt der Unteroffiziergrundlehrgang den Stoff der Grund-, Voll- und Unteroffiziervorausbildung voraus. Die Vorausbildung soll den Ausbildungsstand in den Allgemeinen Ausbildungsgebieten ¹⁾ vereinheitlichen, fehlenden Lehrstoff der Vollausbildung vermitteln und an die Aufgaben als Vorgesetzter, Führer

1) Zur Unterscheidung zwischen Allgemeinen und Speziellen Ausbildungsgebieten vgl. unten S. 155 ff.

und Ausbilder heranzuführen.¹⁾ Sie findet in dem Quartal statt, das dem Unteroffiziergrundlehrgang vorangeht, also in der Regel im siebten bis neunten Dienstmonat, und muß faktisch neben der laufenden Vollausbildung absolviert werden. Der Lehrstoff besteht aus einem festen Themenblock "Vorbereitende Ausbildung zum Vorgesetzten, Führer und Ausbilder" mit insgesamt 25 Stunden, in denen Methodik der Ausbildung, Waffen- und Geräteausbildung und Formalausbildung gelehrt werden, und aus einem veränderlichen Anteil von Allgemeinen Ausbildungsgebieten. Dieser variable Teil umfaßt die noch fehlenden Teile der Allgemeinen Ausbildungsgebiete und muß für jedes Einstellungsquartal anhand des Gesamtausbildungsplanes (GAP) durch einen Vergleich des Gesamtprogramms mit der bereits durchlaufenen Vollausbildung neu bestimmt werden. Der Unteroffiziergrundlehrgang soll den Teilnehmern diejenigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln, die für ihre spätere Tätigkeit als Unteroffizier erforderlich sind und darüber hinaus Einstellungen und Verhaltensweisen fördern und entwickeln, die für Soldaten generell als wichtig angesehen werden wie etwa Verantwortungsgefühl, Opferbereitschaft, Kameradschaftlichkeit und eine positive Grundhaltung gegenüber der Bun-

1) Vgl. Heeresamt (Hrsg.): Einzelanweisung für die Führer-
ausbildung im Heer Nr. 3/76, Die Unteroffizier-
vorbereitung, 1976

desrepublik Deutschland und ihrer politischen Ordnung,¹⁾
d.h. von den oben herausgearbeiteten Funktionen der Aus-
bildung in der Bundeswehr (vgl. Abschnitt III. 1.3.)
werden neben der Vorbereitung auf die im Verteidigungs-
fall und im Frieden auszuübenden Tätigkeiten auch die
Integration des Soldaten in die Bundeswehr und die Aus-
prägung eines spezifischen Berufsethos sowie die Einbin-
dung in die politische und gesellschaftliche Ordnung der
Bundesrepublik Deutschland explizit als Aufgaben dieses
Lehrgangs genannt.

Als Ausbildungsziele des Unteroffiziergrundlehrgangs gel-
ten die Verwendungen als

- Vorgesetzter im Dienstgrad Unteroffizier
- Führer einer Gruppe oder vergleichbarer Teileinheit
und Ausbilder in der Vollausbildung

1) Vgl. Einzelanweisung Nr. 1/76, Teil I, Allgemeine
Ausbildungsgebiete, S. 6 f.: "Folgende Allgemeine
Eigenschaften der künftigen Unteroffiziere sind wäh-
rend des Lehrgangs zu entwickeln und zu fördern:

a.) Allgemeine Eigenschaften als Soldat:

Die Bereitschaft

- der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen,
für die freiheitliche, rechtsstaatliche und de-
mokratische Ordnung einzutreten und für ihre
Erhaltung Opfer zu bringen,
- aus Überzeugung zu gehorchen und befehlsgetreu
zu handeln,
- Verantwortung zu übernehmen,
- sich jederzeit mit allen Kräften einzusetzen,
sich körperlich zu üben und Belastungen auf sich
zu nehmen,
- für anvertrautes Material Sorge zu tragen,
- sich kameradschaftlich in die soldatische Ge-
meinschaft einzufügen."

oder

- Unteroffizier in spezieller Funktion

oder

Spezialist (Unteroffizier mit umfangreichen Fachkenntnissen)

- Riegenführer.¹⁾

Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf den Unteroffizier als Unterführer, wobei im Heer vor allem die Kampftruppen näher untersucht worden sind. Die entsprechenden Lehrgänge stehen daher im Mittelpunkt der Betrachtung, während Ausbildungsgänge, die für Unteroffiziere in spezieller Funktion und für Spezialisten gelten, allenfalls am Rande einbezogen werden können.

Für eine an den zukünftigen Tätigkeiten der Unteroffizieranwärter orientierte Lehrplananalyse sind die genannten, hier interessierenden Verwendungen - Vorgesetzter im Dienstgrad Unteroffizier, Führer einer Gruppe oder vergleichbaren Teileinheit, Ausbilder in der Vollausbildung, Riegenführer - noch nicht ausreichend präzise formuliert, zumal bei konkreten Aufgaben meist mehrere Verwendungen, etwa die des Vorgesetzten und Führers oder die des Ausbilders und Vorgesetzten zusammenfallen. Wie die Tätigkeitsfeldanalyse gezeigt hat, lassen sich die Aufgaben des Unteroffiziers im Heer, der als Gruppenführer tätig ist, grob in folgende Bereiche einteilen:²⁾

1) Ebenda, S. 6

2) Vgl. Kap. II. 2.2.

- Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht
- Lehrender in Unterrichtssituationen
- Sportausbilder (Riegenführer)
- Ausbilder in der Formalausbildung
- Verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät
- Gesprächspartner der Gruppe in Fragen der politischen Bildung; in Sonderfällen: Lehrender in Fragen der politischen Bildung
- Bindeglied zwischen Gruppe und höherem Vorgesetzten, Fürsorgepflicht
- Vorgesetzter im Innendienst.

Hinzu kommen noch verschiedene Sonderaufgaben, insbesondere Wachdienst und Unteroffizier vom Dienst (UvD).

Wenn man das Ausbildungsangebot im Hinblick auf diese Aufgabenbereiche sichtet, zeigt sich, daß sich ein Teil des Lehrstoffes an bestimmten Tätigkeiten festmachen läßt, während andere Ausbildungsgebiete aufgabenübergreifenden Charakter haben, d.h. für die meisten der genannten Aufgaben notwendig bzw. für alle Soldaten von Bedeutung sind. Bei der Gegenüberstellung von Ausbildungsgebieten und Aufgabenbereichen ist daher eine weitere Kategorie "Tätigkeit als Soldat/Unteroffizier generell" einzuführen.

Die ausgewerteten Ausbildungspläne unterscheiden zwischen Allgemeinen und Speziellen Ausbildungsgebieten. Bei den Speziellen Ausbildungsgebieten geht es um den Lehrstoff, der im Hinblick auf die Anforderungen der jeweiligen Truppengattungen zu vermitteln ist; im Vordergrund stehen hier Behandlung und Einsatz der jeweiligen

Waffen und Geräte, die Gefechtsausbildung sowie spezielle Fertigkeiten und Techniken. Zu den Allgemeinen Ausbildungsgebieten gehört der Lehrstoff, der für alle Truppengattungen einheitlich gilt. Außerdem sind hier solche Ausbildungsgebiete zuzuordnen, bei denen zwar für die verschiedenen Truppengattungen Spezifikationen bestehen, für die jedoch zumindest in Teilbereichen einheitliche Lehrprogramme vorhanden sind. Die Analyse der Lehrpläne beschäftigt sich hauptsächlich mit diesen Allgemeinen Ausbildungsgebieten.¹⁾

Lehrstoff der Allgemeinen Ausbildungsgebiete

Einen Überblick über die Anzahl der Stunden, die für die verschiedenen Allgemeinen Ausbildungsgebiete im Unteroffiziergrundlehrgang zur Verfügung stehen, vermittelt Tabelle 6.

1) Die Allgemeinen Ausbildungsgebiete sind in der Einzelanweisung Nr. 1/76, Teil I, zusammengefaßt

Tabelle 6

Überblick über die Allgemeinen Ausbildungsgebiete des Unteroffiziergrundlehrganges und ihre Bedeutung für die spätere Tätigkeit der Unteroffizieranwärter

Ausbildungsgebiet	Stundenzahl	Geltungsbereich	Relevant für den Aufgabenbereich . . .
Sportausbildung	40	alle Truppengattungen	- Riegenführer
Panzerabwehrausbildung aller Truppen (a Tr)	Sofern dies Ausbildungsgebiet nicht ganz entfällt oder Spezielles Ausbildungsgebiet ist: 10	die meisten Truppengattungen	- Führer und Ausbilder im Gefecht
ABC-Abwehrausbildung a Tr	8	alle Truppengattungen, ausgenommen ABCAbwTr	- Führer und Ausbilder im Gefecht - Lehrender in Unterrichtssituationen
Fliegerabwehrausbildung a Tr	i.d.R. 11	alle Truppengattungen, ausgenommen HF1aTr	- Führer und Ausbilder im Gefecht
Innere Führung und Recht	50		
- Wehrrecht und soldatische Ordnung	13	alle Truppengattungen	- des Uffz/Soldaten generell - Vorgesetzter im Innendienst - Sonderaufgaben (UvD)
- Wachausbildung	6	alle Truppengattungen	- Sonderaufgaben (Wachhabender) - Führer im Gefecht
- Kriegsvölkerrecht	7	alle Truppengattungen	- des Uffz/Soldaten generell - Führer im Gefecht
- Politische Bildung	12	alle Truppengattungen	- des Uffz/Soldaten generell - Gesprächspartner der Gruppe in Fragen der politischen Bildung - Lehrender in Fragen der politischen Bildung (i.Sonderfällen)
- Betreuung und Fürsorge	2	alle Truppengattungen	- Bindeglied zwischen der Gruppe und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht - Vorgesetzter im Innendienst - Sonderaufgaben (UvD)

Fortsetzung Tabelle 6

Ausbildungsgebiet	Stundenzahl	Geltungsbereich	Relevant für den Aufgabenbereich . . .
- Erziehung und Menschenführung	10	alle Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - des Uffz generell - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht - Vorgesetzter im Innendienst - Bindeglied zwischen der Gruppe und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht - Sonderaufgaben(UvD)
Lebenskundlicher Unterricht	4	alle Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - des Soldaten/Uffz generell
Allgemeine Truppenkunde	5		
- Militärische Organisation	1	alle Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - des Soldaten/Uffz generell - Führer seiner Gruppe im Gefecht - Lehrender in Unterrichtssituationen
- Militärische Sicherheit	1	alle Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - des Soldaten/Uffz generell - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht * - Sonderaufgaben
- Landstreitkräfte der Warschauer-Pakt-Staaten	3	alle Truppengattungen, für Fernspäher Spezielles Ausbildungsgebiet	<ul style="list-style-type: none"> - des Soldaten generell - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht
Methodik der Ausbildung	22	alle Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - Führer und Ausbilder im Gefecht - Lehrender in Unterrichtssituationen - Riegenführer * - Gesprächspartner der Gruppe in Fragen der politischen Bildung - Lehrender in Fragen der politischen Bildung (i.Sonderfällen)

* Das Ausbildungsgebiet besitzt nur partielle Relevanz für den betreffenden Aufgabenbereich

Fortsetzung Tabelle 6

Ausbildungsgebiet	Stundenzahl	Geltungsbereich	Relevant für den Aufgabenbereich . . .
Kampfausbildung a Tr	Unterschiede zwischen den Truppengattungen; z.T. Spezielles Aus- bildungsgebiet	alle Truppengattungen, sofern nicht Spezielles Ausbildungsgebiet	<ul style="list-style-type: none"> - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht - Lehrender in Unterrichtssituationen
Fernmeldeausbildung a Tr	erhebliche Unter- schiede zwischen den Truppengattungen; z.T. Spezielles Aus- bildungsgebiet	die Mehrzahl der Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht - Lehrender in Unterrichtssituationen - verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät*
Pionierausbildung a Tr	erhebliche Unter- schiede zwischen den Truppengattungen	alle Truppengattungen, ausgenommen PiTr und Fernspäher	<ul style="list-style-type: none"> - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht - Lehrender in Unterrichtssituationen
Waffen- und Schieß- ausbildung a Tr (Handwaffen)	Unterschiede zwischen den Truppengattungen, z.T. Spezielles Ausbil- dungsgebiet	alle Truppengattungen, sofern nicht Spezielles Ausbildungsgebiet	<ul style="list-style-type: none"> - Lehrender in Unterrichtssituationen - Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht - verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät*
Formalausbildung	6 - 8 Stunden, je nach Truppengattung	alle Truppengattungen	<ul style="list-style-type: none"> - des Uffz generell - Ausbilder der Gruppe in der Formalaus- bildung

* Das Ausbildungsgebiet besitzt nur partielle Relevanz für den betreffenden Aufgabenbereich

Aus Tabelle 6 ist außerdem ersichtlich, welche Ausbildungsgebiete einheitlich für alle Truppengattungen gelten und bei welchen Spezifikationen für die verschiedenen Truppengattungen bestehen. Die Gesamtzahl der auf die Allgemeinen Ausbildungsgebiete entfallenden Stunden schwankt erheblich; sie liegt zwischen 160 Stunden bei den Panzergrenadieren, da hier ein großer Teil der üblicherweise zu den Allgemeinen Ausbildungsgebieten gezählten Fächer als Spezielles Ausbildungsgebiet ausgewiesen ist, und der ABC-Abwehrtruppe mit 229 Stunden, bei der mit Ausnahme der ABC-Abwehrausbildung a Tr alle aufgelisteten Fächer zu den Allgemeinen Ausbildungsgebieten gehören.

Die Tabelle macht deutlich, daß Ausbildungsgebiete mit stark militär-spezifischem Einschlag wie Panzerabwehrausbildung a Tr, ABC-Abwehrausbildung a Tr, Fliegerabwehrausbildung a Tr, Kampfausbildung a Tr, Pionierausbildung a Tr nur für die Tätigkeit als Führer und Ausbilder im Gefecht und gelegentlich als Lehrender im Unterricht Bedeutung besitzen, während andere Ausbildungsgebiete wie Innere Führung und Recht und Methodik der Ausbildung ein breites Aufgabenspektrum ansprechen. Ein Vergleich mit der bis zum September 1976 gültigen Einzelanweisung¹⁾ zeigt, daß insbesondere bei diesen Fächern eine Vermehrung der Stundenzahl stattgefunden hat. Bei Methodik

1) Vgl. Heeresamt (Hrsg.), Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer Nr. 5/72, Ausbildung der Unteroffizieranwärter im Unteroffiziergrundlehrgang zum Führer und Ausbilder in der Vollausbildung, 1972

der Ausbildung stieg der Stundenansatz von 16 auf 22, bei Innere Führung und Recht von 39 auf 50, wobei insbesondere die Teilgebiete Wehrrecht und soldatische Ordnung (Zunahme von 7 auf 13 Stunden), Kriegsvölkerrecht (Zunahme von 2 auf 7 Stunden) und Politische Bildung (Zunahme von 9 auf 12 Stunden) von der Ausweitung profitieren.

Lehrstoff der Speziellen Ausbildungsgebiete

Bei der Betrachtung der Speziellen Ausbildungsgebiete steht die Ausbildung der Kampftruppen im Vordergrund. Von den bereits genannten Allgemeinen Ausbildungsgebieten sind hier in Einzelfällen Spezielles Ausbildungsgebiet:

- Panzerabwehrausbildung
- Kampfausbildung
- Fernmeldeausbildung
- Waffen- und Schießausbildung (Handwaffen)

Hinzu kommen die in Tabelle 7 aufgelisteten Speziellen Ausbildungsgebiete, die, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung, im Unteroffiziergrundlehrgang aller Kampftruppen anzutreffen sind.

Tabelle 7: Spezielle Ausbildungsgebiete des Unteroffiziergrundlehrgangs und ihre Bedeutung für die spätere Tätigkeit der Unteroffizieranwärter

Ausbildungsgebiet	Relevant für den Aufgabenbereich...
Waffen- und Geräteausbildung	<ul style="list-style-type: none">- Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht- Lehrender in Unterrichtssituationen- Verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät
Schießausbildung an der jeweiligen Waffe	<ul style="list-style-type: none">- Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht- Lehrender in Unterrichtssituationen- Verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät*
Gefechtsausbildung	<ul style="list-style-type: none">- Führer und Ausbilder seiner Gruppe im Gefecht- Lehrender in Unterrichtssituationen- Verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät*
Materialerhaltung und Materialbewirtschaftung	<ul style="list-style-type: none">- Verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät, Vorgesetzter im Technischen Dienst- Lehrender in Unterrichtssituationen*

* Das Ausbildungsgebiet besitzt nur partielle Relevanz für den betreffenden Aufgabenbereich.

In den übrigen Truppengattungen bzw. Ausbildungsreihen geht es bei den Speziellen Ausbildungsgebieten hauptsächlich um Behandlung, Wartung und Einsatz der jeweiligen Waffen und Geräte sowie um die Vermittlung der in der zukünftigen Verwendung notwendigen Fertigkeiten und Techniken. So sind z.B. die zentralen Ausbildungsgebiete der späteren Pioniere Sperren und Sprengen, Wasserdienst, Baudienst und Spezialgerät der Pioniere. In der Ausbildungsreihe Radardienst nehmen Fächer wie Gerätekunde, Materialbewirtschaftung und -erhaltung, Radarbedienung, Karten- und Vermessungsausbildung und Vermessungslehre einen breiten Raum ein. Für alle Ausbildungsreihen gilt, daß unter den Speziellen Ausbildungsgebieten die praktischen Übungen im Vordergrund stehen. Der Stundenansatz für die Speziellen Ausbildungsgebiete insgesamt ist uneinheitlich; im Durchschnitt liegt er bei ca. 220 Stunden, in die bereits die Nachtausbildung eingeschlossen ist.

Von Ausnahmen abgesehen, dauert der Unteroffiziergrundlehrgang in der Regel 11 Wochen. Da die Zahl der Wochenstunden auf 45 festgesetzt ist, ergibt sich eine Gesamtstundenzahl von 495. Davon entfallen auf

- Unteroffizierprüfung	9 Stunden
- Lehrgangsbeginn/-ende	15 Stunden
- Verfügungsstunden (2 je Woche)	22 Stunden
- Arbeitsstunden (angeleitet - 2 Stunden je Woche)	22 Stunden ¹⁾

Diese Zahlen deuten an, daß die Lehrgangsteilnehmer in kurzer Zeit eine Fülle von Stoff zu bewältigen haben und

1) Vgl. Einzelanweisung Nr. 1/76, Teil I, S. 8

daß ihnen, abgesehen von den zwei wöchentlichen Arbeitsstunden, keine Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts bleibt. Wählt man die nach Abzug von Unteroffizierprüfung, Lehrgangsbeginn/-ende, Verfügungsstunden und Arbeitsstunden verbleibenden 427 Stunden als Bezugsbasis, um den Prozentanteil der verschiedenen Ausbildungsgebiete zu berechnen, zeigt sich, daß das Schwergewicht auf der fachlichen und der militärspezifischen Ausbildung liegt und Fächern, die ein breites Aufgabenspektrum ansprechen, wie Innere Führung und Recht und Methodik der Ausbildung, nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt.¹⁾ Trotz des erhöhten Stundenansatzes umfaßt Innere Führung und Recht lediglich knapp 12 % der Unterrichtsstunden, wobei auf die Teilgebiete Politische Bildung 2,8 %, Betreuung und Fürsorge knapp 0,5 % und Erziehung und Menschenführung 2,3 % entfallen. Das Ausbildungsgebiet Methodik der Ausbildung beansprucht ca. 5 % des Lehrangebots.

Tabelle 7, in der die Speziellen Ausbildungsgebiete der Kampftruppen aufgelistet sind, enthält keine Angaben über die Stundenzahlen, weil die Gewichtung der einzelnen Fächer zwischen den Truppengattungen erheblich variiert. Insgesamt läßt sich jedoch sagen, daß hier eindeutig die Ausbildungsgebiete Gefechtsausbildung, Waffen- und Geräteausbildung und Schießausbildung an der jeweiligen Waffe dominieren. Auf diese drei Ausbildungsgebiete entfallen ganz grob betrachtet gut die Hälfte aller Stunden des gesamten Lehrgangs. Bei den übrigen Ausbildungsreihen lassen sich in der Regel keine so ausgeprägten Schwer-

1) Die folgenden Prozentangaben beziehen sich auf die Stundenzahlen in Tabelle 6

punkte ausmachen, da hier zumeist ein breiteres Spektrum an Speziellen Ausbildungsgebieten vorhanden ist und die Stunden gleichmäßiger auf diese Fächer verteilt sind.

Festlegung der Lernziele

Sowohl bei den Allgemeinen als auch bei den Speziellen Ausbildungsgebieten sind die Lernziele gestaffelt worden, wobei jeweils ein Global- oder Richtziel in mehrere Grobziele und diese wiederum in eine Reihe von Feinlernzielen unterteilt wurden. Dabei sind die Feinlernziele in der Regel so genau formuliert, daß sie einer Überprüfung zugänglich sind, sich also feststellen läßt, ob diese Ziele auch erreicht worden sind. Bei genauerer Durchsicht zeigt sich, daß zwischen den Speziellen Ausbildungsgebieten und den Allgemeinen Ausbildungsgebieten mit stark militärspezifischer Prägung wie z.B. Kampfausbildung a Tr, Fernmeldeausbildung a Tr, Pionierausbildung a Tr oder Waffen- und Schießausbildung a Tr auf der einen Seite und den Allgemeinen Ausbildungsgebieten mit aufgabenübergreifendem Charakter wie Innere Führung und Recht und Methodik der Ausbildung auf der anderen Seite in der Formulierung der Feinlernziele erhebliche Unterschiede bestehen. Bei den Speziellen Ausbildungsgebieten und den Allgemeinen Ausbildungsgebieten mit stark militärspezifischer Prägung geht es häufig darum, die Lehrgangsteilnehmer in der Handhabung bestimmter Waffen und Geräte unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften einzuweisen bzw. bestimmte Fertigkeiten und Techniken zu vermitteln. Hierbei ist es vielfach möglich, die Kenntnisse über die Funktionsweise der jeweiligen Waffen und Geräte und die notwendigen Fertigkeiten und Techniken so in Teilschritten zu

lehren, daß der Gesamtzusammenhang erhalten bleibt. Man wird daher bei diesen Ausbildungsgebieten eher davon ausgehen können, daß der Lehrgangsteilnehmer, sofern er die auf der Ebene der Feinziele formulierten Anforderungen beherrscht, auch den Qualifikationen, die in den übergeordneten Grob- und Richtlinien enthalten sind, entspricht.

Anders sieht es dagegen bei Fächern mit aufgabenübergreifendem Charakter wie Innere Führung und Recht und Methodik der Ausbildung aus. Hier steht zwar nicht auf der Ebene der Richt- und Grobziele, wohl aber auf der Ebene der Feinziele die Vermittlung abfragbaren Wissens im Vordergrund. Die Beherrschung eines Stoffgebietes ist jedoch nicht mit der Fähigkeit zur Anwendung dieser Kenntnisse gleichzusetzen, d.h. mit einer Prüfung, die auf formalisierbare Kenntnisse abstellt, ist nicht erfaßt, ob der Betreffende das Erlernte auch in der Praxis anwenden kann. Zwei Beispiele aus dem Gebiet "Innere Führung und Recht - Erziehung und Menschenführung" sollen die mangelnde Verknüpfung von Anwendungs- und Kenntnisebene verdeutlichen. Das Groblernziel, er soll "lernen, wie er sich ein Bild vom einzelnen Soldaten machen kann und befähigt werden, den Soldaten zur Pflichterfüllung anzuhalten", ist zerlegt in die Feinlernziele:

Er soll

"- sinngemäß erläutern, warum Beurteilungen ein Mittel der Erziehung und Grundlage für Auswahl und Förderung von Soldaten sind

- mindestens je 4 charakterliche, geistige und körperliche Eigenschaften eines guten Soldaten aufzählen und erläutern können
- mindestens 5 Merkmale nennen können, die das Bild eines Soldaten bestimmen und beeinflussen
- mindestens 3 Möglichkeiten aufzählen können, wie ein Vorgesetzter einen Soldaten kennenlernen und beurteilen kann".¹⁾

Dem Groblernziel, er soll "Würde und Rechte des Soldaten bei der Durchsetzung von Befehlen und Maßnahmen wahren und die Leitsätze für Vorgesetzte beachten können" sind die Feinlernziele zugeordnet:

Er soll

- "- die Führungsstile gem. ZDv 10/1, Leitsatz 1 - 8, nennen und anhand eines Beispiels aus der ZDv 10/1, Anhang, Teil III, Vor- und Nachteile der einzelnen Führungsstile darlegen können
- die Leitsätze 2, 3 und 4 sinngemäß wiedergeben und anhand der angeführten Beispiele deuten können
- die Leitsätze 9 - 20 in ihrem Wesensinhalt mit eigenen Worten wiedergeben können
- die Fürsorgepflicht des Vorgesetzten im Sinne des Leitsatzes 20 mit eigenen Worten erklären können".²⁾

Diese Beispiele, die sich durch zahlreiche Fälle aus anderen Ausbildungsgebieten ergänzen ließen, verdeutlichen, daß man von dem Beherrschen der Anforderungen, die die

1) Einzelanweisung Nr. 1/76, Teil I, S. 72

2) Ebenda, S. 72 f.

Feinziele formulieren, nicht unbedingt darauf schließen kann, daß auch die übergeordneten Grobziele erreicht wurden, denn die Feinziele stellen hauptsächlich auf abfragbare Kenntnisse, die Grobziele dagegen auf Verhalten ab.

III. 2.3.2 Der Unteroffizieraufbaulehrgang

Laufbahnvoraussetzung für die Ernennung zum Feldwebel ist die erfolgreiche Teilnahme an einem allgemein-militärischen Ausbildungsabschnitt, der im vierten Dienstjahr liegt. Im Heer wird dieser Lehrgang als Unteroffizieraufbaulehrgang, in der Luftwaffe als Feldwebellehrgang und in der Marine als Allgemeiner Bootsmannlehrgang bezeichnet.

Unteroffizieraufbaulehrgänge finden an den Truppschulen des Heeres statt. Ausbildungsziele, Lehrstoff, Zeiteinteilung und die für die einzelnen Ausbildungsgebiete einschlägigen Literaturhinweise und Vorschriften sind in der derzeit noch gültigen Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer Nr. 8/72 verbindlich festgelegt.¹⁾ Die Ablösung durch eine neue Einzelanweisung ist für die nächste Zeit zu erwarten. Der Aufbaulehrgang setzt die Kenntnisse voraus, die im Grundlehrgang und im anschließenden Truppendienst erworben wurden.

1) Die Auswertung bezieht sich auf die vom Heeresamt herausgegebene Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer 8/72, Ausbildung der Unteroffiziere im Unteroffizieraufbaulehrgang an den Truppschulen des Heeres, wobei die Ausbildungsrichtungen Panzer, Panzergrenadiere, Jäger, Panzerjäger, Aufklärende Artillerie, Raketenartillerie, Feld- und Panzerartillerie, Fernmeldeversorgungsdienst und Fernmeldeverbindungs-dienst berücksichtigt wurden.

Wie der Grundlehrgang weist auch der Aufbaulehrgang eine fachspezifische Ausrichtung auf; es besteht also kein Einheitslehrgang für alle Truppengattungen. Das besagt jedoch nicht, daß damit die fachliche Ausbildung der Feldwebel abgeschlossen ist. Im Anschluß an den Unteroffizieraufbaulehrgang folgt noch eine gesonderte fachliche Fortbildung.

Ähnlich wie im Grundlehrgang bestimmen sich auch im Aufbaulehrgang die Ausbildungsziele nach den späteren Verwendungen der zukünftigen Feldwebel:

- Vorgesetzter und Erzieher im Dienstgrad Feldwebel,
 - Führer und Ausbilder eines Zuges/einer vergleichbaren Teileinheit
- oder
- Feldwebel in spezieller Funktion
- oder
- Spezialist (Feldwebel mit umfangreichen Fachkenntnissen),
- Hilfssportleiter.¹⁾

Die folgende Darstellung befaßt sich wiederum schwerpunktmäßig mit den Lehrgängen, die auf die Verwendung als Unterführer (Zugführer) vorbereiten, wobei die Kampftruppen im Mittelpunkt des Interesses stehen. Das Lehrangebot für die zukünftigen Feldwebel in spezieller Funktion und für Spezialisten findet nur am Rande Berücksichtigung.

1) Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer
Nr. 8/72, Teil I, S. 7

Für eine tätigkeitsbezogene Analyse der Ausbildung sind die genannten Verwendungen ebenso wie beim Grundlehrgang zu global und müssen näher spezifiziert werden. Die Unterschiede zwischen den Aufgaben des Zugführers und des Gruppenführers liegen nicht allein darin, daß seine Vorgesetzten-, Führungs- und Ausbildungsaufgaben auf eine größere Teileinheit bezogen sind, sondern daß er als Feldwebel auch eine Reihe weiterer Aufgaben übernehmen muß. Hierzu gehören die Weiterbildung und Betreuung der Unteroffiziere seines Zuges und Unterrichtsaufgaben im Bereich der politischen Bildung, zu denen Unteroffiziere o.P. nur in Sonderfällen herangezogen werden. In groben Zügen kann man die Aufgaben eines Feldwebels im Heer mit der Hauptverwendung Zugführer folgendermaßen klassifizieren.¹⁾

- Führer und Ausbilder seines Zuges im Gefecht
- Lehrender in Unterrichtssituationen
- Ausbilder und Lehrer der Unteroffiziere des Zuges in der Unteroffizierweiterbildung
- Hilfssportleiter
- Ausbilder in der Formalausbildung
- Verantwortliche Übernahme und Erhaltung von Gerät, Vorgesetzter im Technischen Dienst
- Gesprächspartner des Zuges in Fragen der politischen Bildung
- Lehrender in Fragen der politischen Bildung
- Bindeglied zwischen Zug und höheren Vorgesetzten und zwischen Gruppenführern und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht

1) Vgl. Kap. II.2.4.

- Vorgesetzter im Innendienst
- Schießlehrer (nur Kampftruppen)

Sonderaufgaben:

- stellvertretender Offizier vom Wachdienst (OvWa)
- Feldwebel vom Wochendienst

Wie bei der Analyse der Lehrpläne des Grundlehrgangs zeigt sich beim Aufbaulehrgang, daß sich eine Gegenüberstellung von Aufgabenbereichen und Ausbildungsgebieten wegen des aufgabenübergreifenden Charakters mancher Ausbildungsgebiete nur dann durchführen läßt, wenn man die zusätzliche Aufgabenkategorie "Tätigkeit als Soldat/Feldwebel generell" einbezieht.

Auch der Unteroffizieraufbaulehrgang unterscheidet zwischen Allgemeinen Ausbildungsgebieten und den nach Truppengattungen differierenden Speziellen Ausbildungsgebieten. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß hier die Abgrenzung (noch) etwas anders aussieht als im Unteroffiziergrundlehrgang. Während im Grundlehrgang zu den Allgemeinen Ausbildungsgebieten auch solche Fächer gehören, bei denen zwar zwischen den verschiedenen Truppengattungen Spezifikationen bestehen, für die jedoch zumindest in Teilbereichen einheitliche Lehrprogramme vorhanden sind, zählen im Aufbaulehrgang zu den Allgemeinen Ausbildungsgebieten nur solche Fächer, die für alle Truppengattungen einheitlich geregelt sind. Kampf-, Pionier-, Panzerabwehr-, Fliegerabwehr- und Fernmeldeausbildung aller Truppen sowie die Schießausbildung werden daher im Aufbaulehrgang, soweit sie für die jeweilige Ausbildungsrichtung in Frage kommen, im Rahmen

der Speziellen Ausbildungsgebiete vermittelt. Bis 1976 galt dieser enger gefaßte Begriff vom Allgemeinen Ausbildungsgebiet auch für den Grundlehrgang.

Lehrstoff der Allgemeinen Ausbildungsgebiete

Im Bereich der Allgemeinen Ausbildungsgebiete gibt es zwei verschiedene Ausbildungsprogramme. Das Ausbildungsprogramm A ist für Führer und Ausbilder eines Zuges oder einer vergleichbaren Teileinheit vorgesehen, das Ausbildungsprogramm B für Feldwebel in spezieller Funktion und für Spezialisten.¹⁾ Das Ausbildungsprogramm B weist mit insgesamt 145 Stunden gegenüber 185 Stunden beim Ausbildungsprogramm A einen geringeren Stundensatz auf; betroffen sind die Ausbildungsgebiete Innere Führung (10 Stunden weniger als in Programm A), Recht (5 Stunden weniger) und Taktische Grundausbildung (10 Stunden weniger), außerdem Methodik der Ausbildung, die hier im Rahmen der Speziellen Ausbildungsgebiete vermittelt wird.

Im vorliegenden Zusammenhang ist jedoch vor allem das auf die zukünftigen Zugführer zugeschnittene Ausbildungsprogramm A von Bedeutung. Ergänzend zu den bereits von der Grund- und Vollausbildung und vom Unteroffiziergrundlehrgang bekannten Allgemeinen Ausbildungsgebieten kommen die Fächer Betriebswirtschaftslehre der Streitkräfte und Taktische Grundausbildung hinzu. Stundenansatz und zukünftige Aufgabenbereiche, die durch die einzelnen Allgemeinen Ausbildungsgebiete angesprochen sind (oder sein sollten), gehen aus Tabelle 8 hervor.

1) Vgl. Einzelanweisung für die Führerausbildung im Heer Nr. 8/72, Teil I, S. 9

Tabelle 8: Überblick über die Allgemeinen Ausbildungsgebiete des Unteroffizieraufbaulehrgangs und ihre Bedeutung für die spätere Tätigkeit der Lehrgangsteilnehmer

Ausbildungsgebiet	Stundenzahl (Ausbildungsprogramm A)	Relevant für den Aufgabenbereich...
Innere Führung	49	
- Erziehung und Menschenführung	20	<ul style="list-style-type: none">- des Feldwebels generell- Führer und Ausbilder seines Zuges im Gefecht- Lehrender in Unterrichtssituationen- Ausbilder der Unteroffiziere des Zuges in der Unteroffizierweiterbildung- Vorgesetzter im Innendienst- Bindeglied zwischen Zug und höheren Vorgesetzten und zwischen Gruppenführern und höheren Vorgesetzten; Fürsorgepflicht- Sonderaufgaben (OvWa und Feldwebel vom Wochendienst)
- Soldatische Ordnung	4	<ul style="list-style-type: none">- Vorgesetzter im Innendienst- Lehrender in Unterrichtssituationen- Sonderaufgaben (OvWa und Feldwebel vom Wochendienst)

Fortsetzung Tabelle 8

Ausbildungs- gebiet	Stundenzahl (Ausbildungs- programm A)	Relevant für den Aufgabenbereich...
- Staatsbürger- licher Unter- richt	21	- des Feldwebels/Sol- daten generell - Gesprächspartner des Zuges in Fragen der politischen Bildung - Lehrender in Fragen der politischen Bildung
- Betreuung und Fürsorge	4	- Bindeglied zwischen Zug und höheren Vor- gesetzten und zw- ischen Gruppenführern und höheren Vorge- setzten, Fürsorge- pflicht - Vorgesetzter im Innen- dienst
Lebenskundlicher Unterricht	12	- des Feldwebels/Solda- ten generell
Recht	20	- des Feldwebels/Solda- ten generell - Führer und Ausbilder seines Zuges im Ge- fecht - Lehrender in Unter- richtssituationen - Vorgesetzter im Innen- dienst - Sonderaufgaben

Fortsetzung Tabelle 8

Ausbildungs- gebiet	Stundenzahl (Ausbildungs- programm A)	Relevant für den Aufgabenbereich...
Betriebswirt- schaftslehre der Streit- kräfte	10	<ul style="list-style-type: none">- des Feldwebels/Sol- daten generell- Führer und Ausbilder seines Zuges im Ge- fecht- Verantwortliche Über- nahme und Erhaltung von Gerät
Allgemeine Truppenkunde	5	<ul style="list-style-type: none">- des Feldwebels/Sol- daten generell- Führer und Ausbilder seines Zuges im Ge- fecht- Lehrender in Unter- richtssituationen- Ausbilder und Lehrer der Unteroffiziere des Zuges in der Un- teroffizierweiterbil- dung
Methodik der Ausbildung	15	<ul style="list-style-type: none">- Führer und Ausbilder seines Zuges im Ge- fecht- Lehrender in Unter- richtssituationen- Ausbilder und Lehrer der Unteroffiziere in der Unteroffizierwei- terbildung- Hilfssportleiter*

* Das Ausbildungsgebiet besitzt nur partielle Relevanz
für den betreffenden Aufgabenbereich

Fortsetzung Tabelle 8

Ausbildungs- gebiet	Stundenzahl (Ausbildungs- programm A)	Relevant für den Aufgabenbereich...
Fortsetzung Methodik der Ausbildung	9	<ul style="list-style-type: none">- Gesprächspartner des Zuges in Fragen der politischen Bildung- Lehrender in Fragen der politischen Bildung
Militärische Sicherheit und Unterrichtung über die Streit- kräfte des War- schauer Paktes	9	<ul style="list-style-type: none">- des Feldwebels/Sol- daten generell- Führer und Ausbilder seines Zuges im Ge- fecht- Lehrender in Unter- richtssituationen- Ausbilder und Lehrer der Unteroffiziere des Zuges in der Un- teroffizierweiterbil- dung- Sonderaufgaben (OvWa und Feldwebel vom Wochendienst)
Taktische Grund- ausbildung	17	<ul style="list-style-type: none">- Führer seines Zuges im Gefecht
ABC-Abwehrausbil- dung aller Truppen	6	<ul style="list-style-type: none">- Führer und Ausbilder seines Zuges im Ge- fecht- Lehrender in Unter- richtssituationen- Ausbilder und Lehrer der Unteroffiziere des Zuges in der Un- teroffizierweiterbil- dung (in Einzelfällen)

Fortsetzung Tabelle 8

Ausbildungs- gebiet	Stundenzahl (Ausbildungs- programm A)	Relevant für den Aufgabenbereich...
Sportausbildung	32	- Hilfspportleiter
Formalausbildung	5	- des Feldwebels generell - Ausbilder des Zuges in der Formalaus- bildung
Sanitätsausbil- dung aller Truppen	5	- Führer und Ausbilder seines Zuges im Gefecht
Allgemeine Aus- bildungsgebiete insgesamt	185	

Sieht man von den Fächern Taktische Grundausbildung, ABC-Abwehrausbildung aller Truppen, Sportausbildung, Formalausbildung und Sanitätsausbildung aller Truppen ab, so besitzen die Allgemeinen Ausbildungsgebiete jeweils für ein breites Spektrum von Aufgaben Bedeutung.

Lehrstoff der Speziellen Ausbildungsgebiete

Einen Überblick über die Speziellen Ausbildungsgebiete der Kampftruppen in den Ausbildungsrichtungen Panzer, Jäger, Panzerjäger und Panzergrenadiere und über den jeweiligen Stundenansatz gibt Tabelle 9.

Tabelle 9: Stundenansatz der Speziellen Ausbildungsgebiete in den Ausbildungsrichtungen Panzer, Jäger Panzerjäger, Panzergrenadiere im Unteroffizieraufbaulehrgang

Ausbildungsgebiet	Stundenzahl			
	Panzer	Jäger	Panzerjäger	Panzergrenadiere
Grundsätze und Grundlagen für Führung und Kampf	25	25	35	25
Gefechtsausbildung ¹⁾	150	246	149	193
Schießausbildung ¹⁾	166	93	135	} 232
Waffen- und Geräteausbildung	21	36	33	
Fernmeldeausbildung (aTr)	10	15	10	11
Materialwirtschaft (Materialbewirtschaftung und -erhaltung)	30	20	20	27
Kampfausbildung aTr	13	} Der Lehrstoff dieser Ausbildungsgebiete ist in die oben genannten Ausbildungsgebiete eingeordnet	24	--
Pionierausbildung aTr	10		19	12
Panzerabwehrausbildung aTr	5		--	9
Fliegerabwehrausbildung aTr	5		10	6
Gesamtstundenzahl der Speziellen Ausbildungsgebiete	435		435	435

1) Der Stundenansatz kann durch anteilige Nachtausbildung erhöht werden

In diesen Ausbildungsrichtungen dominieren die Gefechtsausbildung und die Schießausbildung, wenn auch die Gewichtung unerschiedlich aussieht. Im Unterschied zu den Allgemeinen Ausbildungsgebieten sind die meisten Speziellen Ausbildungsgebiete nur für einen engen Kreis von Aufgaben, nämlich für die Tätigkeit als Führer und Ausbilder des Zuges im Gefecht, als Lehrender im Unterricht und als Ausbilder der Unteroffiziere des Zuges in der Unteroffizierweiterbildung relevant. Den Ausbildungsgebieten Schießausbildung, Waffen- und Geräteausbildung, Materialwirtschaft und ggf. der Fernmelde- und Pionierausbildung kommt darüber hinaus im Hinblick auf die verantwortliche Übernahme und Erhaltung des Geräts Bedeutung zu. Die Schießausbildung und die Waffen- und Geräteausbildung sind schließlich in den Kampftruppen auch unter dem Aspekt der zukünftigen Tätigkeit der Feldwebel als Schießlehrer zu betrachten.

In anderen Ausbildungsrichtungen sind die Speziellen Ausbildungsgebiete breiter gefächert. Neben den Fächern mit stark militärspezifischem Charakter wie Kampfausbildung aller Truppen, Waffen- und Schießausbildung, Pionierausbildung aller Truppen, Panzerabwehrausbildung aller Truppen und Fliegerabwehr aller Truppen werden jeweils eine Reihe von Ausbildungsgebieten mit rein fachlicher Orientierung angeboten. Auf diesen Fächern, in denen es vorwiegend um Behandlung, Wartung und Einsatz der jeweiligen Waffen und Geräte sowie um die Vermittlung der in der zukünftigen Verwendung notwendigen Fertigkeiten und Techniken geht, liegt jeweils der Schwerpunkt des Unteroffizieraufbaulehrgangs. So entfallen beispielsweise in

der Ausbildungsrichtung Fernmeldeverbindungsdienst 327 Stunden von 435 für die Speziellen Ausbildungsgebiete veranschlagten Stunden auf die der fachlichen Ausbildung dienenden Gebiete Materialwirtschaft, Grundlagen der Fernmeldetechnik, spezielle Fernmeldetechnik, Fernmeldegerätelehre, Fernmeldeeeinsatz, Fernmeldebetrieb, Schutz des Fernmeldedienstes und Fernmeldegefechtsausbildung. Bei der Aufklärenden Artillerie sind 355 der 435 Stunden umfassenden Speziellen Ausbildungsgebiete für die systembezogene Ausbildung und das Fach Materialwirtschaft veranschlagt.

Stellenwert der verschiedenen Ausbildungsgebiete

Der Stellenwert der verschiedenen Ausbildungsgebiete wird besonders deutlich, wenn man den jeweiligen Stundenansatz in Relation zur Gesamtzahl der Ausbildungsstunden setzt. Die Lehrgangsdauer variiert zwischen den einzelnen hier betrachteten Ausbildungsrichtungen. Für die Richtungen Panzerjäger, Jäger und Panzer, Fernmeldeverbindungsdienst, Feld- und Panzerartillerie sowie Aufklärende Artillerie beträgt sie 16 Wochen, für Panzergrenadiere 18 Wochen, für den Fernmeldeversorgungsdienst 22 Wochen und für die Raketenartillerie 12 Wochen, wobei man in der letztgenannten Ausbildungsrichtung aus organisatorischen Gründen eine Aufteilung in einen siebenwöchigen Allgemeinen Militärischen Teil und einen Militärischen Fachteil von 5 Wochen Dauer vorgenommen hat. Geht man vom häufigsten Fall, einer Lehrgangsdauer von 16 Wochen, aus, so beläuft sich die Gesamtstundenzahl bei 44 Stunden je Woche auf 704 Stunden. Davon entfallen auf

- Arbeitsstunden (je Woche 2 Stunden)	32 Std.
- Verfügungsstunden (je Woche 2 Stunden)	32 Std.

- Feldwebelprüfung	9 Std.
- Psychologischer Test	2 Std.
- Lehrgangsbeginn/-ende	9 Std.

Für die Ausbildung selbst verbleiben mithin 620 Stunden. Legt man bei den Allgemeinen Ausbildungsgebieten das für die zukünftigen Führer und Ausbilder eines Zuges oder einer vergleichbaren Teileinheit gedachte Ausbildungsprogramm A mit 185 Ausbildungsstunden zugrunde, so beträgt die Relation zwischen Allgemeinen und Speziellen Ausbildungsgebieten 185 zu 435. Dabei ist zu berücksichtigen, daß in den Allgemeinen Ausbildungsgebieten bereits eine Reihe von Fächern mit stark militärspezifischer Ausrichtung enthalten sind, wie Taktische Grundausbildung, ABC-Abwehrausbildung aller Truppen und Formalausbildung. So gesehen wird die Dominanz der militärspezifischen und der fachlichen Ausbildungsgebiete über die Ausbildungsgebiete mit aufgabenübergreifendem Charakter noch deutlicher.

Bei den zukünftigen Feldwebeln in spezieller Funktion und den Spezialisten, für die bei den Allgemeinen Ausbildungsgebieten das kürzer gefaßte Ausbildungsprogramm B mit insgesamt 145 Stunden vorgesehen ist, stehen bei gleicher Lehrgangsdauer mehr Ausbildungsstunden für die Speziellen Ausbildungsgebiete zur Verfügung, was wiederum insbesondere der fachlichen Ausbildung zugute kommt. Sofern die Aufbaulehrgänge mehr als die hier als Regelfall betrachteten 16 Wochen dauern, wirkt sich dies ebenfalls zugunsten der Speziellen Ausbildungsgebiete aus, da der Stundenansatz für die Allgemeinen Ausbildungsgebiete

unabhängig von der gesamten Lehrgangsdauer 185 bzw. 145 Stunden beträgt.

Im Gegensatz zur neuen Einzelanweisung für den Unteroffiziergrundlehrgang enthalten die derzeit noch gültigen Pläne für den Aufbaulehrgang keine detaillierten Lernziele, sondern nur recht allgemein gehaltene Ausbildungsziele. Sie haben häufig Leerformelcharakter und lassen den Zusammenhang zu den späteren Aufgaben der Feldweibel nicht oder kaum erkennen.

Insgesamt kann man sagen, daß im Unteroffiziergrundlehrgang, wie aus der Formulierung der Feinlernziele ersichtlich, insbesondere bei den Allgemeinen Ausbildungsgebieten mit aufgabenübergreifendem Charakter, die Vermittlung von abfragbarem Wissen im Vordergrund steht. Der Aufbaulehrgang stellt hingegen stärker auf die Anwendung und Umsetzung von Kenntnissen und auf die Fähigkeit zur Weitergabe dieses Wissens ab. Diese Intention geht zwar kaum aus den Ausbildungszielen hervor, sie läßt sich jedoch an Stoffplan und Stundenaufteilung ablesen. So entfällt ein großer Teil der Lehrstunden auf Lehrproben, auf die Ausbildung am Sandkasten und auf andere praktische Übungen. Besonders hoch ist der Anteil der Lehrproben im Fach Methodik der Ausbildung. Hier sind 11 der 15 für dieses Ausbildungsgebiet angesetzten Stunden für Lehrproben vorgesehen.

III. 2.4. Die Ausbildung in der Luftwaffe

III. 2.4.1. Der Unteroffizierlehrgang

Für Unteroffizieranwärter mit einer Mindestdienstzeitverpflichtung von 4 Jahren (in Ausnahmefällen sind auch Soldaten mit kürzerer Verpflichtungsdauer und Wehrpflichtige zugelassen) sind folgende Ausbildungsabschnitte vorgesehen:

- Eine truppendienstliche Ausbildung von 6 Monaten, die sich in eine allgemeine Grundausbildung und einen Unteroffizierlehrgang mit anschließender Unteroffizierprüfung gliedert.
- Eine Fachausbildung in einem speziellen Fachgebiet, deren Dauer je nach Fachgebiet variiert. Im Durchschnitt beträgt sie ca. 6 Monate.¹⁾

Die Reihenfolge der Ausbildungsabschnitte hängt von der gewählten Verpflichtungsdauer und dem jeweiligen Fachgebiet ab. Bei Wehrpflichtigen und kürzerdienenden Zeitsoldaten schließt sich der Unteroffizierlehrgang meist an die Fachausbildung an, während Längerdienende den Unteroffizierlehrgang in der Regel vor der Fachausbildung absolvieren.

Im Unterschied zum Heer besteht im Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe keine Differenzierung nach Ausbildungsreihen oder Dienstbereichen. Die fachliche Spezifizierung ist ganz in die Fachausbildung verlagert. Die Unteroffizierlehrgänge finden in Luftwaffenausbildungskompanien statt, können aber auch in Einheiten der Verbände/Schu-

1) Vgl. Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitt I 1.14, S. 2

len der Luftwaffe durchgeführt werden. Grundausbildung und Unteroffizierlehrgänge sollen in derselben Luftwaffenusbildungskompanie durchgeführt werden.

Die folgende Auswertung stützt sich auf die vom Luftwaffenusbildungskommando herausgegebene Besondere Anweisung für die Ausbildung Nr. 2200, Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe (UL) aus dem Jahr 1975. Sie enthält neben Angaben über Lernziele, Ausbildungsstoff, jeweilige Stundenzahl, Ausbildungsform (Unterricht oder praktischer Dienst) und heranzuziehende Quellen auch Ausführungen darüber, wer Durchführender des Unterrichts sein soll (z.B. Offizier, Zugführer oder Lehrgangsteilnehmer) und mit welcher Intensität der jeweilige Lehrstoff von den Lehrgangsteilnehmern zu beherrschen ist. (Skala von I bis IV). Darüber hinaus gibt die Anweisung für die Ausbildung eine Fülle von Hinweisen für die Durchführung des Unterrichts, z.B. über den Aufbau der Unterrichtsstunde, den Schwerpunkt des jeweils zu vermittelnden Stoffs, über die zweckmäßigen Unterrichtsmethoden, über mögliche Anknüpfungspunkte und über die Kenntnisse, die der jeweils zu behandelnde Ausbildungsstoff voraussetzt.

Die Ausbildungsziele des Unteroffizierlehrgangs sind auf die zukünftigen Tätigkeiten der Lehrgangsteilnehmer als

- Vorgesetzte im Dienstgrad Unteroffizier
- Ausbilder und
- Führer einer kleinen Kampfgemeinschaft im Rahmen der Sicherung von Luftwaffen-Anlagen

abgestimmt. Darüber hinaus geht es, ebenso wie in den Lehrgängen des Heeres, um die Förderung soldatischer

Persönlichkeitsmerkmale wie Pflichtbewußtsein, Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft.¹⁾

Der Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe umfaßt 50 Ausbildungstage mit insgesamt 400 Stunden, die sich auf die einzelnen Ausbildungsgebiete folgendermaßen verteilen:

1. Innere Führung und Recht	insgesamt: 71 Std.
davon:	
- Erziehung und Menschenführung	15 Std.
- Politische Bildung	18 Std.
- Soldatische Ordnung	18 Std.
- Kriegsvölkerrecht	2 Std.
- Arbeitsstunden	18 Std.
2. Allgemeine Truppenkunde	insgesamt: 24 Std.
davon:	
- Arbeitsstunden	7 Std.
3. Methodik der Ausbildung	insgesamt: 65 Std.
davon:	
- Üben des freien Sprechens	10 Std.
- Lehrversuche/Lehrproben	30 Std.
4. Waffen- und Schießausbildung	insgesamt 85 Std.
davon:	
- Schulschießen mit Handwaffen	28 Std.
- Arbeitsstunden	23 Std.

1) Vgl. Besondere Anweisung für die Ausbildung Nr. 2200, Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe (UL), Teil A, S. 4

5. Sicherung von Luftwaffenanlagen (Objektschutz)	insgesamt: 49 Std.
davon:	
- Arbeitsstunden	14 Std.
6. Lebenskundlicher Unterricht	6 Std.
7. ABC/Se-Ausbildung	8 Std.
8. Sanitätsausbildung	10 Std.
9. Formalausbildung	18 Std.
10. Sportausbildung	40 Std.
11. Stunden zur besonderen Verwendung (Lehrgangsorganisation und Ver- waltung, Unteroffizierprüfung, Verfügungsstunden KpChef)	24 Std.

Abgesehen vom Gebiet "Sicherung von Luftwaffenanlagen (Objektschutz)", das auf die Aufgabe als Führer einer kleinen Kampfgemeinschaft im Rahmen der Sicherung von Luftwaffenanlagen vorbereiten soll, sind demnach im Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe nur solche Fächer vertreten, die den Allgemeinen Ausbildungsgebieten im Unteroffiziergrundlehrgang des Heeres entsprechen. Auch ohne eine detaillierte Gegenüberstellung von Ausbildungsgebieten und zukünftigen Aufgabenbereichen der Lehrgangsteilnehmer, wie sie für die Unteroffizierausbildung im Heer vorgenommen wurde, läßt sich sagen, daß die genannten Aufgabengebiete hauptsächlich auf die Aufgabenbereiche

- des Unteroffiziers/Soldaten generell
- Gesprächspartner der Gruppe in Fragen der politischen Bildung

- Lehrender in Fragen der politischen Bildung (in Sonderfällen)
- Bindeglied zwischen Gruppe und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht
- Vorgesetzter im Innendienst
- Sonderaufgaben (Wachdienst, UvD) und
- Sportausbilder

vorbereiten. Auch die zukünftige Tätigkeit als Ausbilder nimmt im Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe einen breiten Raum ein, jedoch geht es hier hauptsächlich um die Entwicklung pädagogischer Qualifikationen, während die fachlichen Aspekte der Ausbildertätigkeit, d.h. die Inhalte, die der Ausbilder zu vermitteln hat, nur eine untergeordnete Rolle spielen.

III. 2.4.2. Der Feldwebellehrgang¹⁾

Im Gegensatz zum Heer, wo die Fachausbildung an den Unteroffizieraufbaulehrgang anschließt, erhalten in der Luftwaffe die zukünftigen Feldwebel zunächst eine Fachausbildung von durchschnittlich 8 Monaten Dauer. Wenn die Fachausbildung erfolgreich abgeschlossen ist, erfolgt die Zulassung zur Teilnahme am Feldwebellehrgang an der Truppendienstlichen Fachschule in Iserlohn. Für geeignete Unteroffiziere mit einer mindestens 12jährigen Verpflichtungszeit kann anstelle der üblichen Fachausbildung, aufgrund freiwilliger Meldung als vorgezogene Berufsförderung, eine 2jährige staatlich anerkannte Fach-

1) Zum folgenden vgl. Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitt I. 1.14, S. 2

schul Ausbildung vorgesehen werden. Sie führt je nach Ausbildungsreihe entsprechend der vorgesehenen Verwendung zum staatlich geprüften Techniker bzw. zum staatlich geprüften Betriebswirt und wird später durch eine system- oder verwendungsbezogene Spezialisierung im entsprechenden Fachgebiet von durchschnittlich 4 Monaten Dauer ergänzt. Der Feldwebellehrgang fällt dabei zuweilen in die Zeit der Fachschul Ausbildung.

Im Anschluß an den Feldwebellehrgang können Lehrgangsteilnehmer bei Neigung und Bedarf den Lehrgangsteil "Ausbildung der Ausbilder" besuchen. Es handelt sich hierbei um eine dreiwöchige berufspädagogische Ausbildung, die zu einer zivilberuflich anerkannten Qualifikation führt. Dieser Lehrgangsteil baut auf dem Ausbildungsplan des Feldwebellehrgangs auf und schließt mit einer Prüfung gemäß der Prüfungsordnung der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer Hagen (SIHK) ab.¹⁾

Nicht nur der Unteroffizierlehrgang, sondern auch der Feldwebellehrgang ist in der Luftwaffe im Unterschied zum Heer als Einheitslehrgang konzipiert, enthält also keine fachlichen Differenzierungen. Der Feldwebellehrgang soll vor allem allgemeine Führungs- und Ausbilderqualifikationen vermitteln. Im Ausbildungsbefehl für die Durchführung dieses Lehrgangs ist folgendes Lehrgangziel genannt:

1) Vgl. Truppendienstliche Fachschule der Luftwaffe, Ausbildungsbefehl für die Durchführung des Feldwebellehrgangs der Luftwaffe, April 1975, S. 3 f.

"Die Lehrgangsteilnehmer sollen befähigt werden,

- a) ihre künftigen Aufgaben und Pflichten als militärische Vorgesetzte wahrzunehmen,
- b) die Grundsätze der 'Mitarbeiterführung', auf die Praxis des künftigen Aufgabenbereiches als Feldwebel bezogen, richtig anzuwenden,
- c) Soldaten in ihrem speziellen Fachgebiet am Arbeitsplatz auszubilden bzw. diese Ausbildung zu überwachen,
- d) Soldaten nach methodischen Grundsätzen anzuleiten".¹⁾

Unter curricularen Aspekten hat man diesem umfassenden Lehrgangsziel drei Richtziele zugeordnet:

- 1) Menschenführung: Der Lehrgangsteilnehmer soll als militärischer Vorgesetzter die Gründe für das eigene Verhalten erkennen, Einflüsse auf das Verhalten unterstellter Soldaten und Gruppen erfassen und somit wirkungsvoll führen können.
- 2) Ausbildungslehre: Der Lehrgangsteilnehmer soll durch die Anwendung didaktischer Grundsätze die Ausbildung erfolgreicher gestalten können.
- 3) Führungslehre: Der Lehrgangsteilnehmer soll die Bedingungen der Willensbildung und -durchsetzung kennen und an der Erreichung vorgegebender Ziele mitwirken können.

Die Richtziele sind dann weiter in mehrere Grobziele untergliedert, die jedoch noch so global formuliert sind, daß sie sich einer Überprüfung entziehen.

1) Ebenda, S. 1

Der Lehrgang dauert 6 Wochen und umfaßt 240 Ausbildungsstunden. Davon entfallen 21 Stunden auf die allgemeine Eignungsfeststellung, weitere 22 Stunden sind für Anreise, Lehrgangsorganisation und Prüfungen vorgesehen. Die verbleibenden 197 Stunden verteilen sich auf folgende Ausbildungsgebiete: ¹⁾

1. Innere Führung und Recht		insgesamt: 71 Std
a) Zeitgemäße Menschenführung und Wehrrecht		insgesamt: 55 Std
davon:		
- Übungsstunden	9 Std	
- Lehrgangsarbeit/ Besprechung	4 Std	
b) Politische Bildung		insgesamt: 16 Std
davon:		
- Übungsstunden	3 Std	
2. Mitarbeiterführung		insgesamt: 55 Std
Zielsetzung und Konzeption	1 Std	
a) Psychologische Grundlagen		insgesamt: 29 Std
davon:		
- Grundlagen der Allgemeinen Psychologie	15 Std	
- Grundlagen der Sozialpsychologie	8 Std	
- Übungsstunden	4 Std	
- Lehrgangsarbeit/ Besprechung	2 Std	
b) Führen im Mitarbeiterverhältnis		insgesamt: 25 Std
davon:		
- Übungsstunden	5 Std	
- Lehrgangsarbeit/ Besprechung	2 Std	
3. Ausbildung am Arbeitsplatz		insgesamt: 30 Std
davon:		
- Übungsstunden	4 Std	
- Lehrgangsarbeit/ Besprechung	2 Std	
4. Allgemeine Ausbildung		insgesamt: 29 Std
a) Schutz von Luftwaffenanlagen		insgesamt: 12 Std
b) Waffen- und Schießausbildung		insgesamt: 17 Std
5. Sportausbildung		insgesamt: 10 Std
6. Lebenskundlicher Unterricht		insgesamt: 2 Std

1) Zum folgenden vgl. Truppendienstliche Fachschule Iserlohn, Ausbildungsbefehl für die Durchführung des Feldwebellehrgangs, April 1975, Anlage 1: Stoffgliederungsplan für den Feldwebellehrgang der Luftwaffe.

Der Fächerkatalog verdeutlicht, daß die militärspezifische Ausbildung im Feldwebellehrgang nur eine untergeordnete Rolle spielt. Lediglich das Fach Allgemeine Ausbildung mit den Teilgebieten Schutz von Luftwaffenanlagen und Waffen- und Schießausbildung läßt sich ausschließlich dieser Kategorie zuordnen. Unterstrichen wird diese Gewichtung durch die Auswahl der Prüfungsfächer, zu denen nur Innere Führung und Recht, Mitarbeiterführung und Ausbildung am Arbeitsplatz zählen.

Der vorliegende Stoffplan erlaubt lediglich in begrenztem Umfang Aussagen über die inhaltliche Ausgestaltung der einzelnen Ausbildungsgebiete. Der im Fach Innere Führung und Recht vermittelte Stoff gleicht dem, was auch im Heer in diesem Fach angeboten wird. Beim zweiten Teilgebiet dieses Fachs Führung im Mitarbeiterverhältnis steht das - umstrittene - Harzburger Modell im Vordergrund. Das Fach Ausbildung am Arbeitsplatz geht auf Lernprozesse und ihre Steuerung, auf methodische und didaktische Grundsätze und Hilfen und auf curriculare Vorgehensweisen ein. Lehrproben scheinen in diesem Ausbildungsgebiet keine große Rolle zu spielen.

Bezieht man die aufgelisteten Lernziele und Ausbildungsgebiete auf die Tätigkeiten des zukünftigen Feldwebels in der Luftwaffe, so geht es in diesem Lehrgang um die Vorbereitung auf die Aufgabenbereiche

- des Feldwebels/Soldaten generell
- Bindeglied zwischen Untergebenen und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht
- Vorgesetzter im Innendienst

- Gesprächspartner in Fragen der politischen Bildung
- Lehrender in Fragen der politischen Bildung
- Sonderaufgaben

Der Feldwebellehrgang bereitet also hauptsächlich auf diejenigen Aufgaben vor, die die Feldwebel in ihrer Eigenschaft als Vorgesetzte wahrnehmen müssen. Ihre zukünftige Tätigkeit als Ausbilder ist, ähnlich wie bereits im Unteroffizierlehrgang, nur in ihren allgemeinen pädagogischen und didaktischen Aspekten angesprochen, während die Inhalte, die der Ausbilder zu vermitteln hat, in der Fachausbildung thematisiert werden.

III. 2.5. Die Ausbildung in der Marine

III. 2.5.1. Der Maatenlehrgang¹⁾

Die Ausbildung zum Unteroffizier in der Marine weist sowohl gegenüber der Ausbildung im Heer als auch in der Luftwaffe erhebliche Unterschiede auf. Um auf diese Ausbildung näher eingehen zu können, muß man sich zunächst einige Besonderheiten der Teilstreitkraft Marine vergegenwärtigen.

Die Marine ist zwar die kleinste Teilstreitkraft, verfügt aber über eine große Anzahl verschiedenartiger Waffensysteme und zu bedienender Geräte, was ein sehr differenziertes Ausbildungssystem erforderlich macht. Mit diesem hohen Grad an Spezialisierung geht eine bestimmte Art der Rekrutierung der Unteroffiziere einher. Während

1) Zum folgenden vgl. Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitt I. 1.15, S. 8

Heer und Luftwaffe zumindest einen kleinen Teil ihres Bedarfs an Unteroffizieren durch Wehrpflichtige decken, sind in der Marine keine wehrpflichtigen Unteroffiziere zu finden. Die Wehrpflichtigen erhalten hier lediglich eine dreimonatige Grundausbildung, so daß ihre Verwendung in der Truppe als "Gasten" 12 Monate beträgt. Bei einzelnen Ausbildungsreihen ist darüber hinaus eine Teilnahme an einem dreimonatigen Fachlehrgang oder eine zusätzliche Sonderausbildung von 6 Wochen erforderlich. Die Verwendung in der Truppe verkürzt sich dann entsprechend. Eine der Voll-/Fachausbildung im Heer und in der Luftwaffe vergleichbare Ausbildung ist für die Wehrpflichtigen in der Marine nicht vorgesehen. Daher haben sie auch nicht, sofern sie sich nicht weiterverpflichten, wie die Wehrpflichtigen in den übrigen Teilstreitkräften die Möglichkeit, den Dienstgrad eines Reserveunteroffiziers zu erlangen.

Die Ausbildung zum Maaten dauert in der Regel 12 Monate. Die Ausbildung gliedert sich in folgende Abschnitte, wobei einzelne Ausbildungsreihen Abweichungen von der hier skizzierten Grundstruktur aufweisen:

- 1.) Grundausbildung (3 Monate)
- 2.) Fachlehrgang 1 der Ausbildungsreihe (3 Monate), anschließend Maatenlehrgang der Ausbildungsreihe mit abschließender Unteroffizierprüfung (3 Monate)
oder
Allgemeine und fachliche Ausbildung zum Maaten in der Ausbildungsreihe mit abschließender Unteroffizierprüfung (6 Monate)

3.) Truppenpraktikum zur praxisbezogenen Vervollständigung der Ausbildung zum Maaten (3 Monate)

Ob eine Aufgliederung in Fachlehrgang 1 und Maatenlehrgang oder eine Zusammenfassung zu einem sechsmonatigen Lehrgang erfolgt, hängt von der jeweiligen Ausbildungsreihe ab. Eine Aufteilung in zwei Lehrgänge ist vor allem bei solchen Ausbildungsreihen angezeigt, die auch für die Wehrpflichtigen nach der Grundausbildung die Absolvierung des Fachlehrgangs 1 vorsehen oder wo innerhalb einer Ausbildungsreihe unterschiedliche Fachlehrgänge 1 (z.B. verschiedene Sprachkurse) angeboten werden.

Variationen der geschilderten Grundstruktur betreffen insbesondere die Dauer der verschiedenen Ausbildungsschritte. So ist z.B. bei manchen Ausbildungsreihen das Truppenpraktikum zugunsten des mittleren Ausbildungsabschnitts verkürzt. In anderen Fällen geht die Ausbildungszeit über den Rahmen von 12 Monaten hinaus.

Als Grundlage für die folgende Auswertung dienen verschiedene Ausbildungsanweisungen für die Marine, insbesondere die seit April 1977 gültige, vom Marineamt herausgegebene Ausbildungsanweisung 905, in der die Allgemeine Ausbildung sämtlicher Lehrgänge der Marine geregelt ist. Diese Zusammenfassung der Allgemeinen Ausbildungsgebiete aller Lehrgänge zu einer Ausbildungsanweisung entlastet die übrigen Ausbildungsanweisungen, in denen auf diese Weise nur noch der fachliche Teil der Ausbildung festgelegt werden muß.

Im Gegensatz zu Luftwaffe und Heer, wo die Unteroffizierausbildung teilweise in Ausbildungskompanien stattfindet,

erfolgt die Maatenausbildung prinzipiell bei den verschiedenen Schulen der Marine. Insgesamt gesehen ist hier die Ausbildung in ähnlich starkem Umfang formalisiert wie bei Heer und Luftwaffe. Die Ausbildungsanweisungen enthalten neben Angaben über Ausbildungsziele, Lehrstoff, Stundenansatz und zu verwendende Ausbildungsunterlagen auch Hinweise auf gewünschte Hörsaalstärke und Hörsaalgruppen. Bei den Ausbildungszielen ist jeweils präzise angegeben, wie intensiv der Soldat die verlangten Fertigkeiten und Kenntnisse beherrschen muß. Die Ausbildungsanweisungen unterscheiden zwischen Grundfertigkeiten, erweiterten Grundfertigkeiten und sicheren Fertigkeiten und entsprechend zwischen Grundkenntnissen, erweiterten Grundkenntnissen und sicheren Kenntnissen, wobei genau definiert ist, was unter diesen Abstufungen zu verstehen ist.

Die gesamte Ausbildung im Anschluß an die Grundausbildung ist auf die zukünftigen Aufgaben der Maaten ausgerichtet. Diese Orientierungen verdeutlichen die Ausbildungsanweisungen, in denen jeweils einleitend ein Katalog von Tätigkeiten aufgeführt ist, die die Maaten in der betreffenden Verwendungsreihe zu erfüllen haben. Nicht nur die Fachlehrgänge, sondern auch die Maatenlehrgänge weisen also wie die Unteroffiziergrundlehrgänge des Heeres eine Differenzierung nach Ausbildungsreihen auf. Als zweiter Schwerpunkt der Maatenlehrgänge neben der Vorbereitung auf die fachlichen Aufgaben tritt die Ausbildung zum Vorgesetzten.

Der Zeitraum zwischen Grundausbildung und Truppenpraktikum umfaßt in der Regel 6 Monate und wird entweder durch 2 dreimonatige Lehrgänge oder durch einen Lehrgang von sechs Monaten Dauer ausgefüllt. Diesen sechs Monaten entsprechen 800 Ausbildungsstunden bzw. zwei mal 400 Ausbildungsstunden. Gleichgültig, ob eine Aufteilung auf zwei Lehrgänge oder eine Zusammenfassung zu einem Lehrgang erfolgt, auf die Allgemeinen Ausbildungsgebiete entfallen im Regelfall 250 Stunden der insgesamt 800 Stunden, wobei der Stundenansatz für die einzelnen Fächer insgesamt gleich bleibt.

Im Fachlehrgang 1 liegt, wie der Name bereits andeutet, der Schwerpunkt auf der fachlichen Ausbildung. Hier entfallen lediglich 85 der 400 Ausbildungsstunden auf die Allgemeine Ausbildung. Sie verteilen sich auf folgende Fächer: ¹⁾

Wehrrecht und Soldatische Ordnung	12 Std.
Allgemeine Truppenkunde	4 Std.
Politische Bildung	15 Std.
Lebenskundlicher Unterricht	6 Std.
Sportausbildung (Riegenführer- vorausbildung)	40 Std.
Handwaffenausbildung	5 Std.
Schießausbildung	3 Std.

Die Maatenlehrgänge weisen einen erheblich höheren Anteil an Allgemeinen Ausbildungsgebieten auf. In der Regel sind

1) Vgl. Marineamt (Hrsg.): Ausbildungsanweisung Nr. 905, Allgemeine Ausbildung in den Lehrgängen der Marine, April 1977, S. 29. Andere Regelungen bestehen für den Marinefliegerdienst und den Sanitätsdienst

hier 165 der 400 Ausbildungsstunden für die Allgemeine Ausbildung vorgesehen.¹⁾ Der Stundenansatz für die einzelnen Fächer sieht folgendermaßen aus:²⁾

Ausbildung zum Vorgesetzten insgesamt: 53 Std.

davon:

- Wehrrecht und Soldatische Ordnung 21 Std.

- Allgemeine Truppenkunde 6 Std.

- Politische Bildung 12 Std.

- Menschenführung 14 Std.

Lebenskundlicher Unterricht insgesamt: 6 Std.

Sportausbildung (Riegenführer-
ausbildung) insgesamt: 40 Std.

Formalausbildung insgesamt: 9 Std.

Handwaffen- und Schießaus-
bildung insgesamt: 38 Std.

ABC-Abwehrausbildung aller
Truppen insgesamt: 6 Std.

Sanitätsausbildung aller
Truppen insgesamt: 8 Std.

Materielle Versorgung (z.T.
in die Fachausbildung inte-
griert) insgesamt: 5 Std.

davon:

- Materialbewirtschaftung 2 Std.

- Materialerhaltung 3 Std.

Die verbleibenden 235 Stunden des Maatenlehrgangs sind für die Fachausbildung vorgesehen. Sofern in einzelnen Ausbildungsreihen bestimmte Sonderlehrgänge zu absol-

1) Ausgenommen Marinefliegerdienst und Sanitätsdienst

2) Vgl. Marineamt (Hrsg.): Ausbildungsanweisung Nr. 905,
S. 36

vieren sind, entfallen sie auf das Zeitkontingent der Fachausbildung, nicht auf das der Allgemeinen Ausbildungsgebiete.

Aus der Gegenüberstellung der Stundenansätze für die Allgemeine und Fachausbildung (85 Stunden zu 315 Stunden im Fachlehrgang 1, 165 Stunden zu 235 Stunden im Maatenlehrgang) ergibt sich, daß sowohl im Fachlehrgang 1 als auch im Maatenlehrgang das Schwergewicht auf der Ausbildung für die fachlichen Aufgaben in der angestrebten Verwendung liegt. Die Vorbereitung auf Führungsaufgaben generell und auf die mit der Vorgesetztenfunktion zusammenhängenden Aufgabenbereiche wie

- Bindeglied zwischen Untergebenen und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht
- Vorgesetzter im Innendienst
- Gesprächspartner in Fragen der politischen Bildung
- Wachhabender, Maat vom Dienst

tritt demgegenüber in den Hintergrund, ebenso die Vorbereitung auf soldatische Aufgaben allgemeiner Art. Die Ausbildung zum Riegenführer nimmt im Maatenlehrgang einen ebenso breiten Raum ein wie in den Unteroffizierlehrgängen des Heeres und der Luftwaffe.

Der wichtigste Unterschied zur Unteroffizierausbildung in Heer und Luftwaffe ist, soweit es die Allgemeinen Ausbildungsgebiete betrifft, im Fehlen des Faches Methodik der Ausbildung zu sehen. In der Maatenausbildung spielen demnach allenfalls die fachlichen Aspekte der Ausbilder-tätigkeit eine Rolle, also die Inhalte, die der Ausbilder zu vermitteln hat, während die pädagogischen Fähig-

keiten nicht geschult werden. Für Maate aller Ausbildungsreihen, die schwerpunktmäßig als Ausbilder tätig sind, ist daher ein vierwöchiger Sonderlehrgang mit insgesamt 148 Ausbildungsstunden vorgesehen. Sie verteilen sich auf folgende Fächer: ¹⁾

Wehrrecht und Soldatische Ordnung	6 Std.
Politische Bildung	4 Std.
Sportausbildung	8 Std.
Formalausbildung	15 Std.
Handwaffen-/Schießausbildung	19 Std.
ABC-Abwehrausbildung aTr	9 Std.
Menschenführung	23 Std.
Methodik der Ausbildung	64 Std.
	(davon 42 Std. Lehrproben)

III. 2.5.2. Der Allgemeine Bootsmannlehrgang ²⁾

Wie in den übrigen Teilstreitkräften beginnt auch in der Marine die Ausbildung zum Unteroffizier m.P. im vierten Dienstjahr. Voraussetzungen sind u.a. die erfolgreich durchlaufene Ausbildung zum Unteroffizier o.P., persönliche charakterliche Eignung sowie eine mindestens zweijährige Verfügbarkeit auf Bootsmanndienstposten nach Ab-

1) Vgl. Marineamt (Hrsg.): Ausbildungsanweisung Nr. 906, Sonderlehrgang Ausbilder für Maate aller Ausbildungsreihen vom Februar 1975

2) Zum folgenden vgl. insbesondere Taulien, Link, Portner u.a., a.a.O., Abschnitt I 1.15, S. 8 ff.; Sinner, D.: Der Bootsmann-Lehrgang, in: Wehrausbildung in Wort und Bild, Heft 1, 1977, S. 30 ff.; MDv 900/20 "Ausbildungs- und Verwendungskatalog der Marine"

schluß der Ausbildung.¹⁾

Der Ausbildungsgang besteht aus zwei Abschnitten, und zwar

- dem Allgemeinen Bootsmannlehrgang und
 - dem Fachlehrgang 2 der jeweiligen Verwendungsreihe
- Soldaten, die bei Einstellung oder bis zum Ablauf des 3. Dienstjahres eine Mindestverpflichtungszeit von 12 Dienstjahren eingegangen sind, kann anstelle des Fachlehrgangs 2 eine der Ausbildungsreihe zugeordnete Ausbildung auf Fachschulebene angeboten werden.

Wenn es erforderlich ist, besteht die Möglichkeit, zusätzlich zur regelmäßigen Bootsmannausbildung weitere verwendungsbezogene Ausbildungsabschnitte zu durchlaufen, jedoch soll die Ausbildung einschließlich der Berufsförderung während der Dienstzeit bei regelmäßigem Werdegang nicht mehr als 40 % der gesamten Dienstzeit betragen.

Der Allgemeine Bootsmannlehrgang ist für die zukünftigen Bootsmänner aller Ausbildungsreihen vorgesehen. Er wird an der Marineunteroffizierschule in Plön durchgeführt, dauert drei Monate und schließt mit einer Prüfung ab, die der in der Soldatenlaufbahnverordnung geforderten Feldwebelprüfung entspricht.

Der zweite Abschnitt der Bootsmannausbildung, der Fachlehrgang 2, hängt in seiner Dauer von der jeweiligen Aus-

1) Vgl. Marineamt (Hrsg.): Ausbildungsanweisung 903, Allgemeiner Bootsmannlehrgang. Januar 1977, S. 4

bildungsreihe ab; im Durchschnitt umfaßt er 6 bis 9 Monate. Soweit möglich, lehnt er sich an eine entsprechende zivile Ausbildung an und vermittelt Kenntnisse, die der Meisterebene entsprechen.

Beide Ausbildungsabschnitte sollen auf die zukünftigen Aufgaben des Bootsmannes vorbereiten, die in der MDv 900/20 folgendermaßen beschrieben sind: "Bootsmänner bis Hauptbootsmänner üben regelmäßig selbständig Tätigkeiten innerhalb ihrer Ausbildungsreihe ... aus, sie bilden Soldaten ihrer Ausbildungsreihe aus, leiten sie bei schwierigen Aufgaben in diesem Bereich an und beaufsichtigen die Ausführung erteilter Aufträge ... In seinem Aufgabenbereich führt der Unteroffizier mit Portepee auch Mannschaften und Unteroffiziere verschiedener Ausbildungsreihen." Während der Fachlehrgang 2 auf die spezifischen Tätigkeiten der jeweiligen Verwendungsreihe bezogen ist,¹⁾ steht im Allgemeinen Bootsmannlehrgang die Ausbildung zum Vorgesetzten im Vordergrund. Hier geht es also um die Vermittlung allgemeiner Führungs- und Ausbildungsqualifikationen sowie um die Vorbereitung auf die Aufgabenbereiche

- Bindeglied zwischen Untergebenen und höheren Vorgesetzten, Fürsorgepflicht
- Vorgesetzter im Innendienst
- Hilfsportleiter
- Gesprächspartner in Fragen der politischen Bildung
- Lehrender in Fragen der politischen Bildung
- Sonderaufgaben.

1) In den betreffenden Ausbildungsanweisungen sind deshalb einleitend die Tätigkeiten aufgelistet, die in der jeweiligen Verwendung anfallen

Darüber hinaus soll der Bootsmannlehrgang, wie alle Unteroffizier- und Feldwebellehrgänge, zur Einbindung in die politische und gesellschaftliche Ordnung der Bundesrepublik beitragen.¹⁾ Ein weiteres Ziel liegt in der vervollständigung der Allgemeinbildung der zukünftigen Bootsmänner.

Für den 3 Monate dauernden Allgemeinen Bootsmannlehrgang sind insgesamt 400 Ausbildungsstunden ausgeworfen.²⁾ Zu Beginn dieses Lehrgangs wird ein Eignungstest in Deutsch durchgeführt, von dem Lehrgangsteilnehmer mit Mittlerer Reife oder einem gleichwertigen Bildungsstand befreit sind. Lehrgangsteilnehmer, die in diesem Test keine mindestens ausreichenden Leistungen erbringen, nehmen an einem Allgemeinbildenden Förderunterricht im Rahmen des Allgemeinen Bootsmannlehrgangs teil. Auf diesen Förderunterricht entfallen 120 der insgesamt 400 Stunden. Wer am Ende des Lehrgangs in einem Abschlußtest nicht mindestens ausreichende Kenntnisse nachweist, hat den Lehrgang nicht bestanden. Dieser Test kann einmal wiederholt werden.

Wer vom Allgemeinen Förderunterricht wegen ausreichender Leistungen im Fach Deutsch bzw. entsprechendem Bildungsabschluß befreit ist, besucht entweder den Lehrgangsteil A (Methodik der Ausbildung), der wie der Allgemeine Förderunterricht 120 Stunden umfaßt und auf die Aufgaben

1) Vgl. das Ausbildungsziel des Fachs Politische Bildung in der Ausbildungsanweisung 903, S. 12

2) Zum folgenden vgl. die Ausbildungsanweisung Nr. 903 und Sinner, D., a.a.O.

als Hörsalleiter und Hörsaalgruppenleiter vorbereiten soll, oder den Lehrgangsteil B (Ausbildung der Ausbilder gem. AEVO), der 135 Stunden dauert. Der Besuch des Lehrgangsteils B setzt u.a. geeignete Berufsausbildung und -erfahrung voraus und soll zum Erwerb des Nachweises berufs- und arbeitspädagogischer Eignung für zivile Ausbilderfunktionen führen. Der Lehrgangsteil B wird durch die Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein in Kiel in Zusammenwirken mit dem Berufsförderungsdienst Neumünster an der Marineunteroffizierschule durchgeführt. Die Teilnahme an diesem Lehrgangsteil ist freiwillig. Die insgesamt 400 Ausbildungsstunden des Allgemeinen Bootsmannlehrgangs verteilen sich auf folgende Fächer:

I. Allgemeine Ausbildung

Wehrrecht und Soldatische Ordnung	37 Std.
Allgemeine Truppenkunde	17 Std.
Politische Bildung	25 Std.
Lebenskundlicher Unterricht	6 Std.
Sportausbildung	50 Std.
Handwaffenausbildung	8 Std.
Schießausbildung	22 Std.
Gefechtsausbildung	28 Std.
ABC-Abwehrausbildung aller Truppen und Selbstschutzausbildung	6 Std.
Sanitätsausbildung aller Truppen	9 Std.
Menschenführung	28 Std.
Methodik der Ausbildung	36 Std.

(davon 20 Std. Lehrproben)

Allgemeine Ausbildung insgesamt 280 Std.

II. Lehrgangsteile

a) Allgemeinbildender Förderunterricht

Deutsch	72 Std.
Geschichte	28 Std.
Fachliche Arbeitsstunden	20 Std.
	<hr/>
insgesamt	120 Std.

oder

b) Lehrgansteil A: Methodik der Ausbildung

Menschenführung	20 Std.
Methodik der Ausbildung	84 Std.
	(davon 60 Std. Lehrproben)
Fachliche Arbeitsstunden	
(zur Vorbereitung auf die Lehrproben	12 Std.
	<hr/>
insgesamt	120 Std.

oder

c) Lehrgangsteil B: Ausbildung der

Ausbilder gem. AEVO

vgl. Ausbildungsplan der Wirtschafts-
akademie Schleswig-Holstein insgesamt 135 Std.

Die fachspezifische Ausbildung der zukünftigen Bootsmänner ist dem Fachlehrgang 2 vorbehalten. Da hier das Schwergewicht auf der Fachausbildung und auf Lehrgangsteilen in Form fachbezogener Sonderlehrgänge liegt, ist der Stundenansatz für die Allgemeinen Ausbildungsgebiete sehr knapp bemessen. So entfallen beispielsweise von den 800 Ausbildungsstunden im Fachlehrgang 2 der Ausbildungsreihe 76 (Küstensicherungsbootsmann) lediglich 36 Stunden

auf die Allgemeine Ausbildung (Politische Bildung, Lebenskundlicher Unterricht, Sportausbildung). Als Regelfall sieht die Ausbildungsanweisung Nr. 905 (Allgemeine Ausbildung in den Lehrgängen der Marine) für den Fachlehrgang 2 folgenden Stundenansatz für die Allgemeinen Ausbildungsgebiete vor:

Allgemeine Truppenkunde		1 Std.
(Stoff: Vorschlagwesen in der Bw)		
Politische Bildung	wöchentlich	1 Std.
Lebenskundlicher Unterricht	monatlich	2 Std.
Sportausbildung	wöchentlich	1 Std.
Methodik der Ausbildung	im Rahmen der Fachausbildung	
Materielle Versorgung	insgesamt	24 Std.

Der Überblick über die Allgemeine Ausbildung der Bootsmänner wäre unvollständig ohne eine kurze Betrachtung des Sonderlehrgangs "Menschenführung und Methodik der Ausbildung für Unteroffiziere m.P. aller Fachrichtungen".¹⁾ Bootsmänner, die mindestens ein Jahr erfolgreiche Tätigkeit in Bootsmannendienstposten in der Truppe nachweisen können und noch über eine Restdienstzeit von 1 1/2 Jahren verfügen, können an diesem Sonderlehrgang teilnehmen. Er soll Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, um die Aufgaben eines Hörsaalleiters bzw. Hörsaalgruppenleiters zu erfüllen. Der Lehrgang dauert 4 Wochen und umfaßt folgende Fächer:

1) Vgl. Marineamt (Hrsg.): Ausbildungsanweisung Nr. 907 vom November 1970

Menschenführung	24 Std.
Methodik der Ausbildung (überwiegend Lehrproben)	88 Std.
Sport	16 Std.
Fachliche Arbeitsstunden	20 Std.
	<hr/>
insgesamt	148 Std.

III. 3. Vergleich der Unteroffizierausbildung in Heer, Luftwaffe und Marine

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht die Analyse der Unteroffizier- und Feldwebellehrgänge in den Teilstreitkräften anhand der erreichbaren Lehrpläne und Ausbildungsanweisungen. Nach der Einzeldarstellung sollen abschließend die wichtigsten Unterschiede zwischen Heer, Luftwaffe und Marine herausgearbeitet werden, wobei sich die Aufmerksamkeit im wesentlichen auf folgende Merkmale richtet:

- Einheitslehrgang oder Differenzierung nach Fachrichtungen,
- Dauer der Lehrgänge und Einordnung in die gesamte Ausbildung,
- zur Verfügung stehende Arbeitsstunden in Relation zur Zahl der Unterrichtsstunden,
- Stundenansatz vergleichbarer Fächer.

III. 3.1. Erstausbildung zum Vorgesetzten

Bei einem Vergleich der Erstausbildung zum Vorgesetzten in den Teilstreitkräften, also dem Unteroffiziergrundlehrgang des Heeres, dem Unteroffizierlehrgang der Luft-

waffe und dem Maatenlehrgang der Marine, zeigt sich, daß in der Luftwaffe der Lehrgang für alle Fachrichtungen einheitlich gestaltet ist und die gesamte Fachausbildung in gesonderten Lehrgängen erfolgt, während in Heer und Marine je nach Truppengattung bzw. Ausbildungsreihe ein unterschiedliches Lehrangebot besteht.

Gemeinsam ist der Erstausbildung zum Vorgesetzten in den drei Teilstreitkräften die Vorgabe, daß die Bewerber nach Abschluß des ersten Dienstjahres zum Unteroffizier bzw. Maaten befördert werden können, sie also die Möglichkeit haben müssen, bis zu diesem Zeitpunkt den entsprechenden Lehrgang zu besuchen und die Unteroffizierprüfung abzulegen. Unterschiedlich ist jedoch die zeitliche Einordnung dieses Lehrgangs in das erste Dienstjahr. Im Heer nehmen die Unteroffizieranwärter in der Regel im vierten Quartal am Unteroffiziergrundlehrgang teil. In der Luftwaffe hängt die Reihenfolge des Unteroffizierlehrgangs und der Fachausbildung von der gewählten Verpflichtungsdauer und dem jeweiligen Fachgebiet ab. In der Marine schließlich liegt der Maatenlehrgang gewöhnlich im dritten Quartal im Anschluß an Grundausbildung und Fachlehrgang 1, sofern nicht, wie es in einzelnen Ausbildungsreihen der Fall ist, Fachlehrgang 1 und Maatenlehrgang zu einem einheitlichen Ausbildungsblock von 6 Monaten zusammengefaßt sind.

Von der Dauer her stimmen die drei Lehrgänge in groben Zügen überein. Im Heer ist in der Regel eine Lehrgangsdauer von 11 Wochen mit insgesamt 427 Ausbildungsstunden zuzüglich 68 Stunden für Unteroffizierprüfung, Lehrgangsbeginn und -ende, Verfügungs- und Arbeitsstunden

angesetzt. Der Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe sieht 50 Ausbildungstage mit insgesamt 400 Stunden vor, von denen 24 auf Lehrgangsorganisation und -verwaltung, Unteroffizierprüfung und Verfügungsstunden entfallen und somit 376 reine Ausbildungsstunden verbleiben. In der Marine dauert der Maatenlehrgang drei Monate, was 400 reinen Ausbildungsstunden entspricht.

Uneinheitlich sieht es dagegen bei den neben den Unterrichtsstunden verfügbaren Arbeitsstunden aus. Je nach Teilstreitkraft haben die Lehrgangsteilnehmer unterschiedlich viel Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden, die Ausarbeitung von Lehrproben und die Durchführung von Lehrgangsarbeiten. Während im Heer für den gesamten Lehrgang bei wöchentlich 2 Arbeitsstunden insgesamt lediglich 22 Arbeitsstunden vorgesehen sind, entfällt in der Luftwaffe ein erheblicher Teil der ausgewiesenen Stunden je Fach auf Arbeitsstunden. So gibt der Stundenplan für das Fach Innere Führung und Recht bei insgesamt 71 Stunden 18 Arbeitsstunden vor, bei der Allgemeinen Truppenkunde sind es 7 von 24 Stunden und bei der Waffen- und Schießausbildung 23 von 85 Stunden. Im Fach Methodik der Ausbildung sind 30 von 65 Stunden für Lehrproben vorbehalten.

In der Marine sind die Arbeitsstunden nicht gesondert aufgelistet. Da sich jedoch die 400 Unterrichtsstunden des Maatenlehrgangs auf 3 Monate verteilen, die 427 Ausbildungsstunden des Unteroffizierlehrgangs dagegen in 11 Wochen zu absolvieren sind, ist die Schlußfolgerung zulässig, daß wegen der vergleichsweise geringeren

wöchentlichen Unterrichtsbelastung in der Marine mehr Arbeitsstunden zur Verfügung stehen.

Bei einer Gegenüberstellung des Stundenansatzes einzelner Fächer müssen wegen mangelnder Vergleichbarkeit sowohl in der Erstausbildung zum Vorgesetzten als auch in der Feldwebelausbildung die fachspezifischen Ausbildungsgebiete und die Fächer mit stark militärspezifischem Einschlag weitgehend außer Betracht bleiben. Der Vergleich konzentriert sich daher auf jene Gebiete, in denen es um die Vorbereitung auf die allgemeinen Vorgesetzten- und Ausbildungsfunktionen, d.h. im weitesten Sinn um "Menschenführung" geht. Hierzu gehören insbesondere die Fächer bzw. Ausbildungs(teil-)gebiete, die unter dem Begriff "Innere Führung und Recht", oder auch unter dem Begriff "Ausbildung zum Vorgesetzten" zusammengefaßt werden, wobei allerdings zwischen den Teilstreitkräften erhebliche Unterschiede in der Abgrenzung und Zuordnung der Fächer bestehen. Es handelt sich dabei um die (Teil-)Gebiete Erziehung und Menschenführung, Wehrrecht und Soldatische Ordnung, Wachausbildung, Kriegsvölkerrecht, Betreuung und Fürsorge und Politische Bildung. Im Maatenlehrgang zählt außerdem die Allgemeine Truppenkunde zum Gebiet "Ausbildung zum Vorgesetzten". Weitere, zwischen den Lehrgängen der Teilstreitkräfte vergleichbare Fächer, sind Methodik der Ausbildung, Lebenskundlicher Unterricht und Sport. Einen Überblick, wieviele Stunden für die genannten Fächer in den hier betrachteten Lehrgängen zur Verfügung stehen, gibt die folgende Tabelle:

Tabelle 10

Stundenansätze vergleichbarer Fächer in der Erstausbildung zum Vorgesetzten

Ausbildungs- (teil)gebiet \ TSK	Heer Unteroffizier- grundlehrgang	Luftwaffe Unteroffizier- lehrgang*	Marine Maatenlehrgang **
Erziehung und Menschenführung	10	20	14
Wehrrecht und Soldatische Ordnung	13	15	12
Wachausbildung	6	10	5
Kriegsvölkerrecht	7	3	4
Betreuung und Fürsorge	2	nicht gesondert ausgewiesen	2 (im Fach Allge- meine Truppen- kunde enthalten)
Politische Bildung	12	24	12
Methodik der Ausbildung	22	65	--
Allgemeine Truppenkunde	5	24	4 (ohne „Betreu- ung und Für- sorge“)
Lebenskundlicher Unterricht	4	6	6
Formalbildung	6 - 8	18	9
Sport	40	40	40

* Die für das Ausbildungsgebiet Innere Führung und Recht insgesamt ausgewiesenen 18 Arbeitsstunden sind anteilig auf die Ausbildungsteilgebiete Erziehung und Menschenführung, Wehrrecht und Soldatische Ordnung, Politische Bildung, Kriegsvölkerrecht und Wachausbildung umgelegt worden

** ausgenommen Verwendungsbereich 50 Marinefliegerdienst

Diese rein quantitative Betrachtung erlaubt Rückschlüsse darauf, wie intensiv der jeweilige Stoff behandelt und durch Beispiele anhand von Lagen gefestigt werden kann und inwieweit neben dem Lehrgespräch der Einsatz lernintensiver Lehrmethoden wie Gruppenarbeit oder Rollenspiel möglich ist. Denn erst ein gewisses Mindestmaß an Lehrstunden erlaubt es, nicht nur Kenntnisse zu vermitteln, sondern auch ihre Anwendung in einer spezifischen Situation einzuüben und damit die Voraussetzung zu schaffen, das erlernte Wissen auf die Verhaltensebene zu transponieren. Inwieweit die praktische Einübung im Unterricht bei ausreichender Stundenzahl dann auch tatsächlich erfolgt, wäre allerdings wiederum eine gesondert zu untersuchende Frage.

Auch wenn man berücksichtigt, daß wegen der unterschiedlichen zeitlichen Einordnung des Unteroffizierlehrgangs in die gesamte Unteroffizierausbildung keine volle Vergleichbarkeit zwischen den Teilstreitkräften besteht und in der Luftwaffe im Unteroffizierlehrgang möglicherweise noch Kenntnisse vermittelt werden müssen, die die Lehrgangsteilnehmer in Heer und Marine bereits in der Grund- und Vollausbildung bzw. im Fachlehrgang 1 erhalten haben, bleibt festzuhalten, daß die Schulung im Be-

reich Innere Führung und die pädagogische Ausbildung¹⁾ in der Luftwaffe am intensivsten sind. Berücksichtigt man außerdem, daß für Maate, die schwerpunktmäßig als Ausbilder tätig sind, ein vierwöchiger Sonderlehrgang vorgesehen ist²⁾ und ein entsprechender Lehrgang im Heer fehlt, so wird man generell sagen müssen, daß die Unteroffiziere auf ihre Aufgaben als Ausbilder und Erzieher in Luftwaffe und Marine gründlicher vorbereitet sind als im Heer. Dieses Ergebnis ist um so bemerkenswerter, wenn man berücksichtigt, daß Unterführer im Heer weitaus häufiger mit Ausbildungs- und Führungsaufgaben betraut sind als in den übrigen Teilstreitkräften.

III. 3.2. Fortbildung zum Unteroffizier mit Portepee

Die Ausbildung zum Unteroffizier mit Portepee beginnt in der Regel in allen drei Teilstreitkräften im 4. Dienstjahr. Sie gliedert sich in einen allgemein-militärischen Ausbildungsabschnitt und die fachliche Fortbildung. Die

1) Im Fach Methodik der Ausbildung wird in der Luftwaffe der praktischen Unterweisung große Bedeutung beigegeben, was sich am Stundenansatz für Lehrversuche und für Üben des freien Sprechens ablesen läßt. Auch der Hinweis in der Besonderen Anweisung für die Ausbildung Nr. 2200, Teil B, S. 5, das Fach Methodik der Ausbildung schwerpunktmäßig an den Anfang des Unteroffizierlehrganges zu stellen, um möglichst bald auf die vermittelten methodischen Kenntnisse zurückgreifen zu können, deutet in die gleiche Richtung. In den wenigen Stunden, die im Unteroffiziergrundlehrgang des Heeres für dieses Fach zur Verfügung stehen, wird hauptsächlich theoretisches Wissen vermittelt.

2) Vgl. Kap. III. 2.5.1

untersuchten Lehrgänge - Unteroffizieraufbaulehrgang, Feldwebellehrgang und allgemeiner Bootsmannlehrgang - sind wegen der Unterschiede in der Dauer und der Einbindung in die gesamte Feldwebelausbildung schwieriger zu vergleichen als bei der Erstausbildung zum Vorgesetzten.

Die Art der Bildungsprüfungen und Tests, die im Zusammenhang mit der Fortbildung zum Unteroffizier mit Portepee in den einzelnen Teilstreitkräften abzulegen sind, stimmen nur in Grenzen überein. Im Heer sollen die Lehrgangsteilnehmer eine "Fachliche Eignungsfeststellung" ablegen, die aus einer Arbeit in den Fächern Deutsch und Mathematik und einem psychologischen Test besteht. Das Bestehen dieser Prüfungen ist nicht Voraussetzung, um Feldwebel zu werden, das Ergebnis findet jedoch in der "Militärischen Eignungsfeststellung" Berücksichtigung. Ohne bestandene "Fachliche Eignungsfeststellung" ist eine Zuordnung zu den Eignungsgruppen 4 und 5 (Offizier des militärischen Dienstes bzw. Offizier des Truppendienstes) nicht möglich.

Die Marine fordert in einem Eingangstest ausreichende Kenntnisse in Deutsch und richtet für Teilnehmer, die diesen Test nicht bestehen, Förderkurse im Rahmen des Allgemeinen Bootsmannlehrgangs ein. Am Ende des Lehrgangs sind in einem Abschlußtest angemessene Kenntnisse in Deutsch nachzuweisen, da sonst eine Beförderung zum Bootsmann nicht möglich ist.

Bei der Luftwaffe ist der erfolgreiche Besuch einer neunklassigen Hauptschule in Verbindung mit einem Berufsabschluß oder aber die Mittlere Reife bildungsmäßige

Voraussetzung für die Teilnahme am Feldwebellehrgang.

Allgemein wird man sagen können, daß alle Teilstreitkräfte für ihre Feldwebel ein Bildungsniveau anstreben, das dem der Mittleren Reife entspricht.

In der Luftwaffe und Marine ist der Feldwebel- bzw. Bootsmannlehrgang einheitlich für alle Fachrichtungen gestaltet und dient in erster Linie der Schulung zum Ausbilder und Erzieher. Dagegen nimmt das Heer eine Differenzierung nach Truppengattungen vor. Dabei ist zu beachten, daß trotz der Verbindung von fachlicher Ausbildung und Ausbildung zum Vorgesetzten im Unteroffizieraufbaulehrgang die zukünftigen Feldwebel noch zusätzlich eine Fachausbildung erhalten.

Im Heer variiert die Lehrgangsdauer zwischen den einzelnen Ausbildungsrichtungen. In der Mehrzahl der Fälle umfaßt sie 16 Wochen mit 704 Stunden, was nach Abzug von Arbeits- und Verfügungsstunden, Prüfungen, Tests und Stunden für Lehrgangsorganisation einer Ausbildungszeit von 620 Stunden entspricht. Der Feldwebellehrgang der Luftwaffe dauert 6 Wochen mit insgesamt 240 Stunden, von denen 197 reine Ausbildungsstunden sind, und der Allgemeine Bootsmannlehrgang hat eine Länge von 3 Monaten mit 400 Ausbildungsstunden, von denen 120 auf spezielle Lehrgangsteile entfallen. Hinzuzurechnen sind die Stunden für Prüfungen, Lehrgangsorganisation und dergl. Während im Heer der Unteroffizieraufbaulehrgang vor der Fachausbildung abzulegen ist, kann in der Luftwaffe der Feldwebellehrgang erst nach erfolgreicher Fachausbildung besucht werden. In der Marine ist die Reihenfolge nicht in allen Ausbildungsrichtungen festgelegt, in der Regel

dürfte jedoch der Allgemeine Bootsmannlehrgang vor dem Fachlehrgang 2 liegen.

Im Hinblick auf die Relation von Arbeitsstunden zu Unterrichtsstunden gilt das gleiche, was bereits bei der Betrachtung der Erstausbildung zum Vorgesetzten festgestellt wurde. Das Heer geht von einer wöchentlichen Arbeitsbelastung von 44 Stunden aus, worin pro Woche 2 Arbeitsstunden enthalten sind. Aus der Gegenüberstellung von Stundenansatz und Lehrgangsdauer wird ersichtlich, daß der Stundenplan in Luftwaffe und Marine weniger gedrängt ist, so daß mehr Stunden für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zur Verfügung stehen. Im Feldwebellehrgang der Luftwaffe entfällt außerdem bereits ein erheblicher Teil der pro Fach insgesamt ausgewiesenen Ausbildungsstunden auf Übungsstunden und auf Lehrgangsarbeiten und ihre Besprechung.

Eine Gegenüberstellung der Ausbildungsgebiete und ihres jeweiligen Stundenansatzes muß sich wegen der unterschiedlichen Struktur der Lehrgänge wiederum auf diejenigen Fächer konzentrieren, in denen es um die Vermittlung allgemeiner Vorgesetzten- und Ausbilderqualifikationen geht. Daher bleiben die Speziellen Ausbildungsgebiete des Unteroffizieraufbaulehrgangs beim Vergleich ausgeklammert, ebenso alle Fächer mit eher "militärhandwerklichem" Charakter. Von den Allgemeinen Ausbildungsgebieten finden die für den vorliegenden Zusammenhang relevanten Fächer des Ausbildungsprogramms A Berücksichtigung, das für die zukünftigen Führer und Ausbilder eines Zuges oder einer vergleichbaren Teileinheit vorgesehen ist. Die folgende

Übersicht berücksichtigt die zwischen den Teilstreitkräften differierende inhaltliche Abgrenzung der Fächer und stellt die vergleichsgerechten Teile einander gegenüber, wobei zu bemerken ist, daß die einzelnen Fächer nur bedingt vergleichbar sind.

Tabelle 11

Stundenansätze vergleichbarer Fächer in der Ausbildung zum Unteroffizier mit Portepee

Ausbildungs- (teil)gebiet	TSK		
	Heer:	Luftwaffe:	Marine:
	Unteroffizier- aufbaulehrgang (Ausbildungs- programm A)	Fw-Lehrgang	Bootsmannlehrgang (ohne Lehrgangsteile)
Erziehung und Menschenführung	20	} 39	28
Wehrrecht und Soldatische Ordnung	12		28
Wachausbildung	9	10	8
Kriegsvölkerrecht	5	2	6
Betreuung und Fürsorge	4	4	5 (im Fach allgemeine Truppenkunde enthalten)
Mitarbeiterführung	--	55	--
Politische Bildung/ staatsbürgerlicher Unterricht	21	16	25
Methodik der Ausbildung/ Ausbildung am Arbeitsplatz	15	30	36
Allgemeine Truppenkunde (einschl. Militärische Sicherheit und Unter- richtung über WP)	14	--	12 (ohne „Betreuung und Fürsorge“)
Lebenskundlicher Unterricht	12	2	6
Sport	32	10	50

Neben den in der Übersicht aufgeführten Stundenansätzen sind im Rahmen des Allgemeinen Bootsmannlehrgangs noch spezielle Lehrgangsteile zu besuchen und zwar entweder ein allgemeinbildender Förderunterricht in Deutsch und Geschichte, den Lehrgangsteilnehmer mit unzureichenden Kenntnissen im Fach Deutsch zu besuchen haben, oder der Lehrgangsteil A "Methodik der Ausbildung" mit 120 Stunden oder der Lehrgangsteil B "Ausbildung der Ausbilder" mit insgesamt 135 Stunden. Von 62 befragten Teilnehmern eines Allgemeinen Bootsmannlehrgangs hatten 46 entweder den Lehrgangsteil A oder B besucht, d.h. ca. 75 % der Lehrgangsteilnehmer hatten noch eine zusätzliche Ausbildung in Fragen der Menschenführung erhalten. Zieht man außerdem in Betracht, daß für Bootsmänner aller Fachrichtungen, die auf entsprechenden Posten eingesetzt sind, ein Sonderlehrgang Menschenführung und Methodik der Ausbildung vorgesehen ist, so gilt auch für die Fortbildung zum Unteroffizier mit Portepee die Feststellung, daß das Bemühen um die Vorbereitung auf Vorgesetztenaufgaben und um die Vermittlung pädagogischer Qualifikationen bei der Luftwaffe und Marine einen breiteren Raum einnimmt als beim Heer.

Versucht man, die verschiedenen Lehrgänge nach ihrem jeweiligen Schwerpunkt zu klassifizieren, ergibt sich folgendes Bild: Im Aufbaulehrgang des Heeres steht die fachliche und die militärhandwerkliche Ausbildung im Vordergrund. Von 620 reinen Ausbildungsstunden entfallen 435 Stunden auf die Speziellen Ausbildungsgebiete. Von den verbleibenden 185 Stunden für Allgemeine Ausbildungsgebiete weist ein Teil ebenfalls einen stark militär-

handwerklichen Bezug auf.

Beim Allgemeinen Bootsmannlehrgang läßt sich kein eindeutiger Schwerpunkt ausmachen. Die Vorbereitung auf die Vorgesetzten- und Ausbilderfunktion rangiert gleichgewichtig neben der militärhandwerklichen Ausbildung.

Im Feldwebellehrgang der Luftwaffe steht die Ausbildung zum Vorgesetzten, dessen Tätigkeit vor allem als Führung verstanden wird, im Vordergrund. Die Vorbereitung auf die Ausbilderfunktion hat eher ergänzenden Charakter.

IV. Die Ausbildung des Unteroffiziers im Vergleich zu den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen und in der Bewertung von Mannschaften, Unteroffizieren und Offizieren

Im Kapitel IV werden die Ergebnisse aus den Tätigkeitsfeldbeobachtungen in Beziehung gesetzt zu den jeweiligen Lehrgangs- und Lehrplananalysen. Gleichzeitig wird dargestellt, wie die Ausbildung von den betroffenen Unteroffizieren selbst, deren Untergebenen und deren Vorgesetzten gesehen wird. Die Einschätzung der Ausbildung beruht einerseits auf Ergebnissen einer Befragung von Unteroffizieren, Offizieren und Mannschaften in der Truppe. Sie wurde mit standardisierten Fragebögen in den drei Teilstreitkräften im Herbst 1977 (Heer und Luftwaffe) und im Frühjahr 1978 (Marine) durchgeführt.¹⁾ Andererseits kommen Resultate zum Tragen, die bei der Befragung von Lehrgangsteilnehmern und Lehrpersonal bei Unteroffizier/Maaten- und Feldwebel/Bootsmannlehrgängen in der Zeit von 1976 bis 1978 gewonnen wurden. Die Befragung der Lehrgangsteilnehmer erfolgte dabei ebenfalls mit Fragebögen, die zwischen den Teilstreitkräften weitgehend vergleichbar waren. Mit dem Lehrpersonal wurden freie Interviews durchgeführt.

1) Auf den Inhalt des Fragebogens, die Durchführung der Befragung und die Zusammensetzung der Stichprobe wird im 2. Band der Studie im Detail eingegangen. In Kapitel IV werden nur solche Ergebnisse aus der Befragung vorgestellt, die mit der Einschätzung der Ausbildung zu tun haben.

IV. 1. Bewertung der Ausbildung zum Unteroffizier o.P.

IV. 1.1. Die Situation im Heer

In den Schlußfolgerungen aus den Tätigkeitsfeldanalysen wurde in II. 2.9. festgestellt, daß der junge Unteroffizier in seiner Aufgabe als Führer und Ausbilder überfordert ist und daß es ihm sowohl an Führungswissen als auch an Lehrgeschick fehlt. Stellt man diesem Ergebnis die einschlägige Ausbildung gegenüber, die im Regelfall absolviert wurde, so kann der Betrachter keineswegs negativ überrascht sein.

Wenn der durchschnittliche Unteroffizieranwärter bereits nach 9 Monaten auf den Unteroffiziergrundlehrgang geschickt wird, so kann er auch bei intensivem Bemühen noch nicht über ein gesichertes Fachwissen verfügen, zumal die fachliche Ausbildung quartalsweise aufeinander aufbaut. Die Unteroffiziervorausbildung versucht zwar, fehlendes zu ergänzen, als zusätzliche Ausbildung kann sie aber aus zeitlichen und pädagogisch-didaktischen Gründen nicht als voller Ausgleich angesehen werden.

Trotzdem kommt der junge Unteroffizier mit einem Fachwissen in die Truppe zurück, das, wie die Tätigkeitsfeldanalysen zeigen, dem der Untergebenen entspricht. Er muß folglich im Unteroffiziergrundlehrgang hinzugelernt haben. Betrachtet man die Fülle des Stoffes in diesem Lehrgang und die dafür zur Verfügung stehende Zeit, so bleibt nur der Schluß, daß fehlendes Fachwissen auf Kosten der Führerausbildung im Grundlehrgang erworben wurde. Mangelnde Führungsqualitäten sind somit zumindest

sind somit zumindest zum Teil auch die Folge eines zu früh einsetzenden Unteroffiziergrundlehrganges.

Weitere Gründe für die in den Tätigkeitsfeldanalysen festgestellten Mängel im Bereich der Führung und Ausbildung liegen im Unteroffiziergrundlehrgang selbst. Dem Lehrgangsteilnehmer wird eine solche Fülle von Stoff der vielfältigsten Art geboten, daß er ihn nicht ganz verarbeiten kann. Bei einer durchschnittlichen Wochenbelastung von 45 Ausbildungsstunden, von denen lediglich zwei als Arbeitsstunden ausgewiesen sind, ist die Lernkapazität eines Lehrgangsteilnehmers bei weitem überschritten. Dies um so mehr, als es sich um eine Erstausbildung zum Führer und Ausbilder handelt, man also ständig mit Lernstoffen konfrontiert wird, die neu und ungewohnt sind. Da Phasen der Stoffkonsolidierung in Form von Pausen und Arbeitsstunden fehlen, muß es zu Lernhemmungen und damit zu baldigem Vergessen kommen. Bewußt oder auch unbewußt wird der Lehrgangsteilnehmer dieser Gefahr allerdings dadurch entgegenwirken, daß er für sich selbst Schwerpunkte setzt und weniger bedeutsame Fächer als Ruhepausen ansieht. Unter dem Blickwinkel "Bestehen des Lehrganges" wird er in der Regel nur die Fächer beachten, in denen auch geprüft wird. Dies sind die speziellen Ausbildungsgebiete der jeweiligen Truppengattung und das Fach Innere Führung und Recht. Auf sie und die Erledigung der jeweiligen Prüfungen wird er sein ganzes Augenmerk richten und sich dabei im Fach Innere Führung und Recht gemäß der Prüfung auf die Präsentation von abfragbarem Wissen beschränken.

Die Prüfungen in den speziellen Ausbildungsgebieten dahingegen, die teilweise praktischer Art sind, beinhalten nach den Bewertungsrichtlinien auch methodische Aspekte und eine Bewertung des Führungsverhaltens. In Anbetracht der geringen Zeit, die im Lehrgang z.B. dem Fach Methodik der Ausbildung eingeräumt wird, liegt es aber nahe, daß man sich auf einige wenige schematische Lösungen festlegen wird.

Insgesamt scheint der Anteil von Ausbildungsteilgebieten, die man der Menschenführung im weitesten Sinne zurechnen könnte, im Grundlehrgang viel zu gering zu sein. Die wenigen Stunden, die hierfür zur Verfügung stehen, reichen allenfalls aus, um ein theoretisches Grundlagenwissen zu vermitteln. Diese Grundlage bleibt aber für sich allein stehen, es fehlen Strategien und Möglichkeiten der Anwendung. Insofern besteht die Gefahr, daß das wenige Wissen als zu theoretisch abgetan wird und keinerlei Auswirkungen auf das tatsächliche spätere Handeln in der Truppenpraxis zeigt. Nur wenn es gelingt, das Grundwissen über die Führung von Menschen bereits im Lehrgang durch Übungen, Lehrproben und Falldarstellungen bzw. -besprechungen praxisrelevant zu machen, kann auch damit gerechnet werden, daß im späteren Truppenalltag gravierende Fehler vermieden werden. Hierzu reichen aber die Stunden, die für die einschlägigen Fächer im Grundlehrgang zur Verfügung stehen, nicht aus.

Die Tätigkeitsfeldanalysen zeigten, daß Gruppenführer relativ selten in speziellen militärischen Fächern wie z.B. in der Pionier-, der Flugabwehr- oder der ABC-Abwehrausbildung eingesetzt wurden. Waren sie in diesen Fächern trotzdem

als Ausbilder tätig, so erwies sich ihr Handlungsspielraum entweder als so gering, daß man kaum noch von einer Ausbildungstätigkeit reden konnte oder aber sie waren ihren Aufgaben nicht voll gewachsen. Dies kann nicht verwundern, wenn man die Überfrachtung des Grundlehrganges mit den verschiedensten "Nebenfächern" ansieht. Zusammengenommen beanspruchen alle diese Ausbildungsteilgebiete einen beträchtlichen Zeitaufwand, für sich allein genommen sind die einzelnen Fächer stundenmäßig aber so schwach vertreten, daß in ihnen lediglich eine vage Einweisung in das jeweilige Fachgebiet, keineswegs aber eine Ausbildung zum Führer und Ausbilder erfolgen kann. Will man letzteres anstreben, so wäre für alle diese Fächer ein weitaus höherer Stundenansatz, der auch Phasen des praktischen Übens beinhalten müßte, erforderlich. Außerdem müßte zumindest eines der Fächer in alternierendem Rhythmus geprüft werden, da nur so auch Lernanstrengungen sichergestellt werden könnten. Im Hinblick auf die relativ geringe Bedeutung für das Tätigkeitsfeld des Gruppenführers werfen die derzeitigen Stundenansätze und die praktizierte Form die Frage auf, ob es nicht besser wäre, die Fächer entfallen zu lassen oder sie zumindest in die jeweiligen truppengattungsspezifischen Hauptfächer einzugliedern. Die Ausbildung in der Truppe müßte dann von jeweils gesondert geschulten Beauftragten übernommen werden.

Die Gegenüberstellung der Ergebnisse der Tätigkeitsfeldanalysen im Bereich des Gruppenführers und des jeweiligen Lehrangebotes in den Unteroffiziergrundlehrgängen deutet darauf hin, daß die Lehrgänge zu kurz sind. Diese Meinung

wird auch von dem Großteil der betroffenen Lehrgangsteilnehmer geteilt.

Befragungen bei Unteroffiziergrundlehrgängen erbrachten folgende Ergebnisse:

Tabelle 12 Meinungen über die Dauer des Unteroffiziergrundlehrganges bei Lehrgangsteilnehmern am Ende ihrer Ausbildung zum Unteroffizier

Truppengattung	Anzahl der Befragten	Lehrgang zu kurz oder gerade richtig Anz. (%)	Verlängerung um 2 Wochen Anz. (%)	Verlängerung um 6 Wochen Anz. (%)	Verlängerung um 10 Wochen und mehr Anz. (%)
PzGren	115	14 (12.2)	66 (57.4)	28 (24.3)	7 (6.1)
Pz	113	31 (27.4)	51 (45.1)	24 (21.2)	7 (6.2)
PzJg PzAufkl	78	30 (37.5)	37 (47.4)	13 (16.7)	3 (3.8)
Artillerie	260	36 (14.2)	122 (48.0)	66 (26.0)	30 (11.8)
Fm	44	4 (9.3)	18 (65.1)	7 (16.3)	4 (9.3)
Zusammen	610	110 (18.0)	304 (49.8)	138 (22.6)	51 (8.4)

Wie zu ersehen, spricht sich die überwiegende Mehrheit der Besucher von Unteroffiziergrundlehrgängen für eine Verlängerung des Lehrganges aus. Allerdings ist der Prozentsatz derjenigen, die nur eine kurzfristige Erweiterung des Lehrganges wollen, fast doppelt so groß wie derjenigen, die für eine erhebliche Verlängerung plädieren. Das Urteil über die Dauer des Lehrganges wurde an dessen Ende ausgesprochen. Es dürfte daher weniger von der zu erwartenden Tätigkeit in der Praxis, sondern vielmehr von der Arbeitsbelastung im Lehrgang selbst beeinflusst sein. Sie sah im Meinungsbild der Lehrgangsteilnehmer folgendermaßen aus:

Tabelle 13 Erlebte Arbeitsbelastung im Unteroffiziergrundlehrgang bei Lehrgangsteilnehmern am Ende der Ausbildung zum Unteroffizier

Truppengattung	Anzahl der Befragten	keine Arbeitsbelastung (1)	geringe Arbeitsbelastung (2)	mittlere Arbeitsbelastung (3)	starke Arbeitsbelastung (4)	sehr starke Arbeitsbelastung (5)	Mittelwert
PzGren	115	1 (0.9)	13 (11.3)	46 (40.4)	54 (47.0)	1 (0.9)	3.36
Pz	113	2 (1.8)	9 (8.0)	70 (61.9)	28 (24.8)	4 (3.5)	3.20
PzJg/ PzAufkl	78	1 (1.3)	14 (17.9)	49 (62.8)	14 (17.9)	0 (0.0)	2.97
Artillerie	257	5 (1.9)	24 (9.3)	105 (40.9)	107 (41.6)	16 (6.2)	3.41
Fm	44	1 (2.3)	3 (6.8)	30 (68.2)	7 (15.9)	3 (6.8)	3.18
Zusammen	607	10 (1.6)	63 (10.4)	300 (49.4)	210 (34.6)	24 (3.9)	3.29

Vergleicht man Tabelle 12 mit Tabelle 13 so zeigt sich, daß dort, wo die erlebte Arbeitsbelastung in den Lehrgängen am höchsten ist, nämlich bei den Panzergrenadieren und bei der Artillerie, auch der Prozentsatz derjenigen am größten ist, die eine erhebliche Verlängerung des Lehrganges fordern.

Befragt man Unteroffiziere in der Truppe nach ihrer Meinung über die Dauer der Erstausbildung zum Unteroffizier und gleichzeitig nach der Arbeitsbelastung in den Lehrgängen, so ergibt sich ein zunächst widersprüchliches Bild.

Tabelle 14

Beurteilung der Dauer der Unteroffiziergrundlehrgänge und der erlebten Arbeitsbelastung durch Unteroffiziere in der Truppe

Truppengattung	Anzahl der Befragten	Lehrgangsdauer			Anzahl der Befragten	Arbeitsbelastung	
		Ausbildung zu kurz Anz. (%)	Ausbildung zu lang Anz. (%)	Ausbildung gerade richtig Anz. (%)		zu hoch Anz. (%)	zu niedrig Anz. (%)
Kampftruppen	213	90 (42.3)	21 (9.9)	102 (47.9)	208	141 (67.8)	67 (32.2)
Kampfunterstützungstruppen	124	54 (43.5)	8 (6.5)	62 (50.0)	123	75 (61.0)	48 (39.0)
Führungstruppen	53	24 (45.5)	6 (11.3)	23 (43.4)	51	36 (70.6)	15 (29.4)
Logistiktruppen	55	22 (40.0)	9 (16.4)	24 (43.6)	55	38 (69.1)	17 (30.9)
Territorialheer	85	35 (41.2)	5 (5.9)	45 (52.9)	80	52 (65.1)	28 (24.9)
Zusammen	530	225 (42.4)	49 (9.2)	256 (48.4)	517	342 (66.1)	175 (33.9)

Von zwei Dritteln aller Befragten wird die Arbeitsbelastung in den Unteroffiziergrundlehrgängen als zu hoch angesehen, trotzdem halten aber fast die Hälfte die Ausbildungsdauer für richtig. Diese Diskrepanz läßt sich wohl nur dadurch erklären, daß ein Teil der Befragten mit "zu hoher Arbeitsbelastung" der Meinung ist, die Dauer des Lehrganges reiche zwar aus, die Stofffülle, die geboten wird, sei aber zu groß. Wenn diese Interpretation zutrifft, bedeutet es, daß andere Schwerpunkte und eine andere Aufteilung der Fächer im Lehrgang gefordert werden.

Für eine solche Veränderung im Lehrgang sprechen die Ergebnisse der Unteroffizierbefragung in der Truppe, die sich mit der Einschätzung einzelner Fächer in der Erstausbildung zum Unteroffizier befassen.

Tabelle 15 Zufriedenheit mit dem Anteil einzelner Fächer im Unteroffizierlehrgang bei Unteroffizieren in der Truppe

Truppengattung	Anzahl (Prozentzahl) der Zufriedenen mit dem Anteil der		
	Militärfachlichen Ausbildung	Politischen Bildung	Führer-ausbildung
Kampftruppen	132 (63.5) n = 208	70 (33.1) n = 210	52 (24.7) n = 210
Kampfunterstützungstruppen	77 (61.6) n = 123	33 (26.9) n = 123	33 (26.9) n = 123
Führungstruppen	31 (60.7) n = 51	21 (41.2) n = 51	12 (23.5) n = 51
Logistiktruppen	30 (54.5) n = 55	16 (29.1) n = 55	13 (23.6) n = 55
Territorialheer	44 (55.7) n = 79	19 (23.2) n = 82	20 (24.4) n = 82
Zusammen	314 (61.8) n = 516	159 (33.4) n = 521	130 (24.9) n = 521

Legende: n = Anzahl der Befragten

Entsprechend den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen, nach denen die meisten Unteroffiziere o.P. ein ausreichendes Fachwissen aufwiesen, gibt es eine Mehrheit von Zufriedenen nur bei der militärfachlichen Ausbildung. Mit der politischen Bildung ist nur knapp ein Drittel, mit der Führerausbildung, dem eigentlichen Ziel der Unteroffiziergrundlehrgänge nicht einmal ein Viertel der Befragten zufrieden. In Anbetracht der Tatsache, daß Unteroffiziere o.P. in der politischen Bildung nur selten aktiv tätig werden, läßt sich die Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit der diesbezüglichen Ausbildung vielleicht als individuelle Neigungs- oder Interessenangelegenheit interpretieren.¹⁾ Die Unzufriedenheit mit der Führerausbildung dahingegen scheint in erster Linie das Resultat negativer Erfahrungen mit eigenen Führungsfähigkeiten und -handlungen im Dienstalltag zu sein, wo diese zumindest vom Gruppenführer ständig gefordert werden.

Von Unteroffizieren in der Truppe wird dem Unteroffiziergrundlehrgang neben einer Unterbetonung der politischen Bildung und der Führerausbildung darüber hinaus vor allem mangelnde Praxisrelevanz vorgeworfen. Im einzelnen erbrachte die Befragung die in Tabelle 16 enthaltenen Ergebnisse:

1) Auf den Unteroffizier als Vermittler von politischer Bildung wird in IV.3. noch näher eingegangen.

Tabelle 16

Praxisrelevanz der Ausbildung im Unteroffiziergrundlehrgang

Anzahl (%) der zustimmenden Antworten zu

Truppengattung	Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden	Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit
Kampftruppen	107 (51.7) n = 207	149 (71.7) n = 208
Kampfunter- stützungstruppen	65 (53.5) n = 122	83 (67.5) n = 123
Führungstruppen	32 (64.0) n = 50	38 (74.5) n = 51
Logistiktruppen	23 (41.8) n = 55	39 (70.9) n = 55
Territorialheer	42 (51.2) n = 82	53 (65.4) n = 80
Zusammen	269 (53.1) n = 516	362 (69.9) n = 518

In allen Truppengattungen mit Ausnahme der Logistiktruppen ist also eine Mehrzahl der befragten Unteroffiziere der Meinung, der Lehrgang sei generell zu praxisfern. Einhellig ist die Einstellung zum Fach Methodik der Ausbildung. Es wird von weit über zwei Drittel der Befragten als in der Praxis kaum verwertbar angesehen. Dies bestätigt die weiter oben bereits angeführte Vermutung, daß in den Lehrgän-

gen der Methodik der Ausbildung zu wenig Zeit eingeräumt wird, als daß mehr als eine theoretische Einweisung in die Grundlagen möglich ist.

Betrachtet man die Tabellen 15 und 16 im Detail, so fällt auf, daß in allen Truppengattungen eine Mehrzahl der befragten Unteroffiziere mit der fachlichen Ausbildung im Unteroffiziergrundlehrgang zufrieden ist, daß aber Fächer, die man den allgemeinen Ausbildungsgebieten zurechnen muß und die im weitesten Sinne mit Menschenführung charakterisiert werden können, ebenso gleichmäßig von allen Truppengattungen als unzureichend angesehen werden.

Die Tätigkeitsfeldanalysen gaben zumindest den Hinweis, daß Aufgaben des Führers und Ausbilders je nach Verwendung im unterschiedlichen Maße auf den jungen Unteroffizier zukommen, in der Analyse der Ausbildungspläne zeigte sich aber, daß die diesbezüglichen Stundenansätze in den Lehrgängen weitgehend gleich sind. Berücksichtigt man diese Gegenüberstellung, so liegt der Schluß nahe, daß der Unteroffiziergrundlehrgang aus der Sicht der Befragten nicht einmal den Minimalanforderungen an den Unteroffizier als Führer und Ausbilder gerecht wird.

Diese Schlußfolgerung wird durch ein weiteres Ergebnis der Befragung in der Truppe verdeutlicht. Auf die Frage: "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?", antworteten im Heer von 372 Unteroffizieren o.P. 225(60.8 %) mit "Nein", 112(30.1 %) mit "Ja" und 34(9.1 %) mit "bin nicht als Ausbilder und Er-

zieher tätig". Läßt man die letzte Gruppe außer Betracht, so kann festgestellt werden, daß 66.9 % aller Unteroffiziere o.P. des Heeres, die in ausbilderischen Funktionen tätig sind, mit ihrer diesbezüglichen Ausbildung unzufrieden sind.

Zwischen den Truppengattungen gibt es dabei keine Unterschiede, der Prozentsatz der Unzufriedenen liegt überall bei etwa zwei Drittel der Befragten.

Außer den Unteroffizieren selbst wurde in der o.a. Befragung in der Truppe auch den Untergebenen der Unteroffiziere und deren Vorgesetzten ein parallel aufgebauter Fragebogen vorgelegt.

Die fachlichen bzw. pädagogisch/ausbilderischen Fähigkeiten wurden von Mannschaften wie folgt beurteilt:

Tabelle 17 Beurteilung der ausbilderischen und fachlichen Fähigkeiten von Unteroffizieren durch Mannschaften

Beurteilungsgegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittelwert
	gut (1)	befriedigend (2)	ausreichend (3)	lückenhaft (4)	ungenügend (5)	
fachliches Können und Wissen	47 (6.8)	178 (25.9)	169 (24.6)	202 (29.4)	91 (13.2)	3.16
ausbilderische Fähigkeiten	35 (5.1)	174 (25.3)	210 (30.6)	171 (24.9)	97 (14.1)	3.18

Zu Tabelle 17 gilt zu bemerken, daß alle beurteilenden Mannschaftsdienstgrade bereits die Grundausbildung abgeschlossen hatten, außerdem wurde in der Befragung nicht nach Unteroffizieren mit und ohne Portepée getrennt. Die Urteile betreffen also ohne Unterschied nach Dienstgrad alle Unteroffiziere.

Wie ersichtlich, werden von der Mehrzahl der Mannschaften sowohl die fachlichen als auch die ausbilderischen Fähigkeiten aller Unteroffiziere für ausreichend oder besser gehalten. Allerdings gilt zu beachten, daß die Anzahl der "ungenügend" Urteile jeweils weit größer ist als die der "gut" Urteile, außerdem weisen die Mittelwerte darauf hin, daß das Gesamturteil in Bezug auf beide Fähigkeiten zwischen ausreichend und lückenhaft liegt. In diesem Urteil gibt es keine Unterschiede zwischen den Truppengattungen.

Kritisch wurde von den Mannschaftsdienstgraden angemerkt, die Unteroffiziere verhielten sich im Dienst zu Untergebenen zu unnachgiebig und zu hart. Dieser Meinung waren 51.5 % der Befragten, für weder zu weich noch zu hart entschieden sich 39.3 %, für zu weich lediglich 9.2 %.

Parallel zu den Tätigkeitsfeldanalysen erbrachte auch die Befragung das Ergebnis, daß Mannschaften zu den Unteroffizieren m.P. mehr Vertrauen haben als zu den Unteroffizieren o.P. Auf die Frage "An wen würden Sie sich zunächst wenden, wenn Sie Schwierigkeiten dienstlicher Art hätten?" wurden die in Tabelle 18 aufgeführten Antworten gegeben:

Tabelle 18

Erster Ansprechpartner bei Schwierigkeiten dienstlicher Art bei Mannschaften in der Vollausbildung

Ansprechpartner	Anzahl (%) der Nennungen	Rangplatz
Gruppenführer	183 (27.9)	2
Zugführer	195 (29.7)	1
Kompaniefeldwebel	112 (17.1)	3
Kompaniechef	90 (13.7)	4
an niemanden	41 (6.3)	5
an sonstige	35 (5.3)	6

Wie ersichtlich, wird der Zugführer vor dem Gruppenführer als erster Ansprechpartner genannt, an dritter Stelle folgt ein weiterer Unteroffizier m.P., nämlich der Kompaniefeldwebel.

Anders sieht die Rangfolge bei Schwierigkeiten privater Art aus:

Ansprechpartner	Anzahl (%) der Nennungen	Rangplatz
Gruppenführer	41 (6.4)	6
Zugführer	64 (10.0)	4
Kompaniefeldwebel	89 (13.9)	3
Kompaniechef	96 (15.0)	2
an niemanden	291 (45.5)	1
an sonstige	59 (9.2)	5

Fast die Hälfte der befragten Mannschaften würde sich also bei privaten Schwierigkeiten keinem Vorgesetzten anvertrauen. Unter den Genannten nimmt der Kompaniechef die erste, der Gruppenführer aber die letzte Stelle ein. Geht man davon aus, daß die meisten Zugführer Unteroffiziere m.P. sind und rechnet man ihren Anteil dem der Kompaniefeldwebel hinzu, so wird eindeutig die vorherrschende Vertrauensstellung der Feldwebel in den Einheiten bestätigt.

Das mangelnde Vertrauen, das Mannschaften ihren Gruppenführern entgegenbringen, wird besonders deutlich, wenn man die Häufigkeit der Kontakte von Untergebenen zu den einzelnen Vorgesetzten betrachtet.

Von Mannschaften wurde die Kontakthäufigkeit wie folgt eingeschätzt:

Tabelle 20 Kontakthäufigkeit von Mannschaften zu Vorgesetzten

Vorgesetzter	Gesamtzahl	Anzahl der Antworten (%)			
		mehrfach täglich	mehrfach wöchentlich	selten	nie
Gruppenführer	647	470 (72.6)	87 (13.4)	69 (10.7)	21 (3.2)
Zugführer	646	280 (43.3)	188 (29.1)	153 (23.7)	25 (3.9)
Kompaniefeldwebel	649	111 (17.1)	122 (18.8)	359 (55.3)	57 (8.8)
Kompaniechef	651	50 (7.7)	74 (11.4)	407 (62.5)	120 (18.4)

Im täglichen Kontakt zu Mannschaften spielt lediglich der Gruppenführer, allenfalls noch der Zugführer eine Rolle, Kompaniefeldwebel und Kompaniechef werden selten oder nie gesehen. Obwohl also der Gruppenführer von der Nähe und der Präsenz her gesehen der geeignetste Ansprechpartner sein müßte, werden Zugführer und Kompaniefeldwebel in dienstlichen und privaten Angelegenheiten weitaus häufiger als Personen genannt, an die man sich wenden würde.

Als Erklärung für dieses Verhalten bleibt wohl nur die Vermutung, daß Mannschaften nicht an die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Gruppenführer glauben, Probleme zu lösen. Mangelnde fachliche und pädagogische Fähigkeiten der Unteroffiziere o.P., ihre niedrige Stellung in der militärischen Hierarchie sowie der zu geringe Altersunterschied zu den Untergebenen scheinen dabei die Hauptursachen für das fehlende Vertrauensverhältnis zu sein.

Weniger mangelnde fachliche, sondern vor allem geringe pädagogische Qualifikationen der Unteroffiziere o.P. findet man in den Urteilen der befragten Offiziere. Sie antworteten im einzelnen:

Tabelle 21 Urteile über die fachliche und pädagogische Qualifikation der Unteroffiziere o.P. bei Offizieren des Heeres

Beurteilungsgegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittelwert
	gut (1)	befriedigend (2)	ausreichend (3)	lückenhaft (4)	ungenügend (5)	
fachliche Qualifikation	4 (4.4)	37 (40.7)	31 (34.1)	19 (20.9)	0 (0.0)	2.71
pädagogische Qualifikation	0 (0.0)	4 (4.4)	26 (28.6)	47 (51.6)	14 (15.4)	3.78

Während zwei Drittel der befragten Offiziere, die alle Unteroffiziere als direkte Untergebene hatten, die fachliche Qualifikation der Unteroffiziere o.P. als zumindest noch ausreichend bezeichnen, halten ebenso zwei Drittel die pädagogische Qualifikation für lückenhaft bzw. sogar für ungenügend. Bezeichnend für letztere Meinung ist auch, daß kein einziger Offizier die ausbilderischen Fähigkeiten als gut und lediglich 4.4 % sie als befriedigend bezeichnen.

Gründe für diese mangelnde Qualifikation werden in erster Linie in der Ausbildung zum Unteroffizier gesehen:

- 78.7 % der befragten Offiziere halten den Unteroffiziergrundlehrgang für zu kurz
- 93.3 % sind der Meinung, den jungen Unteroffizieren fehle eine richtige Vollausbildung
- 76.4 % halten den Zeitpunkt der Ernennung zum Unteroffizier für verfrüht
- 51.6 % behaupten, die Unteroffiziergrundlehrgänge beschäftigen sich zu viel mit Nebensächlichkeiten
- 77.5 % sind der Ansicht, das Fach "Innere Führung" würde im Grundlehrgang zu wenig betont
- 72.7 % bescheinigen dem Grundlehrgang mangelnden Praxisbezug
- 94.3 % glauben, ein Unteroffizier müsse sich erst unter Anleitung in der Praxis bewähren, ehe er Verantwortung übernehmen kann.

In den Tätigkeitsfeldanalysen war aufgefallen, daß das Verhältnis der Unteroffiziere o.P. zu den Feldwebeln schlecht war. Dieses Ergebnis wird im Meinungsbild der Offiziere bestätigt. 65.2 % glauben, daß die älteren Unteroffiziere sich zu wenig um ihre jüngeren Kameraden kümmern und immerhin noch 53.9 % sind sogar der Meinung, ein wirkliches Unteroffizierkorps existiere überhaupt nicht.

Nicht so deutlich spiegelt sich dieses Ergebnis im Meinungsbild der betroffenen Unteroffiziere wider. Von den 375 im Heer befragten Unteroffizieren und Stabsunteroffizieren waren lediglich 183(48.8 %) der Meinung, die Feldwebel kümmerten sich zu wenig um sie, allerdings forderten 207(55.2 %) gleichzeitig, man solle die Unterscheidung zwischen Unteroffizier mit und ohne Portepees ersatzlos abschaffen.

Bei auftauchenden dienstlichen Problemen würden sich 48.0 % der Unteroffiziere o.P. zunächst an einen Soldaten im gleichen Dienstrang wenden, nur 34.2 % würden den Zugführer befragen, 10.0 % den Kompaniefeldwebel, der Rest andere Personen.

Faßt man die genannten Ergebnisse aus der Befragung der Unteroffiziere zusammen, so läßt sich behaupten, daß zumindest die Hälfte aller Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere im Heer mit dem Verhältnis zu den Feldwebeln unzufrieden ist.

In den Tabellen 15 und 16 konnte gezeigt werden, daß Unteroffiziere in der Truppe lediglich mit der militärfachli-

chen Ausbildung im Grundlehrgang mehrheitlich zufrieden, mit allen anderen dort gelehrtten Fächern dahingegen überwiegend unzufrieden waren. Ein ähnliches Bild erbrachte die Befragung der Lehrgangsteilnehmer. Auf die Frage, von welchem Fach im Lehrgang man für die zukünftige Praxis den meisten Nutzen ziehen würde, gab es folgende Antworten:

Tabelle 22 Nennung des Faches im Unteroffiziergrundlehrgang, das für die Praxis den meisten Nutzen bringt

Fach	Anzahl der Nennungen (Rangplatz) in den Truppengattungen					
	PzGren	Pz	PzJg/ PzAufkl	Art	Fm	Gesamt
Spezielles Ausbildungsgebiet der Ausbildungsklasse	45 (1)	37 (2)	19 (2)	131 (1)	19 (1)	251 (1)
Innere Führung einschl. Menschenführung und politische Bildung	17 (3)	22 (3)	17 (3)	58 (2)	5 (3)	119 (3)
Waffen- und Schießausbildung, Gerätelehre	36 (2)	40 (1)	44 (1)	5 (6)	15 (2)	140 (2)
Methodik der Ausbildung	15 (4)	13 (4)	7 (4)	36 (3)	4 (4)	75 (4)
Kampfausbildung aller Truppen *	—	—	—	6 (4)	0	6
Sport	0	1 (5)	0	6 (4)	0	6 (5)
sonst. Fächer	0	0	2 (5)	0	0	2
Anzahl der Nennungen insg.	113	113	89	242	43	599

* Trifft nur für die Nicht-Kampftruppen zu

Es zeigt sich in Tabelle 22 ganz eindeutig, daß Lehrgangsteilnehmer am Ende ihres Lehrganges den Nutzen der Ausbildung vor allem in den jeweiligen waffengattungsspezifischen Ausbildungsfächern sehen, wozu man im weitesten Sinne bei den Kampftruppen auch die Waffen- und Schießausbildung und bei der Fernmeldetruppe die Gerätelehre zählen muß. Der Ausbildung in Menschenführung bzw. in der Methodik der Ausbildung wird generell ein weit geringerer Nutzen für die Praxis eingeräumt. Dies könnte darin begründet sein, daß der Wert von Innerer Führung und Methodik der Ausbildung für die Praxis mangels eigener Erfahrungen nicht zureichend erkannt wird, es könnte aber auch als Hinweis auf die mangelnde Repräsentierung dieser Fächer im Lehrgang gesehen werden. Wäre dies so, so müßten auf die Frage nach zu wenig behandelten Fächern im Lehrgang gerade Innere Führung und Methodik, aber auch andere in Tabelle 22 kaum genannte Ausbildungsgebiete einen höheren Stellenwert erhalten.

Tabelle 23

Frage:

Gibt es ein Fach im Lehrgang, das Ihnen zu wenig behandelt wurde?

Fach	Anzahl der Nennungen (Rangplatz) in den Truppengattungen					
	PzGren	Pz	PzJg/ PzAufkl	Art	Fm	Gesamt
Spezielles Ausbildungsgebiet der Ausbildungsklasse	19 (2)	21 (2)	18 (2)	37 (2)	5 (5)	100 (3)
Innere Führung einschl. Menschenführung und politische Bildung	18 (3)	15 (4)	23 (1)	74 (1)	9 (2)	139 (1)
Waffen- und Schießausbildung, Gerätelehre	49 (1)	41 (1)	12 (3)	13 (7)	15 (1)	130 (2)
Methodik der Ausbildung	4 (6)	6 (5)	5 (6)	28 (3)	0	43 (5)
Kampfausbildung aller Truppen	—	—	—	19 (5)	9 (2)	28 (7)
Sport	9 (4)	19 (3)	10 (4)	25 (4)	9 (2)	72 (4)
sonst. Fächer	6 (5)	4 (6)	7 (5)	16 (6)	0	33 (6)
Anzahl der Nennungen insg.	105	106	75	212	47	545

Die oben gemachte Annahme wird durch die Ergebnisse in Tabelle 23 in etwa bestätigt. Das Fach "Innere Führung" ist dasjenige, das, global gesehen, den Lehrgangsteilneh-

mern am ehesten als zu wenig behandelt vorkommt. Allerdings gibt es hier Unterschiede zwischen den einzelnen Truppengattungen. Bei Panzergrenadieren und der Panzertruppe stehen die militärspezifischen Fächer eindeutig im Vordergrund, bei den übrigen treten sie hinter "Innere Führung" zurück. Als Erklärung bietet sich einerseits die Möglichkeit an, daß das militärfachliche Stoffgebiet bei der Panzer- und Panzergrenadiertruppe breiter gefächert ist als bei den anderen, so daß es in der zur Verfügung stehenden Zeit kaum bewältigt werden kann. Andererseits läßt sich zumindest bei der Artillerie- und Fernmeldetruppe vermuten, daß die Blockbildung in der Ausbildung zwischen dem militärfachlichen und dem allgemeinen Teil, das Fach Innere Führung eher ins Bewußtsein der Lehrgangsteilnehmer rücken läßt.

Parallel zu den Ergebnissen der Befragung in der Truppe erweist sich die geringe Beachtung, die die Methodik der Ausbildung findet. In ihrer derzeitigen Darbietungsform ist sie den Lehrgangsteilnehmern zu theoretisch und zu praxisfern. Mit dem Dargebotenen weiß der durchschnittliche Unteroffizieranwärter offensichtlich wenig anzufangen. Man sollte sich also überlegen, ob es nicht sinnvoller wäre, das Fach als solches entfallen zu lassen, um es als Methodik des jeweiligen Einzelfaches in die einzelnen Ausbildungsgebiete mit ausreichendem Stundenansatz einzugliedern. Die jetzt vorgesehenen 22 Stunden reichen auf jeden Fall nicht einmal aus, um im Lehrgangsteilnehmer ein Problembewußtsein für die Schwierigkeiten des Faches zu wecken. Entweder faßt der angehende Unteroffizier die methodischen Grundregeln als starre Anweisungen und Re-

zepturen auf oder aber er ist von vorneherein von deren geringer Nutzbarkeit überzeugt. Wie die nachfolgenden Tabellen 24 und 25 zeigen, sehen sich die meisten Unteroffizieranwärter auf jeden Fall nicht in der Lage, die Ausbildung methodisch gut zu gestalten.

Im einzelnen wurde gefragt, inwieweit die Lehrgangsteilnehmer nach ihrer Meinung bestimmte Lehrgangsziele erreicht haben. Da die Lehrgangsziele zu unterschiedlich sind, mußte zwischen Kampftruppen einerseits und Artillerie- und Fernmeldetruppe andererseits getrennt werden.

Tabelle 24 Erreichen verschiedener Lernziele im Unteroffiziergrundlehrgang bei den Kampftruppen

Lernziel (Ergebnis Varianzanalyse)	Truppengattung			Mittelwert	
	nicht erreicht (1) Anz. %	teilweise erreicht (2) Anz. %	voll erreicht (3) Anz. %		
Befähigung zum Führen im Gefecht (F = 4,32; p = 0,56)	PzGren	6 (5,2)	90 (78,3)	19 (16,5)	2,11
	Pz	3 (2,7)	87 (77,0)	23 (20,4)	2,18
	PzJg/PzAufkl	3 (3,8)	44 (56,4)	31 (39,7)	2,36
	zusammen	12 (3,9)	221 (72,2)	73 (23,9)	2,20
Pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten (F = 3,45; p 1,69)	PzGren	4 (3,5)	72 (62,6)	39 (33,9)	2,30
	Pz	8 (7,1)	83 (74,1)	21 (18,8)	2,12
	PzJg/PzAufkl	8 (10,2)	44 (56,4)	26 (33,3)	2,23
	zusammen	20 (6,6)	199 (65,2)	86 (28,2)	2,22
Methodisch gute Gestaltung der Ausbildung (F = 1,04; p = 37,8)	PzGren	3 (2,6)	66 (57,4)	46 (40,0)	2,37
	Pz	4 (3,5)	72 (63,7)	37 (32,7)	2,44
	PzJg/PzAufkl	0 (0,0)	45 (38,4)	32 (42,6)	2,42
	zusammen	7 (2,3)	183 (60,3)	115 (37,7)	2,35
Beherrschung von Grundsätzen der Materialerhaltung (F = 1,15; p = 20,73)	PzGren	16 (14,2)	50 (44,2)	47 (41,6)	2,27
	Pz	16 (14,2)	67 (59,3)	30 (26,5)	2,12
	PzJg/PzAufkl	4 (5,1)	47 (60,3)	27 (34,6)	2,29
	zusammen	36 (11,8)	164 (53,9)	104 (34,2)	2,22
Befähigung zum Ausbilder an Turm- und Handwaffen (F = 2,96; p = 3,18)	PzGren	2 (1,7)	51 (44,3)	62 (53,9)	2,66
	Pz	1 (0,9)	36 (31,9)	76 (67,3)	2,63
	PzJg/PzAufkl	2 (2,6)	20 (25,6)	56 (71,8)	2,72
	zusammen	5 (1,6)	107 (35,0)	194 (63,4)	2,62
Bereitschaft u. Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung (F = 1,01; p = 39,05)	PzGren	14 (12,2)	55 (47,8)	46 (40,0)	2,28
	Pz	18 (16,1)	52 (46,4)	42 (37,5)	2,21
	PzJg/PzAufkl	15 (19,2)	34 (43,6)	29 (37,1)	2,18
	zusammen	47 (15,4)	141 (46,2)	117 (38,4)	2,23

Von den genannten Lernzielen (die in der Formulierung nur teilweise mit denen in den Einzelanweisungen genannten übereinstimmen) wird nur ein einziges von der Mehrzahl der Lehrgangsteilnehmer als voll erreicht angesehen. Hierbei handelt es sich bezeichnenderweise um das Lernziel "Befähigung zum Ausbilder an Turm- und Handwaffen", also um ein Fach, indem das Handwerklich-Technische im Vordergrund steht und die Ausbildungsmethodik auf wenige Formen, meist an der Waffe selbst, beschränkt ist. Alle anderen Lernziele wurden nach der Meinung der Mehrzahl der Befragten nur teilweise oder sogar überhaupt nicht erreicht. Gemäß den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen ist die Anzahl der "voll erreicht" Antworten bei den Lernzielen "Führen im Gefecht" und "pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten" besonders niedrig und erreicht nicht einmal ein Drittel. Dies bedeutet, daß dem jungen Unteroffizieranwärter seine Schwächen von Anfang an bewußt sind und daß er belastet mit dieser Hypothek in die Truppe geht.

Auch hinsichtlich der "Methodik der Ausbildung" sehen die meisten das Lernziel nicht als voll erreicht, allerdings sind hier die Zahlen nicht ganz so negativ. Dies kann auf das bereits oben angedeutete fehlende Problembewußtsein aufgrund mangelnder Erfahrungen hindeuten und legt in Bezug auf die in dieser Hinsicht beobachtenden Mängel bei den Tätigkeitsfeldanalysen den Schluß nahe, daß die Lehrgangsteilnehmer mit einem falschen Sicherheitsgefühl in ihre Einheiten kommen.

Auch die Tatsache, daß nur 34.2 % der Befragten nach ihrer Meinung die Grundsätze der Materialerhaltung voll beherr-

schen, steht mit den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen im Einklang. Wenn der junge Unteroffizier über diese Materie nur mangelhafte Kenntnisse besitzt, können das Desinteresse am und die fehlenden ausbilderischen Fähigkeiten im Technischen Dienst nicht verwundern. Zwar könnte man der Meinung sein, für den Unteroffizier in Führungsfunktionen sei die Materialerhaltung nur ein Nebengebiet, in Anbetracht der extrem hohen Kosten, die die falsche Pflege und Wartung z.B. eines "Leoparden" oder "Marders" verursachen kann, muß sich aber jeder Zweifler eines Besseren belehren lassen.

Daß nur eine Minderheit der Befragten glaubt, die Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung sei im Grundlehrgang bedeutend gefördert worden, kann als direkter Ausfluß der Überfrachtung mit Stoff angesehen werden. Wenn dem Lehrgangsteilnehmer keine Vertiefungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Verfügungs- und Arbeitsstunden angeboten werden, kann schlechterdings kaum erwartet werden, daß das Streben nach selbständiger Weiterbildung über den Prüfungsstoff hinaus gefördert wird. Gerade beim jungen Unteroffizier scheint es angebracht, ihm Hinweise, Ratschläge und Durchführungshilfen für seine Weiterbildung zu geben. Da dies im Lehrgang nicht erfolgt, zumindest aber nicht geübt wird, ist das spätere Versagen in der Truppe bereits vorprogrammiert.

Bei Zugrundelegung eines statistischen Signifikanzniveaus von 5 % zeigen 4 der 6 in Tabelle 24 aufgeführten Lernziele bedeutsame Unterschiede zwischen den Truppengattungen. Am gravierendsten sind sie beim Lernziel "Führen im Gefecht", wo die Panzergrenadiere die Erreichung des Lern-

zieles am negativsten beurteilen. Hier scheint die Vielfalt der Aufgaben eines Gruppenführers dieser Waffengattung, sowohl was die Anzahl und die Einsatzmöglichkeiten der verschiedenen Waffen als auch den Wechsel zwischen ab- und aufgesessener Kampfweise anbelangt, deutlich zu werden. Auch mag eine Rolle spielen, daß die Zahl der dem Kommandanten im Gefecht direkt unterstellten Soldaten bei den Panzergrenadieren mehr als doppelt so hoch ist als in den übrigen Truppengattungen. Für die Vielfalt der Waffen und ihrer Einsatzmöglichkeiten bei den Panzergrenadieren spricht auch das Ergebnis beim Lernziel "Ausbilder an Turm- und Handwaffen", wo zukünftige Marderkommandanten ebenfalls am negativsten urteilen. Gegen die Vermutung, die Anzahl der Untergebenen spiele eine Rolle, kann allerdings eingewandt werden, daß Angehörige der Panzertruppe, nicht der Panzergrenadiere, das Lernziel "pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten" am wenigsten erreicht glauben.

Will man nicht annehmen, die pädagogische Situation in der Panzertruppe sei schwieriger als bei den übrigen Kampftruppen - und hierfür spricht auch nach den Tätigkeitsfeldanalysen wenig - so bleibt als Erklärung wohl nur die Vermutung, daß der Unterschied unmittelbare Folge von erlebten Mängeln in der Ausbildung im Grundlehrgang ist. Hierfür könnte sprechen, daß Lehrgangsteilnehmer aus der Panzertruppe von allen befragten Truppengattungen den Lehrgang am ehesten als sinnlos betrachten, daß sie im höheren Maße als die anderen behaupten, "Beziehungen" spielten im Lehrgang eine große Rolle, die Durchfallquote sei zu hoch, der Lehrgang sei reine Paukereie und an die Stelle der Unteroffizierprüfung solle lediglich die Beurteilung in der Truppe treten.

Bei Lehrgängen der Artillerie und der Fernmeldetruppe wurde das Erreichen der Lernziele, wie in Tabelle 25 dargestellt, beurteilt.

Tabelle 25 Erreichen verschiedener Lernziele im Unteroffizierlehrgang bei der Artillerie- und Fernmeldetruppe

Lernziel	Truppengattung	nicht erreicht		teilweise erreicht		voll erreicht		Mittelwert
		(1) Anz. %	(2) Anz. %	(3) Anz. %	(4) Anz. %			
Befähigung zum Führen einer Teileinheit in der Sicherung und Verteidigung aus Alarmstellungen	Artillerie	13 (5.5)	171 (72.2)	53 (22.4)				2.17
	Fernmeldetruppe	8 (18.2)	29 (65.9)	7 (15.9)				1.98
Pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten	Artillerie	43 (17.3)	138 (55.4)	68 (27.3)				2.10
	Fernmeldetruppe	3 (6.8)	31 (70.5)	10 (22.7)				2.16
Methodisch gute Gestaltung der Ausbildung	Artillerie	14 (5.6)	136 (54.4)	100 (40.0)				2.34
	Fernmeldetruppe	1 (2.3)	21 (47.4)	22 (50.0)				2.48
Befähigung zum Führen und Ausbilder der jeweiligen Ausbildungsklasse	Artillerie	5 (2.0)	121 (48.6)	123 (49.4)				2.47
	Fernmeldetruppe	0 (0.0)	17 (39.5)	26 (60.5)				2.60
Befähigung zum Ausbilder in der Waffen- und Schießausbildung aller Truppen	Artillerie	9 (3.8)	103 (43.1)	127 (53.1)				2.49
	Fernmeldetruppe	2 (4.5)	23 (52.3)	19 (43.2)				2.39
Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung	Artillerie	36 (14.6)	122 (49.4)	89 (36.0)				2.21
	Fernmeldetruppe	6 (14.0)	22 (51.2)	15 (34.9)				2.21

In den allen Unteroffiziergrundlehrgängen gemeinsamen Lernzielen "Pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten", "Methodisch gute Gestaltung der Ausbildung" und "Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung" gibt es Ergebnisse, die bei der Artillerie und Fernmeldetruppe ähnlich aussehen wie in den Kampftruppen. Bei allen drei Lernzielen glaubt nur eine Minderheit an ihre volle Erreichung. Am gravierendsten scheinen dabei den Lehrgangsteilnehmern die Mängel im Umgang mit Soldaten bewußt zu sein, am wenigsten bei Methodik der Ausbildung. Wie in den Kampftruppen wird auch bei der Artillerie und der Fernmeldetruppe das Erreichen der Lernziele am positivsten beurteilt, bei denen Fachkenntnisse und der handwerklich-technische Umgang mit Waffen und Gerät im Vordergrund stehen, am negativsten diejenigen, bei denen direkte Führungs- und Entscheidungsfähigkeiten gefordert werden. Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß bei der Mehrzahl der Lernziele die Unteroffizieranwärter aller Truppengattungen mit Mehrheit nicht an ihr volles Erreichen glauben. Inwiefern dies Auswirkungen auf das persönliche Sicherheitsgefühl des einzelnen Soldaten beim Weggang vom Lehrgang in die Truppe hat, zeigt Tabelle 26:

Tabelle 26

Frage: Glauben Sie, daß Sie nach dem Lehrgang Ihren zukünftigen Aufgaben als Unteroffizier gewachsen sein werden?

Truppengattung	nicht gewachsen		teilweise gewachsen		voll gewachsen		Mittel- wert
	(1)		(2)		(3)		
	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	
PzGren	1	(0.9)	57	(51.4)	53	(47.7)	2.47
Pz	1	(0.9)	57	(50.4)	55	(48.7)	2.48
PzJg/PzAufkl	0	(0.0)	20	(25.6)	58	(74.4)	2.74
Kampftruppen insgesamt	2	(0.7)	134	(44.4)	166	(55.0)	2.54
Artillerie	4	(1.6)	128	(49.8)	125	(48.6)	2.47
Fernmeldetruppe	0	(0.0)	27	(62.8)	16	(37.2)	2.37
Zusammen	6	(1.0)	289	(48.0)	307	(51.0)	2.50

Wie ersichtlich, fühlen sich nur etwa die Hälfte der Lehrgangsteilnehmer ihren zukünftigen Aufgaben voll gewachsen. Dieses Ergebnis muß allerdings differenziert betrachtet werden. Es kommt lediglich dadurch zustande, daß Lehrgangsteilnehmer der Panzerjäger- und Panzeraufklärungstruppe in statistisch signifikant höherem Maße sich ihren Aufgaben gewachsen fühlen als alle anderen. Ließe man sie außer acht, so würde sich der Prozentsatz in der Spalte "voll gewachsen" in Tabelle 26 von 51.0 auf 47.5 reduzieren.

Der hohe Zufriedenheitsgrad bei den Panzerjägern/Panzer-
aufklärern muß im Zusammenhang gesehen werden mit dem Er-
gebnis, daß die Lehrgangsteilnehmer dieser beiden Truppen-
gattungen auch das Erreichen der Lernziele (vgl. Tabelle
24) insbesondere in den truppengattungsspezifischen Fä-
chern jeweils am positivsten beurteilten. Da zumindest
aus der Befragung keine Hinweise zu entnehmen sind, daß
die Ausbildung bei den Panzerjägern und Panzeraufklärern
durch qualifizierteres Ausbildungspersonal oder effizientere
Lehrmethoden besser war (vgl. Tabelle 27) und auch die An-
nahme von evtl. geeigneteren Lehrgangsteilnehmern in den
erhobenen statistischen Daten über Schulabschluß und
Zivilberuf keinen Beleg findet, bleibt als Erklärung nur
die Vermutung, daß sich das Tätigkeitsfeld innerhalb der
beiden Truppengattungen den Lehrgangsteilnehmern weniger
komplex und weniger vielfältig auftut als in den übrigen
Kampftruppen, der Artillerie und der Fernmeldetruppe.

Als Gründe dafür, daß sie sich ihren zukünftigen Aufgaben
nicht oder nur teilweise gewachsen fühlen, führen die be-
troffenen Lehrgangsteilnehmer verschiedene Sachverhalte
an, die keineswegs alle den Unteroffiziergrundlehrgängen
zugeordnet werden können. Im einzelnen wurde folgender-
maßen in den Truppengattungen geantwortet:

Tabelle 27

Frage: Wenn Sie sich Ihren zukünftigen Aufgaben als Unteroffizier nicht oder nur teilweise gewachsen fühlen, woran liegt das?

Grund	Anzahl(%) der Antworten					Zusammen
	PzGren	Pz	PzJg/ PzAufkl	Art	Fm	
zu kurze Dienstzeit	16 (10.3)	16 (11.3)	3 (4.4)	35 (11.4)	4 (6.8)	74 (9.8)
mangelnde Vollausbildung	35 (22.6)	31 (21.8)	10 (14.7)	49 (14.7)	3 (5.1)	128 (16.9)
wenig sinnvolle Ausbildung im Uffz-Grundlehrgang	6 (3.9)	8 (5.6)	10 (14.7)	30 (9.0)	6 (10.2)	60 (7.9)
zu kurzer Uffz-Grundlehrgang	14 (9.0)	7 (4.9)	7 (10.3)	27 (8.1)	9 (15.3)	64 (8.4)
mangelnde praktische Erfahrungen	58 (37.4)	59 (41.5)	26 (38.2)	124 (37.1)	22 (37.3)	289 (38.1)
zu geringer Altersunterschied zu den späteren Untergebenen	15 (9.7)	12 (8.5)	4 (5.9)	38 (11.4)	11 (18.6)	80 (10.5)
mangelnde persönliche Autorität	7 (4.5)	6 (4.2)	6 (8.8)	22 (6.6)	3 (5.1)	44 (5.8)
andere Gründe	4 (2.6)	3 (2.1)	2 (2.9)	9 (2.7)	1 (1.7)	19 (2.5)
Summe	155 (100)	142 (100)	68 (100)	334 (100)	59 (100)	758 (100)

Zweifel an der Bewältigung zukünftiger Aufgaben beruhen, wie Tabelle 27 aufweist, in erster Linie auf mangelnden praktischen Erfahrungen, auf der zu kurzen Dienstzeit und auf der fehlenden bzw. unzureichenden Vollausbildung. Gründe, die im Unteroffiziergrundlehrgang selbst liegen, werden erst in zweiter Linie aufgeführt.

Während mangelnde praktische Erfahrungen in allen Truppengattungen als Hauptursache angesehen werden, spielen Lücken in der Vollausbildung nur bei den Panzergrenadieren und der Panzertruppe eine bedeutende Rolle. Mängel im und am Unteroffiziergrundlehrgang werden hauptsächlich bei den Panzerjägern und Panzeraufklärern sowie in der Fernmelde-truppe gesehen, wobei zu berücksichtigen gilt, daß die Anzahl der "Zweifler" bei den Panzerjägern und -aufklärern gering war. Versucht man die Palette der angeführten Gründe zu Gruppen zusammenzufassen, so zeigt sich, daß Zweifel an der Bewältigung zukünftiger Aufgaben zu 75% durch Gründe abgedeckt werden, die mit dem frühen Beginn der Lehrgänge im Zusammenhang stehen, zu 16,3 % dem Lehrgang selbst und zu 5.8 % der eigenen Person angelastet werden.

Diese Meinungsrichtung wird im wesentlichen auch vom Ausbildungspersonal an den Truppschulen vertreten. Inspektionschefs und Lehrgruppenkommandeure waren mit weitgehender Übereinstimmung der Ansicht, die Lehrgänge setzten zu früh ein und müßten sich in zu hohem Maße mit dem Nachholen von Versäumnissen aus der Vollausbildung befassen, was letztendlich auf Kosten der Führerausbildung geschehe.

Bei den Lehrgangsteilnehmern gehen die Einwände gegen den frühen Beginn der Lehrgänge soweit, daß mangelnde Vorbereitung auf den Lehrgang in der Truppe als Hauptgrund für ein eventuelles Durchfallen bei der Unteroffizierprüfung gesehen wird. Dieser Meinung waren bei den Kampftruppen 65.3 %, bei der Artillerie 47.6 % und bei der Fernmelde-truppe 58.3 % der Befragten. Mangelhafte Lehrmethoden und schlechtes Lehrpersonal dahingegen wurde in den Kampftruppen nur zu 27.0 %, bei der Artillerie zu 15.0 % und bei der Fernmeldetruppe zu 4.2 % genannt.

Will man aus der Gegenüberstellung der Analyse der Ausbildungspläne einerseits und der Tätigkeitsfeldanalysen und Meinungsbefragungen andererseits für die Ausbildung zum Unteroffizier o.P. ein Fazit ziehen, so lassen sich folgende Sätze formulieren:

1. Die Ausbildung zum Unteroffizier setzt zu früh ein. Den Lehrgangsteilnehmern fehlen zu Beginn der Unteroffiziergrundlehrgänge fundierte und abgesicherte Kenntnisse aus der Vollausbildung.
2. Um überhaupt eine Basis zu schaffen, auf der die Ausbildung aufbauen kann, müssen sich die Unteroffiziergrundlehrgänge entgegen ihrer eigentlichen Ziele zunächst mit der Vermittlung von Grundlagenwissen beschäftigen. Bei der ohnehin sehr knapp bemessenen Zeit geht dies eindeutig zu Lasten der Führerausbildung.
3. Die Unteroffiziergrundlehrgänge in ihrer derzeitigen Form beschäftigen sich zu wenig mit Fragen der Menschenführung. Es gelingt ihnen auf diesem Gebiet nicht, dem jungen Unteroffizier so viele Kenntnisse zu vermitteln,

daß er an die Erfüllung seiner Aufgaben glaubt. Er geht im Gegenteil in die Truppe zurück und weiß, daß er auf diesem Gebiet den Anforderungen nicht gewachsen sein wird. Solange dieser Zustand anhält, muß jederzeit mit pädagogischem Fehlverhalten in der Truppe gerechnet werden.

4. Die Unteroffiziergrundlehrgänge sind mit Lehrstoffen überfrachtet. Dies führt dazu, daß der gesamte Stoff vom Lehrgangsteilnehmer gar nicht verarbeitet werden kann und daß letztendlich in allen Fächern, je nach der individuellen Bedeutung für den Lehrgangsteilnehmer, Abstriche gemacht werden müssen. Um alle Fächer gleichmäßig zu bearbeiten, ist der Lehrgang zu kurz. Bei Beibehaltung der Dauer erscheint eine eindeutigere Schwerpunktbildung als bisher zu Lasten der ohnehin stundenmäßig nur schwach vertretenen Ausbildungsgebiete ratsam, ansonsten bleibt nur eine Verlängerung.
5. Die mangelnde Ausbildung in Fragen der Menschenführung und fehlende praktische Erfahrungen haben Konsequenzen in der Truppe. Obwohl die Unteroffiziere o.P. besonders in der Dienststellung des Gruppenführers von allen vorgesetzten Dienstgraden für die Mannschaften am ehesten erreichbar sind, da sie mit ihnen in nahezu ununterbrochenem Kontakt stehen, fehlt zwischen Mannschaften und Unteroffizieren die Vertrauensbasis. Bei dienstlichen und besonders bei privaten Problemen wendet sich der Untergebene in erster Linie an den Zugführer, nicht an den Gruppenführer.

6. Sowohl von Mannschaften als auch insbesondere von Offizieren wird die pädagogische Qualifikation der Unteroffiziere o.P. im Heer bezweifelt. Dies wird in aller erster Linie auf Mängel in der Ausbildung, nicht auf den Unteroffizier selbst zurückgeführt. Trotzdem leidet das Ansehen des jungen Unteroffiziers. Der Umkehrschluß liegt also nahe, nur über eine bessere Ausbildung kann der Geringschätzung des Unteroffiziers entgegengewirkt und dessen Selbstvertrauen gehoben werden.

IV. 1.2. Die Situation in der Luftwaffe

Die unsystematischen Beobachtungen in der Luftwaffe hatten gezeigt, daß in dieser Teilstreitkraft ähnliche Probleme auftauchten wie im Heer. Dies traf vor allem auf die Unteroffiziere o.P. zu, die in Ausbilder- und Führerfunktionen standen.

Gleichzeitig wurde bei der Analyse der Ausbildungspläne festgestellt, daß in der Erstausbildung zum Unteroffizier in der Luftwaffe der Anteil der Fächer, die sich mit Menschenführung befassen, im Vergleich zum Heer relativ hoch ist. Versucht man diesen Widerspruch zu klären, so bieten sich mehrere Möglichkeiten an. Zum einen könnte man vermuten, die unsystematischen Beobachtungen hätten aufgrund ihrer geringen Repräsentativität zu einem verzerrten Bild geführt. Zum zweiten wäre es möglich, daß die Ausbildung in den Unteroffizierlehrgängen der Luftwaffe zwar quantitativ, nicht aber qualitativ besser ist als im Heer und drittens könnte auch daran gedacht werden, daß die zweifelsohne breitere Behandlung des Fachgebietes Menschenführung in der Luftwaffe trotzdem noch nicht ausreicht, um im Truppenalltag merkbare Verbesserungen herbeizuführen.

Um zumindest annähernd entscheiden zu können, welche der gebotenen Alternativen am ehesten den tatsächlichen Verhältnissen entspricht, ist es daher notwendig, weitere Daten zu analysieren.

Als solche bieten sich die Ergebnisse an, die ähnlich wie beim Heer durch Befragungen von Unteroffizieren, Offizieren und Mannschaften in der Truppe und Lehrgangsteilnehmern und Lehr-

personal an Ausbildungsstätten für Unteroffiziere gewonnen wurden. Sie werden im folgenden möglichst so dargestellt, daß eine Vergleichbarkeit zum Heer gegeben ist.

Wie bereits angeführt wurde (vgl. Abschn. III.2.4.1.), handelt es sich beim Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe um einen Ausbildungsabschnitt, der ausschließlich der Heranbildung zum Vorgesetzten, Ausbilder und Führer gewidmet ist. Fachliche Aspekte werden in ihm nicht behandelt. Somit stehen, bei vergleichbarer Dauer des Lehrganges mit seinem Pendant im Heer, für die allgemeinen Ausbildungsgebiete in der Luftwaffe weitaus mehr Stunden zur Verfügung als im Heer. Man könnte also annehmen, daß sowohl Lehrgangsteilnehmer als auch Unteroffiziere in der Truppe mit der Dauer des Lehrganges zufrieden sind.

Tabelle 28

Meinungen über die Dauer des Unteroffizierlehrganges (Lw) bei Lehrgangsteilnehmern am Ende ihrer Ausbildung zum Unteroffizier

Anzahl der Befragten	Lehrgang zu lang oder gerade richtig Anz. (%)	Verlängerung um 2 Wochen	Verlängerung um 6 Wochen	Verlängerung um 10 Wochen
		Anz. (%)	Anz. (%)	(Anz. (%))
100	41(41)	51(51)	4(4)	4(4)

Wie ersichtlich, sind immerhin 41 % der Lehrgangsteilnehmer mit der Dauer des Unteroffizierlehrganges zufrieden oder halten ihn gar für zu lang. Eine Mehrheit von 51 % befürwortet eine kurzfristige, nur 8 % eine erhebliche Verlängerung.

Insgesamt wird die Dauer des Lehrganges also positiver beurteilt als im Heer (vgl. Abschnitt IV. 1.1.).

Inwiefern die Beurteilung der Lehrgangsdauer mit der erlebten Arbeitsbelastung im Lehrgang in Zusammenhang steht, läßt sich aus Tabelle 29 abschätzen, wobei zu bemerken ist, daß auch in dieser Tabelle Gesamtzahlen genannt werden. Eine statistische Abhängigkeit wird also nicht dargestellt.

Tabelle 29 Erlebte Arbeitsbelastung im Unteroffizierlehrgang bei Lehrgangsteilnehmern am Ende ihrer Ausbildung zum Unteroffizier

Anzahl der Befragten	keine	geringe	mittlere	starke	sehr starke	Mittel- wert
	Arbeits-	Arbeits-	Arbeits-	Arbeits-	Arbeits-	
	belastung	belastung	belastung	belastung	belastung	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Anz. (%)	Anz. (%)	Anz. (%)	Anz. (%)	Anz. (%)	
100	0 (0.0)	5 (5.0)	56 (56.0)	137 (37.0)	2 (2.0)	3.36

Vergleicht man beide Tabellen miteinander, so liegt der Schluß nahe, daß die erlebte Arbeitsbelastung im Lehrgang nur partiell etwas mit der Forderung nach Verlängerung des Lehrganges zu tun hat. Wäre es nämlich nicht so, müßten weitaus mehr Lehrgangsteilnehmer eine erhebliche Verlängerung der Ausbildung wünschen.

Da nur 8 % der Unteroffizieranwärter eine große Erweiterung des Lehrganges wollen, trotzdem aber fast 40 % von einer starken oder sehr starken Arbeitsbelastung sprechen, müssen andere Gründe als die Lehrgangsdauer dafür maßgebend sein. Zunächst könnte man daran denken, daß die als hoch erlebte Arbeitsbelastung nur ein momentaner Eindruck gewesen sei, der reaktiv auf den Lehrgang erfolgte und der nach einer Phase der Überlegung verblassen würde. Trifft diese Annahme zu, so müßten Unteroffiziere in der Truppe über die Arbeitsbelastung anders urteilen.

Tabelle 30

Beurteilung der Dauer der Unteroffizierlehrgänge und der erlebten Arbeitsbelastung durch Unteroffiziere der Luftwaffe in der Truppe

Dienstbereich	Lehrgangsdauer				Arbeitsbelastung			
	Anzahl der Be-fragten	Ausbildung zu kurz	Ausbildung zu lang	Ausbildung gerade richtig	Anzahl der Be-fragten	zu hoch	zu niedrig	Anz. (%)
		Anz. (%)	Anz. (%)	Anz. (%)		Anz. (%)	Anz. (%)	
Nachschub, Versorgung	105	37(35.2)	12(11.4)	56(53.3)	101	75(74.3)	26(25.7)	
Elektrotechnik, maschinelle Technik	112	41(36.6)	9(8.0)	62(55.4)	112	82(73.3)	30(26.7)	
Einsatzunterstützung	95	41(43.2)	8(8.4)	46(48.4)	91	61(67.0)	30(33.0)	
Lehrpersonal/Dienststellen, Personalwesen	68	21(30.9)	3(4.4)	44(64.7)	68	53(77.9)	15(22.1)	
FlaRak	49	22(44.9)	4(8.2)	23(46.9)	49	41(83.7)	8(16.3)	
Zusammen	429	162(37.8)	36(8.4)	231(53.9)	421	312(74.1)	109(25.9)	

Durch die Ergebnisse der Befragung in der Truppe wird die obige Annahme eindeutig widerlegt. Die Arbeitsbelastung in den Lehrgängen wird auch von Unteroffizieren mit Erfahrungen in der Praxis mit überwiegender Mehrheit als zu hoch angesehen. Vergleicht man dies mit dem Ergebnis, daß auch in der Truppe nur eine starke Minderheit die Lehrgangsdauer als zu kurz empfindet, so liegt der Schluß nahe, daß andere Ursachen die zu starke Arbeitsbelastung zumindest mitbegründen. Betrachtet man die Ergebnisse in Tabelle 30 im Detail, so scheint ein starker Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung und Lehrgangsdauer lediglich bei Unteroffizieren der Flugabwehrraketeneinheiten vorzuliegen. Sie erleben die Arbeitsbelastung am höchsten und fordern gleichzeitig mit dem höchsten Prozentsatz aller Dienstbereiche eine Lehrgangsverlängerung.

Vergleicht man die Ergebnisse aus der Luftwaffe mit denen aus dem Heer, so zeigt sich, daß die Arbeitsbelastung in der Erstausbildung zum Unteroffizier in der Luftwaffe höher, die Lehrgangsdauer aber eher als gerade richtig eingeschätzt wird (vgl. Tabelle 14). Die Arbeitsbelastung scheint demnach noch im höheren Maße als im Heer anderen Ursachen, die möglicherweise in der Über- bzw. Unterbetonung bestimmter Ausbildungsteilgebiete im Lehrgang liegen, zuordenbar zu sein.

Als Indikator für eine falsche Schwerpunktsetzung im Lehrgang kann der Zufriedenheitsgrad mit verschiedenen Ausbildungsfächern gelten. Unteroffiziere in der Truppe äußerten sich dazu wie folgt:

Tabelle 31

Zufriedenheit mit dem Anteil einzelner Fächer im Unteroffizierlehrgang bei Unteroffizieren der Luftwaffe in der Truppe

Dienstbereich	Anzahl (%) der Zufriedenen mit dem Anteil der		
	Militärfachlichen Ausbildung	Politischen Bildung	Führerausbildung
Nachschub, Versorgung	56(54.9) n = 102	21(20.6) n = 102	18(18.0) n = 100
Elektrotechnik, maschinelle Technik	61(54.4) n = 112	25(31.5) n = 111	31(27.6) n = 112
Einsatzunterstützung	67(73.6) n = 91	21(23.1) n = 91	24(26.4) n = 91
Lehrpersonal/Dienststellen	48(70.6) n = 68	17(25.0) n = 68	28(41.2) n = 68
FlaRak	25(51.0) n = 49	17(34.7) n = 49	6(12.2) n = 49
Zusammen	257(60.9) n = 422	101(24.0) n = 421	107(26.5) n = 420

Legende: n = Anzahl der Befragten

Ähnlich wie im Heer gibt es auch in der Luftwaffe nur bei der militärfachlichen Ausbildung eine Mehrheit von Zufriedenen. Dies bedeutet, daß die Fächer "Sicherung von Luftwaffenanlagen", "Waffen- und Schießausbildung" sowie "ABC-Selbstschutzausbildung" (andere militärfachliche Gebiete gibt es im Unteroffizierlehrgang nicht) im Lehrgang einen Stellenwert besitzen, der den Bedürfnissen der Truppe entgegenkommt. Anders sieht es mit Politischer Bildung und der Führerausbildung aus. Obwohl

gegenüber dem Heer der Stundenansatz für diese Fächer in der Erstausbildung zum Unteroffizier höher ist, erfahren sie in der Truppe keine positivere Bewertung. Will man nicht annehmen, die diesbezüglichen Anforderungen seien in der Luftwaffe besonders hoch, so bleibt nur der Schluß, daß auch die quantitativ breitere Ausbildung noch zu gering ist, um bessere Resultate zu erzielen.

Zu bemerken bleibt weiterhin, daß gerade die Führerausbildung je nach Dienstbereich sehr unterschiedlich bewertet wird. Dies gibt zur Vermutung Anlaß, daß diese Ausbildung zu sehr auf bestimmte Dienstbereiche zugeschnitten ist. Nach den Ergebnissen aus Tabelle 31 träfe das besonders auf "Lehrpersonal/Dienststellen" zu. Zieht man aus dem Dienstbereich "Einsatzunterstützung" die Unteroffiziere der Bodenverteidigung heraus, so zeigt sich, daß auch sie zu 40.6 % mit der Führerausbildung zufrieden sind.

Trotz dieser Unterschiede zwischen den Dienstbereichen wird das Ergebnis der Beobachtungen, wonach Schwächen im Bereich der Menschenführung auch in der Luftwaffe auftreten, durch das in Tabelle 31 registrierte Meinungsbild erhärtet.

Die Vermutung, daß die Unteroffizierlehrgänge zu sehr auf den Dienstbereich "Lehrpersonal/Dienststellen" zugeschnitten seien und Bodenverteidigungssoldaten bevorzugten, wird bestätigt, wenn man nach der Praxisrelevanz der Ausbildung fragt. Hierbei ergaben sich folgende Ergebnisse:

Tabelle 32

Praxisrelevanz der Ausbildung im Unteroffizierlehrgang

Dienstbereich	Anzahl (%) der zustimmenden Antworten zu	
	Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden	Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit
Nachschub, Versorgung	62(61.4) n = 101	75(74.3) n = 101
Elektrotechnik, maschinelle Technik	58(51.8) n = 112	72(73.3) n = 112
Einsatzunterstützung	53(57.6) n = 92	61(67.0) n = 91
Lehrpersonal/Dienststellen	35(51.5) n = 68	43(63.2) n = 68
FlaRak	31(63.3) n = 49	41(83.7) n = 49
Zusammen	239(56.6) n = 422	292(69.4) n = 421

Zieht man wiederum aus dem Dienstbereich Einsatzunterstützung die Bodenverteidigungssoldaten (n = 61) heraus, so zeigt sich, daß sie dem gesamten Lehrgang nur zu 47.6 % und der Methodik der Ausbildung zu 62.9 % die Praxisrelevanz absprechen. Die Behauptung, die Unteroffizierlehrgänge bevorzugten zu sehr Soldaten des Dienstbereiches Lehrpersonal/Dienststellen und der Bodenverteidigung, scheint sich also zumindest tendenziell zu erhärten.

Insgesamt gesehen wird aber ähnlich wie im Heer (vgl. Tabelle 16) sowohl der Gesamtausbildung als auch dem Fach Methodik der Vorwurf gemacht, sie berücksichtigten zu wenig die Gegebenheiten im Truppenalltag.

Auf die Frage "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?", antworteten in der Luftwaffe von 255 Unteroffizieren o.P. 61(27.1 %) mit Ja, 109(48.4 %) mit Nein und 55(24.4 %) mit "bin nicht als Erzieher und Ausbilder tätig". Sieht man einmal davon ab, daß in der Luftwaffe weitaus mehr Unteroffiziere keinen erzieherischen und ausbilderischen Tätigkeiten nachgehen, so entspricht dieses Ergebnis genau dem im Heer. In beiden Teilstreitkräften sind zwei Drittel aller Befragten der Meinung, ihre Ausbildung zum Ausbilder und Erzieher sei unzureichend.

Genau wie im Heer wurden auch in der Luftwaffe neben Unteroffizieren auch Mannschaften und Offiziere befragt.

Die fachlichen bzw. ausbilderischen Fähigkeiten der Unteroffiziere wurden von Mannschaften wie folgt beurteilt.

Tabelle 33 Beurteilung der ausbilderischen und fachlichen Fähigkeiten von Unteroffizieren durch Mannschaften in der Luftwaffe

Beurteilungsgegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittelwert
	gut (1)	befriedigend (2)	ausreichend (3)	lückenhaft (4)	ungenügend (5)	
fachliches Können und Wissen	62 (10.8)	191 (33.4)	158 (27.6)	121 (21.2)	40 (7.0)	2.80
ausbilderische Fähigkeiten	34 (5.9)	173 (30.2)	184 (32.1)	117 (20.4)	65 (11.3)	3.01

Wiederum handelt es sich wie im Heer bei den Beurteilern um Mannschaftsdienstgrade, die die Grundausbildung bereits abgeschlossen haben; in der Befragung wurde nicht nach Unteroffizieren mit und ohne Portepee getrennt.

Sowohl hinsichtlich des fachlichen Könnens als auch der ausbilderischen Fähigkeiten wird der Unteroffizier der Luftwaffe von Mannschaften besser beurteilt als im Heer. Die jeweiligen Mittelwerte unterscheiden in beiden Spalten signifikant zwischen den Teilstreitkräften (siehe Tabelle 17). Vergleicht man die Prozentwerte, so zeigt sich, daß in der Luftwaffe die Urteile mit lückenhaft und ungenügend um jeweils 10 % geringer sind als im Heer.

Mannschaften im Heer machen zwischen fachlichem Wissen und pädagogischem Können kaum Unterschiede, wohl aber Mannschaften in der Luftwaffe. Sie sehen die ausbilderischen Fähigkeiten ihrer direkten Vorgesetzten weitaus weniger positiv als die fachlichen, dabei aber immer noch besser als im Heer.

Auch was das Verhalten der Unteroffiziere im Dienst anbelangt, urteilen Mannschaften in der Luftwaffe weitaus milder als im Heer. Nur 32.1 % waren der Meinung, die Unteroffiziere verhielten sich zu Untergebenen zu hart, 59.6 % antworteten mit "weder zu weich noch zu zu hart" und lediglich 8.4 % mit "zu weich".

Im Heer war festgestellt worden, daß der Zugführer, nicht der Gruppenführer, als erster Ansprechpartner der Mannschaften in dienstlichen Angelegenheiten galt. Dieses Ergebnis trifft nicht für die Luftwaffe zu.

Tabelle 34

Erster Ansprechpartner bei Schwierigkeiten dienstlicher Art bei Mannschaften der Luftwaffe

Ansprechpartner	Anzahl (%) der Nennungen	Rangplatz
Gruppenführer	138 (25.7)	1
Zugführer	109 (20.3)	3
Kompaniefeldwebel	127 (23.6)	2
Kompaniechef	80 (14.9)	4
niemand	38 (7.1)	6
sonstige	45 (8.4)	5

Nicht wie im Heer der Zugführer, sondern der Gruppenführer gilt in der Luftwaffe als bevorzugter Ansprechpartner. In der Rangfolge steht der Zugführer sogar noch hinter dem Kompaniefeldwebel erst an dritter Stelle. Bei privaten Problemen spielen auch in der Luftwaffe Gruppen- und Zugführer als Ansprechpartner nur eine untergeordnete Rolle.

Tabelle 35

Erster Ansprechpartner bei Schwierigkeiten privater Art bei Mannschaften der Luftwaffe

Ansprechpartner	Anzahl (%) der Nennungen	Rangplatz
Gruppenführer	36 (6.7)	5
Zugführer	34 (6.3)	6
Kompaniefeldwebel	91 (16.8)	2
Kompaniechef	77 (14.2)	3
niemand	252 (46.6)	1
sonstige	51 (9.4)	4

Genau wie im Heer würde sich fast die Hälfte der befragten Mannschaften bei privaten Schwierigkeiten keinem Vorgesetzten anvertrauen. Unter den Genannten nimmt der Kompaniefeldwebel die erste, der Zugführer die letzte Stelle noch nach dem Gruppenführer ein.

Insgesamt spielt in der Luftwaffe der Zugführer als Kontaktpartner eine geringere Rolle als im Heer, obwohl die Kontakthäufigkeit mit ihm (vgl. Tabelle 36) ähnlich wie im Heer ist. Der Gruppenführer dahingegen wird in seiner Stellung etwas aufgewertet.

Der Gegensatz Heer-Luftwaffe im Meinungsbild über den bevorzugten Kontaktpartner spiegelt sich in der Einschätzung des tatsächlichen Kontaktes zu den verschiedenen Vorgesetzten nicht wider.

Tabelle 36

Kontakthäufigkeit von Mannschaften der Luftwaffe zu Vorgesetzten

Anzahl der Antworten (%)

Vorgesetzter	Gesamtzahl	mehrfach täglich	mehrfach wöchentl.	selten	nie
Gruppenführer	534	295(55.2)	74(13.9)	110(20.6)	55(10.3)
Zugführer	543	181(33.3)	150(27.6)	167(30.8)	45(8.3)
Kompaniefeldwebel	546	56(10.3)	135(24.7)	326(59.7)	29(5.3)
Kompaniechef	549	23(4.2)	50(9.1)	382(69.6)	94(17.1)

Ähnlich wie im Heer kann nur bei den Gruppen- und Zugführern von einem häufigen Kontakt zu Untergebenen gesprochen werden; Kompaniefeldwebel und -chef spielen im täglichen Umgang nur eine untergeordnete Rolle.

Wenn das Kontaktverhalten zu den Vorgesetzten in der Luftwaffe ähnlich ist wie im Heer, dennoch aber die Gruppenführer in der Luftwaffe eher als Kontaktpartner bei Schwierigkeiten gesucht werden, so könnte eine Erklärung darin liegen, daß Mannschaften die fachlichen und pädagogischen Qualifikationen der Luftwaffen-Unterroffiziere o.P. höher einschätzen. Hierfür fehlen als Beleg entsprechende Befragungsdaten, da nur global nach den Fähigkeiten aller Unterroffiziere gefragt wurde. Anhaltspunkte könnte allerdings die Befragung der Offiziere liefern. Sie antworteten auf die Frage nach der fachlichen und pädagogischen Qualifikation der Unterroffiziere o.P. wie folgt:

Tabelle 37 Urteile über die fachliche und pädagogische Qualifikation der Unterroffiziere o.P. bei Offizieren der Luftwaffe

Beurteilungsgegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittelwert
	gut (1)	befriedigend (2)	ausreichend (3)	lückenhaft (4)	ungenügend (5)	
fachliche Qualifikation	4 (9.0)	23 (52.3)	12 (27.3)	5 (11.4)	0	2.41
pädagogische Qualifikation	0	2 (4.6)	11 (25.0)	24 (54.5)	7 (15.9)	3.82

Vergleicht man die Meinung der Luftwaffenoffiziere mit denen ihrer Kameraden im Heer, so zeigt sich, daß sie die fachliche Qualifikation der Unteroffiziere bedeutend besser, die pädagogische dahingegen eher noch schlechter einschätzen (vgl. Tabelle 21).

Trifft dieses Meinungsbild tatsächlich auf die Realitäten in der Luftwaffe zu, so könnte, eine gleiche Einschätzung durch Mannschaften vorausgesetzt, die relativ positive Beurteilung des Gruppenführers als Kontaktpartner für Untergebene zum Teil auf die bessere fachliche Befähigung zurückgeführt werden.

Die mangelnde pädagogische Qualifikation der Unteroffiziere o.P. wird auch von Offizieren der Luftwaffe in erster Linie als Folge von Mängeln in der Ausbildung gesehen:

- 81.4 % der befragten Luftwaffen-Offiziere halten die Unteroffizierlehrgänge für zu kurz
- 90.7 % sind der Meinung, den jungen Unteroffizieren fehle eine richtige Vollausbildung
- 79.0 % halten den Zeitpunkt der Ernennung zum Unteroffizier für verfrüht
- 46.5 % behaupten, die Unteroffizierlehrgänge beschäftigten sich zu viel mit Nebensächlichkeiten
- 88.4 % sind der Ansicht, das Fach "Innere Führung" spiele im Unteroffizierlehrgang eine zu geringe Rolle
- 65.2 % glauben, dem Unteroffizierlehrgang fehle der Bezug zur Praxis
- 97.7 % halten die Aussage für richtig, ein Unteroffizier müsse sich zuerst in der Praxis bewähren, ehe er Verantwortung übernehmen kann.

In noch höherem Maße als im Heer sind in der Luftwaffe Offiziere der Meinung, das Verhältnis der Feldwebel zu den Unteroffizieren o.P. sei schlecht. 66.0 % glauben, die älteren Unteroffiziere kümmern sich zu wenig um ihre jüngeren Kameraden. Nach Ansicht von ebenfalls 66 % existiert in der Luftwaffe kein echtes Unteroffizierkorps.

Noch stärker als im Heer wird in der Luftwaffe die Meinung der Offiziere über das Verhältnis der Unteroffiziere untereinander nur von einer Minderheit der Betroffenen selbst geteilt. Lediglich 36 % von 225 Luftwaffen-Unteroffizieren o.P. waren der Ansicht, die Feldwebel kümmern sich zu wenig um sie, nur 46.7 % forderten die Abschaffung der Unterscheidung zwischen Unteroffizieren mit und ohne Portepée.

Auch hinsichtlich möglicher Ansprechpartner bei dienstlichen Problemen entschieden sich Unteroffiziere o.P. in der Luftwaffe anders als im Heer. 46.2 % würden sich zunächst an ihre Zugführer wenden, 39.1 % die Angelegenheit zunächst unter sich besprechen und 8.4 % den Kompaniefeldwebel um Rat fragen. 6.3 % nannten andere Ansprechpartner.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse aus der Befragung der Unteroffiziere dafür, daß das Verhältnis der Feldwebel zu den Unteroffizieren o.P. in der Luftwaffe besser ist als im Heer.

Die Bewertung der Unteroffizierlehrgänge in der Truppe zeigte in der Luftwaffe eine relative Zufriedenheit mit der militärfachlichen, breite Unzufriedenheit aber mit der pädagogischen Ausbildung. Ob dies auch in den Urteilen von Lehrgangsteilnehmern zutrifft, soll im folgenden untersucht werden.

Auf die Frage, von welchem Fach im Lehrgang man für die zukünftige Praxis den meisten Nutzen ziehen würde, ergab sich die nachstehende Antwortverteilung:

Tabelle 38

Nennung des Faches im Unteroffizierlehrgang, das für die Praxis den meisten Nutzen bringt

Fach	Anzahl der Nennungen	Rangplatz
Innere Führung einschl. Menschen- führung und politi- scher Bildung	67	1
Methodik der Aus- bildung	21	2
Allgemeine Truppenkunde	5	3
Waffen-und Schießausbildung	5	3
Objektschutz	2	5

Im Gegensatz zu entsprechenden Antworten im Heer steht das Fach "Innere Führung" in der Bewertung mit weitem Abstand an erster Stelle. Den militärischen Ausbildungsgebieten wird dahingegen kaum ein Nutzen für die Praxis eingeräumt.

Der hohe Stellenwert, der der Inneren Führung, aber auch der Methodik der Ausbildung eingeräumt wird, kann als direkte Folge der Lehrgangsaufteilung gesehen werden, die

gerade diese Fächer in den Mittelpunkt des Lehrens und Lernens rückt. Ob diese Schwerpunktsetzung bereits ausreicht, um das Ausbildungsbedürfnis der Lehrgangsteilnehmer zu befriedigen, oder ob sie überhaupt deren Interessen entspricht, läßt sich aus Tabelle 39 ersehen.

Tabelle 39

Frage: Gibt es ein Fach im Lehrgang, daß Ihnen zu wenig behandelt wurde?

Fach	Anzahl der Nennungen	Rangplatz
Innere Führung einschl. Menschenführung und politischer Bildung	28	1
Objektschutz	13	2
Methodik der Ausbildung	9	3
Allgemeine Truppenkunde	9	3
Sport	3	5
Waffenausbildung	1	6
ABC-Abwehrausbildung	1	6

Obwohl die Lehrgangsteilnehmer glauben, vom dargebotenen Lehrstoff im Fach Innere Führung am meisten für die Praxis zu profitieren, nimmt dieses Ausbildungsgebiet trotzdem in der Rangfolge der zu wenig behandelten Fächer den

ersten Platz ein. Ein nicht unerheblicher Teil der Unteroffizieranwärter ist also der Meinung, die diesbezügliche Ausbildung müsse noch weiter verbessert werden. Bezeichnend ist auch, daß unter den militärischen Ausbildungsfächern Objektschutz weit vor Waffenausbildung als zu wenig behandelt eingeordnet wird. Dort also, wo der Unteroffizier als Führer gefordert wird, sieht er sich zu wenig ausgebildet, die mehr handwerklich-technischen Kenntnisse der Waffenausbildung bereiten ihm dahingegen kaum Schwierigkeiten.

Die Defizite in der Ausbildung zum Führer, Vorgesetzten und Betreuer von Soldaten werden noch deutlicher, wenn man die Lehrgangsteilnehmer befragt, inwiefern sie glauben, bestimmte Lernziele erreicht zu haben.

Tabelle 40

Erreichen verschiedener Lernziele im Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe

Lernziel	nicht erreicht (1) Anz. (%)	teilweise erreicht (2) Anz. (%)	voll erreicht (3) Anz. (%)	Mittelwert
Befähigung zum Führen einer kleinen Kampf-gemeinschaft	6 (6.0)	79(79.0)	15(15.0)	2.09
Pädagogisch richtiger Um-gang mit Sol-daten	12(12.0)	72(72.0)	16(16.0)	2.04
Methodisch gute Gestal-tung der Aus-bildung	8 (8.0)	60(60.0)	32(32.0)	2.24
Beherrschung von Grund-sätzen der Materialerhal-tung	19(19.0)	61(61.0)	20(20.0)	2.01
Befähigung zum Ausbilder an den Handwaffen der Luftwaffe	9 (9.0)	39(39.0)	52(52.0)	2.43
Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständi-gen Weiterbil-dung	5 (5.0)	61(61.0)	34(34.0)	2.29

Nur in der Waffen- und Schießausbildung gibt es, ähnlich wie im Heer, eine Mehrheit von Lehrgangsteilnehmern, die das Lernziel voll erreicht zu haben glaubten. Bei den Fächern, die mit Menschenführung und der Führung im Gefecht zu tun haben, aber auch bei der Materialerhaltung zeigt sich dahingegen ein breites Unzulänglichkeitsgefühl. Bezogen auf das Lehrangebot, kann dies bei Materialerhaltung nicht überraschen, wohl aber im Bereich der Menschenführung, die ein zentrales Anliegen des Lehrganges darstellt. Entweder reicht das, was im Unteroffizierlehrgang in dieser Richtung geboten wird, immer noch nicht aus, oder aber, die im Vergleich zum Heer großzügige zeitliche Ausstattung des Faches Innere Führung hat dazu geführt, daß überhaupt erst einmal eine gewisse Sensibilisierung für diesbezügliche Fragen entstanden ist, die gleichzeitig Grundlage für die bestehenden Zweifel bildet. Wie dem auch sei, auch im Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe gelingt es nicht, den angehenden Unteroffizier mit einem Gefühl, er sei seinen Aufgaben als Vorgesetzter voll gewachsen, in die Truppe zurückzuschicken.

Wenn dann trotzdem am Ende des Lehrganges 55 der 100 Befragten behaupten, sie fühlten sich ihren zukünftigen Aufgaben als Unteroffizier voll gewachsen, und nur 43 mit "teilweise" und 2 mit "nicht" antworteten, so kann dies nur darauf zurückzuführen sein, daß ein Großteil der Lehrgangsteilnehmer die Aufgaben eines Luftwaffenunteroffiziers weniger im Bereich der Menschenführung sondern mehr in speziellen Tätigkeitsfeldern fachlicher Art sieht.

Von denjenigen, die sich ihren zukünftigen Aufgaben nicht voll gewachsen fühlten, wurden folgende Gründe angeführt:

Tabelle 41

Frage: Wenn Sie sich Ihren zukünftigen Aufgaben als Unteroffizier nicht oder nur teilweise gewachsen fühlen, woran liegt das?

Grund	Anzahl der Nennungen (%)
zu kurze Dienstzeit	13(12.5)
mangelnde Fachausbildung	13(12.5)
zu kurzer Unteroffizierlehrgang	6(5.3)
wenig sinnvolle Ausbildung im Unteroffizierlehrgang	8(7.1)
mangelnde praktische Erfahrungen	42(37.2)
zu geringer Altersunterschied zu den späteren Untergebenen	18(15.9)
mangelnde persönliche Autorität	10(8.8)
andere Gründe	3(2.6)
Summe	113(100)

Fast genau der gleiche Prozentsatz aller Antworten wie im Heer (vgl. Tabelle 27) entfällt auf "mangelnde praktische Erfahrungen". Auch die übrige Antwortverteilung weicht nicht wesentlich von der im Heer ab. 78.1 % der in Tabelle 41

angeführten Nennungen stehen im Zusammenhang mit dem frühen Beginn der Lehrgänge und der frühen Beförderung zum Unteroffizier, 12.4 % betreffen den Unteroffizierlehrgang selbst und 8.8 % die eigene Person.

Im Gegensatz zum Heer werden Gründe für ein mögliches Nicht-Bestehen der Unteroffizierprüfung in der Luftwaffe in erster Linie dem Unteroffizierlehrgang zugeordnet. 35.7 % der Antworten von Lehrgangsteilnehmern gehen in diese Richtung, 24.3 % lasten ein Durchfallen den mangelnden Vorbereitungen in der Truppe und 22.8 % dem eigenen Unvermögen an.

Faßt man alle Ergebnisse zur Bewertung des Unteroffizierlehrganges in der Luftwaffe zusammen und stellt sie den Resultaten der Lehrplananalysen und der Beobachtungen gegenüber, so ergibt sich das folgende Bild:

1. Die Schwächen des Unteroffiziers o.P. in der Luftwaffe liegen, ähnlich wie im Heer, weniger in seiner fachlichen, sondern vielmehr in seiner pädagogischen Qualifikation. Als Führer und Vorgesetzter ist der junge Luftwaffen-Unteroffizier überfordert.
2. Die aufgeführten Schwächen werden durch eine mangelhafte diesbezügliche Ausbildung zumindest mitverursacht. Der Unteroffizierlehrgang der Luftwaffe setzt zeitlich zu früh ein. Die in ihm zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten treffen auf einen unvorbereiteten Lehrgangsteilnehmer, der sie nur unzureichend verarbeiten kann. Infolgedessen geht er mit einem Gefühl der Unsicherheit in die Truppe zurück.

3. Die Ausbildung in Fragen der Menschenführung wird von einem Großteil der Unteroffiziere der Luftwaffe als unzureichend angesehen. Trotzdem scheint das Verhältnis der Unteroffiziere o.P. zu Mannschaften und zu Unteroffizieren m.P. in der Luftwaffe besser zu sein als im Heer. Dies kann möglicherweise darauf beruhen, daß die andersgearteten Aufgabenbereiche der Luftwaffe weitaus häufiger als im Heer ein Vorgesetzten-Untergebenen Verhältnis fordern, das dem ziviler Betriebe vergleichbar ist. Eine entsprechende Anpassung und Eingewöhnung ist daher sowohl für Unteroffiziere als auch für Mannschaften leichter und problemloser.

4. Fast ein Viertel aller Unteroffiziere o.P. in der Luftwaffe ist nicht als Ausbilder und Erzieher in der Truppe tätig. Berücksichtigt man diese Zahl, so wird einerseits deutlich, warum dem Unteroffizierlehrgang, in dessen Mittelpunkt die Heranbildung zum Vorgesetzten, Ausbilder und Erzieher steht, häufig mangelnde Praxisrelevanz vorgeworfen wird; andererseits erhebt sich die Frage, ob eine gemeinsame Ausbildung aller Unteroffiziere der Luftwaffe in Anbetracht kurzer Verpflichtungszeiten notwendig und ökonomisch vertretbar ist.

IV. 1.3. Die Situation in der Marine

Die unsystematischen Beobachtungen in der Marine hatten als Hauptergebnis erbracht, daß der Unteroffizier o.P. in dieser Teilstreitkraft relativ häufig Tätigkeiten nachgeht, die keine Ausbilder- oder Führerfunktionen beinhalten. Weiterhin war aufgefallen, daß es zwischen den Mannschaften und Maaten wenig Unterschiede gibt, daß aber zwischen Unteroffizieren mit und ohne Portepepe eine tiefe Kluft besteht.

Die Analyse der Ausbildungspläne stellte wiederum fest, daß der durchschnittliche Unteroffizieranwärter der Marine in erster Linie fachliches Wissen vermittelt bekommt, Fragen der Menschenführung dahingegen im Maatenlehrgang eher am Rande behandelt werden. Allerdings wurde speziell auf den vierwöchigen Sonderlehrgang für Ausbilder verwiesen, der bei Soldaten in dieser Verwendung einen Teil des diesbezüglichen Defizits ausgleicht.

Als Fazit der Beobachtungen konnte festgehalten werden, daß der Marinesoldat, soweit er an Bord von Schiffen und Booten eingesetzt wird, Belastungen auch im zwischenmenschlichen Bereich ausgesetzt ist, die sonst in keiner Teilstreitkraft vorzufinden sind. Dies gilt generell für alle Dienstgradgruppen, in besonderem Maße aber für Maate, die einerseits Vorgesetzte sein sollen, andererseits aber häufig Tätigkeiten nachgehen, die sie in nichts von Mannschaften unterscheidet. Versucht man in den Lehrplänen eine entsprechende Vorbereitung für diese pädagogisch schwierige Situation zu finden, so wird man außer Ansätzen nichts entdecken.

Die Zusammenschau von Beobachtungsergebnissen einerseits und Lehrplananalysen andererseits muß daher in bezug auf den Maaten der Marine zu der Vermutung gelangen, daß dort das Unzufriedenheitspotential mit der Ausbildung im Bereich der Menschenführung besonders groß ist, und daß sich dies auch auf die Bewertung der Maatenlehrgänge insgesamt niederschlagen könnte.

Um diese Vermutung zu überprüfen, wurden wie in Heer und Luftwaffe auch in der Marine Unteroffiziere, Offiziere und Mannschaften in der Truppe sowie Lehrgangsteilnehmer an einem Maatenlehrgang der Fachrichtung 76 "Küstensicherung" befragt.

Da letztere aber keineswegs als "marinetypisch" angesehen werden kann, sondern eher Aufgaben beinhaltet, die auch in Heer und Luftwaffe vorhanden sind, wird auf diese Befragung nur wenig eingegangen. Ihre Ergebnisse sind zu fachspezifisch, als daß sie für die Marine als allgemeingültig angesehen werden könnten.

Die Darstellung beruft sich also im wesentlichen auf die Ergebnisse, die die Befragung in der Truppe erbrachten. Dort wurde die Dauer der Maatenlehrgänge sowie die erlebte Arbeitsbelastung wie folgt beurteilt:

Tabelle 42

Beurteilung der Dauer der Maatenlehrgänge und der erlebten Arbeitsbelastung durch Unteroffiziere der Marine

Verwendungsbereich	Anzahl der Befragten	Lehrgangsdauer		Anzahl der Befragten	Arbeitsbelastung		
		zu kurz	zu lang		richtig	zu hoch	zu niedrig
Seemännischer Dienst	11	6 (54.5)	0	5 (45.5)	10	4 (40.0)	6 (60.0)
Führungsdienst	59	33 (55.9)	3 (5.1)	23 (39.0)	59	29 (49.1)	30 (50.9)
Waffentechnischer Dienst	53	27 (50.9)	5 (9.4)	21 (39.6)	52	26 (50.0)	26 (50.0)
Schiffstechnischer Dienst	43	26 (60.5)	1 (2.3)	16 (37.2)	43	20 (46.5)	23 (53.5)
Marineflieger	17	6 (35.3)	3 (17.6)	8 (47.1)	16	6 (37.5)	10 (62.5)
Versorgungsdienst	27	14 (51.9)	3 (11.1)	10 (37.0)	26	11 (42.3)	15 (47.7)
Küstendienst	20	9 (45.0)	5 (25.0)	6 (30.0)	19	11 (57.9)	8 (42.1)
Zusammen	230	121 (52.6)	20 (8.7)	89 (38.7)	225	107 (47.6)	118 (52.4)

Im Gegensatz zu den anderen Teilstreitkräften wird die Arbeitsbelastung in den Maatenlehrgängen nur von einer Minderheit der Befragten als zu hoch angesehen, trotzdem hält eine Mehrheit die Lehrgangsdauer für zu kurz. Dies trifft vor allem auf die Verwendungsbereiche zu, die in der Regel an Bord von Schiffen vertreten sind, weniger auf Landverwendungen.

Ein Zusammenhang zwischen Lehrgangsdauer und Arbeitsbelastung läßt sich nur bei Unteroffizieren der Marineflieger vermuten. Sie schätzen den Lehrgang mit großer Mehrheit als richtig oder zu lang ein, gleichzeitig halten 62.5 % die Arbeitsbelastung für niedrig.

Da die Zahlen eine Abhängigkeit der Lehrgangsdauer von der erlebten Arbeitsbelastung in den anderen Verwendungsbereichen wenig wahrscheinlich machen, muß vermutet werden, daß die Forderung nach Verlängerung des Lehrgangs andere Ursachen hat. Sie könnten im Zufriedenheitsgrad mit den einzelnen Ausbildungsgebieten gefunden werden.

Tabelle 43: Zufriedenheit mit dem Anteil einzelner Fächer im Maatenlehrgang bei Unteroffizieren der Marine

Verwendungsbereich	Anzahl (%) der Zufriedenen mit dem Anteil der		
	Militärfachlichen Ausbildung	Politischen Bildung	Führerausbildung
Seemännischer Dienst	8(80,0) n = 10	3(30,0) n = 10	1(10,0) n = 10
Führungsdienst	43(74,2) n = 58	11(18,7) n = 59	2(3,4) n = 59
Waffentechnischer Dienst	34(66,7) n = 51	6(11,5) n = 52	5(9,8) n = 51
Schiffstechnischer Dienst	33(76,8) n = 43	6(13,9) n = 43	10(23,3) n = 43
Marineflieger	11(64,7) n = 17	4(23,5) n = 17	1(5,9) n = 17
Versorgungsdienst	15(60,0) n = 25	9(34,6) n = 26	5(19,3) n = 26
Küstendienst	12(63,2) n = 19	3(15,8) n = 19	5(26,3) n = 19
Zusammen	156(69,9) n = 223	42(19,6) n = 226	29(13,9) n = 225

Legende: n: = Anzahl der Befragten

Die Ausbildung im Maatenlehrgang wird lediglich in militärfachlicher Hinsicht von Unteroffizieren der Marine positiv beurteilt. Die politische Bildung und die Führerausbildung dahingegen finden so wenig Zustimmung, daß fast der Eindruck entstehen muß, als fänden sie gar nicht statt oder aber sie seien völlig ineffektiv. Da der Maatenlehrgang in bezug auf Menschenführung und politische Bildung einen ähnlichen Stundenansatz aufweist und inhaltlich auch ähnlichen Lehrstoff anbietet wie der Unteroffizierlehrgang des Heeres, kann die erste Vermutung nicht

zutreffen. Es bleibt also die Annahme, daß die krasse Unzufriedenheit auf der Diskrepanz zwischen dem, was im Maatenlehrgang gelernt wird und dem, was die Praxis verlangt, beruht. Was sich in der Beobachtung nur andeutete, daß nämlich die Unteroffiziere der Marine zu wenig auf die Schwierigkeiten im Umgang mit Untergebenen an Bord von Schiffen vorbereitet sind, wird durch das Meinungsbild der Unteroffiziere selbst auf jeden Fall bestätigt.

Das negative Bild vom Maatenlehrgang bei Marineunteroffizieren wird noch weiter erhärtet, wenn man die Ergebnisse in bezug auf die Praxisrelevanz der Ausbildung betrachtet.

Tabelle 44: Praxisrelevanz der Ausbildung im Maatenlehrgang

Verwendungsbereich	Anzahl (%) der zustimmenden Antworten zu	
	Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden	Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit
Seemännischer Dienst	8 (80,0) n = 10	8 (80,0) n = 10
Führungsdienst	39 (67,3) n = 58	48 (84,2) n = 57
Waffentechnischer Dienst	35 (68,7) n = 51	38 (76,0) n = 50
Schiffstechnischer Dienst	26 (61,9) n = 52	35 (81,4) n = 43
Marineflieger	10 (58,9) n = 17	17 (100,0) n = 17
Versorgungsdienst	19 (73,1) n = 26	22 (88,0) n = 25
Küstendienst	10 (52,6) n = 19	10 (52,6) n = 19
Zusammen	147 (65,9) n = 223	178 (80,5) n = 221

Legende: n = Anzahl der Befragten

Eine breite Mehrheit der befragten Unteroffiziere wirft der Ausbildung im Maatenlehrgang insgesamt und insbesondere dem Fach Methodik der Ausbildung vor, sie seien zu wenig praxisrelevant. Dies kann bei der Methodik der Ausbildung nicht verwundern, wenn man sich vergegenwärtigt, daß die Befragten Unteroffiziere waren, die nicht in speziellen Ausbildungsfunktionen standen. Sie hatten in der Regel also nur den "normalen" Maatenlehrgang besucht, in dem das Fach "Methodik der Ausbildung" nur eine untergeordnete Rolle spielt.¹⁾ Wenn man sich aber andererseits vor Augen hält, daß von den befragten 230 Unteroffizieren immerhin 187 (81.3 %) von sich behaupten, sie seien zumindest gelegentlich auch als Ausbilder tätig, so muß dem Maatenlehrgang eine Vernachlässigung methodischer Ausbildungsfragen vorgeworfen werden.

Die Behauptung von der generellen Praxisferne konnte insofern erwartet werden, als ein gewisser Gegensatz zwischen Praxis auf der einen und Ausbildung und Schule auf der anderen Seite auch in zivilen Tätigkeiten und Berufen weit verbreitet ist. Überraschen muß aber die hohe Anzahl der Befragten, die diesen Vorwurf erhebt. Da sie um ca. 10 % über der im Heer und der Luftwaffe liegt, darf vermutet werden, daß in dem Urteil mehr zum Ausdruck kommt, als ein eher traditioneller Gegensatz. Vor allem in den Fachrichtungen, deren Angehörige zum großen Teil zur See fahren, scheint die Ausbildung zu wenig auf die folgende

1) Der Maatenlehrgang weist das Fach "Methodik der Ausbildung" als Lehrgebiet nicht gesondert auf. Es darf allerdings vermutet werden, daß methodische Hinweise jeweils in den anderen Lehrgebieten erfolgen (vgl. Abschnitt III. 2.5.1.)

tatsächliche Tätigkeit vorzubereiten. Möglicherweise liegt das daran, daß auch die beste Ausbildung an Land die späteren Verhältnisse an Bord nur unzureichend antizipieren und simulieren kann. In diese Richtung deutet das Ergebnis in bezug auf den Küstendienst. Dort, wo die Ausbildung an Land für eine Landverwendung stattfindet, sind immerhin fast die Hälfte mit der Praxisrelevanz zufrieden. Daraus darf allerdings nicht abgeleitet werden, die Verhältnisse in diesem Verwendungsbereich seien generell besser. Die Ergebnisse der Befragung von Lehrgangsteilnehmern der Fachrichtung 76 sprechen zu deutlich dagegen.

Am Ende des Lehrgangs fühlten sich von 61 Befragten lediglich 27 (44.3 %) ihren zukünftigen Aufgaben als Maat voll gewachsen. Von den übrigen gaben die meisten als Grund für ihre Zweifel mangelnde praktische Erfahrungen an. Verhältnismäßig häufig wurde auch "zu kurze Dienstzeit" und "zu kurzer Maatenlehrgang" genannt.

Insgesamt deuten die Ergebnisse aller Befragungen in der Marine darauf hin, daß der Maatenlehrgang in der Truppe und auch bei Lehrgangsteilnehmern eine äußerst negative Bewertung erfährt. Dies bezieht sich wie bei den anderen Teilstreitkräften nicht auf die fachliche, sondern fast ausschließlich auf die Ausbildung in Fragen der Menschenführung, politischen Bildung und Methodik. Faßt man letztere zu einem Oberbegriff "pädagogische Ausbildung" zusammen, so wird das diesbezügliche Defizit durch eine weitere Antwort der Meinungsbefragung offenkundig: Von 166 Maaten der Marine antworteten auf die Frage, ob sie im Maatenlehrgang das nötige pädagogische Rüstzeug für ihre

derzeitige Tätigkeit bekommen hätten, 34 (20,5 %), sie seien weder als Ausbilder noch als Erzieher tätig. Von den übrigen waren 101 (60,8 %) der Meinung, die diesbezügliche Ausbildung sei unzureichend gewesen, nur 31 (18,7 %) waren zufrieden. Es läßt sich also feststellen, daß 76,5 % aller Unteroffiziere o.P. der Marine, die zumindest gelegentlich als Ausbilder und Erzieher wirken, sich für diese Tätigkeit nicht genügend vorbereitet fühlen.

Als Beleg für die insgesamt negative Bewertung des Maatenlehrgangs bei Unteroffizieren kann noch ein weiteres Ergebnis angeführt werden. Lehrgangsteilnehmer der Fachrichtung 76, also Angehörige eines Verwendungsbereiches, in dem wie gezeigt, noch am wenigsten negativ geurteilt wurde, waren am Ende des Lehrgangs nur zu 65 % davon überzeugt, er habe ihnen zumindest einige Vorteile gebracht. Vergleicht man diese Zahlen mit denen von Lehrgangsteilnehmern in der Luftwaffe (80 %) und im Heer (Kampftruppen 81,5 %, Artillerie 88,3 %, Fernmeldetruppe 76,7 %), so wird noch einmal die wenig erfreuliche Situation in der Marine deutlich.

Inwiefern das pessimistische Bild, das Unteroffiziere in der Marine von ihrer eigenen Ausbildung haben, auch Folgen für den täglichen Dienstbetrieb hat, kann dann annähernd beurteilt werden, wenn man die Meinung der anderen betroffenen Gruppen, nämlich der Mannschaften und Offiziere kennt.

Mannschaften beurteilen die ausbilderischen und fachlichen Fähigkeiten aller Unteroffiziere der Marine (keine Trennung nach Maat und Bootsmann) wie folgt:

Tabelle 45

Beurteilung der ausbilderischen und fachlichen Fähigkeiten von Unteroffizieren durch Mannschaften der Marine

Beurteilungsgegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittelwert
	gut (1)	befriedigend (2)	ausreichend (3)	lückenhaft (4)	ungenügend (5)	
fachliches Können und Wissen	18 (9.1)	66 (33.3)	46 (23.2)	55 (27.8)	13 (6.6)	2.89 (n = 198)
ausbilderische Fähigkeiten	14 (7.0)	43 (21.5)	52 (26.0)	59 (29.5)	32 (16.0)	3.26 (n = 200)

Gemäß dem Eigenurteil der Unteroffiziere gibt es in ihrer fachlichen Beurteilung durch Mannschaften nur relativ wenige kritische Stimmen. Die Einschätzung des fachlichen Könnens und Wissens ist sogar positiver als die im Heer (vgl. Tab. 17), allerdings etwas negativer als in der Luftwaffe. Hinsichtlich der pädagogischen Qualifikationen urteilen Mannschaften dahingegen von allen drei Teilstreitkräften in der Marine am kritischsten und bestätigen damit das wenig erfreuliche diesbezügliche Eigenbild der Unteroffiziere.

Bei Tabelle 45 gilt zu beachten, daß alle Unteroffiziere einschließlich der Bootsmänner beurteilt wurden. Folgerungen für den Maatenlehrgang allein lassen sich daher nicht oder nur sehr begrenzt ziehen.

Im Heer warfen die Mannschaften den Unteroffizieren vor, sie verhielten sich gegenüber Untergebenen zu hart. Diese Meinung wird in der Marine nur von einer Minderheit von 33.3 % geteilt. 57.4 % finden das Verhalten richtig, 9.2 % hielten es für zu weich.

Bei der Entscheidung für potentielle Ansprechpartner bei dienstlichen Problemen gab es in der Marine eine Antwortverteilung, die etwas von denen der anderen Teilstreitkräfte abweicht.

Tabelle 46: Erster Ansprechpartner bei Schwierigkeiten dienstlicher Art bei Mannschaften der Marine

Ansprechpartner	Anzahl (%) der Nennungen	Rangplatz
Gruppenführer/ Abschnittsmaat	50 (27.9)	1
Zugführer/ Abschnittsleiter	50 (27.9)	1
KpBootsmann/ Divisionsbootsmann	27 (15.1)	4
KpChef/1. Offizier/ Kommandant	43 (24.0)	3
niemand	8 (4.5)	5
sonstige	1 (0.6)	6

Gegenüber den beiden anderen Teilstreitkräften fällt die große Bedeutung der Offiziere als Ansprechpartner auch in dienstlichen Fragen auf. Zwar werden sie erst an dritter Stelle genannt, trotzdem ist die Anzahl der Nennungen, die auf sie entfällt, relativ hoch. Gruppenführer/Abschnittsmaate haben die gleiche Bedeutung als Ansprechpartner wie Zugführer/Abschnittsleiter. Insofern kann die Situation in der Marine als zwischen Heer und Luftwaffe liegend interpretiert werden.

Hinsichtlich der Ansprechpartner bei Schwierigkeiten privater Art ergab sich das folgende Bild:

Tabelle 47: Erster Ansprechpartner bei Schwierigkeiten
privater Art bei Mannschaften der Marine

Ansprechpartner	Anzahl (%) der Nennungen	Rangplatz
Gruppenführer/ Abschnittsmaat	12 (7.3)	4
Zugführer/ Abschnittsleiter	17 (10.4)	3
KpBootsmann/ Divisionsbootsmann	9 (5.5)	5
KpChef/ 1.Offizier/ Kommandant	47 (28.7)	2
niemand	78 (47.6)	1
sonstige	1 (0.6)	6

Ähnlich wie in Heer und Luftwaffe fehlt auch in der Marine fast der Hälfte der Befragten das Vertrauen, sich in privaten Angelegenheiten an Vorgesetzte zu wenden. Unter den Genannten dominieren ganz eindeutig die Offiziere, Unteroffiziere treten dahingegen in den Hintergrund.

Ob eine Bevorzugung der verschiedenen Ansprechpartner Folge der vorherrschenden Kontakthäufigkeit ist, läßt sich aus Tabelle 48 abschätzen.

Tabelle 48

Kontakthäufigkeiten von Mannschaften der Marine zu Vorgesetzten

Vorgesetzte	Anzahl der Antworten (%)				
	Gesamt- zahl	mehrfach täglich	mehrfach wöchent- lich	selten	nie
Gruppenführer/ Abschnittsmaat	197	160 (81.2)	18 (9.1)	12 (6.1)	7 (3.6)
Zugführer/ Abschnittsleiter	195	119 (61.0)	48 (24.6)	21 (10.8)	7 (3.6)
KpBootsmann/ Divisionsbootsmann	191	61 (31.9)	62 (32.5)	56 (29.3)	12 (6.3)
KpChef/I.Offizier/ Kommandant	192	25 (13.0)	44 (22.9)	100 (52.1)	23 (12.0)

Obwohl ähnlich wie in den anderen Teilstreitkräften in der Marine in erster Linie Unteroffiziere im ständigen Kontakt zu den Mannschaften stehen, und Offiziere eher selten mit Untergebenen sprechen, gelten letztere im höheren Maße als Ansprechpartner bei dienstlichen und privaten Problemen als in Heer und Luftwaffe. Dies deutet darauf hin, daß sich Schwierigkeiten der Unteroffiziere im Bereich der Menschführung auch auf die Wahl von Kontaktpartnern bei Mannschaften auswirken. Offensichtlich fehlt in der Marine in noch höherem Maße als in Heer und Luftwaffe den Mannschaften das Vertrauen in die Fähigkeiten der Unteroffiziere.

Zweifel insbesondere an den pädagogischen Fähigkeiten der Maate werden auch ganz massiv von Offizieren der Marine zur Sprache gebracht. Von 50 Befragten hielten 34 % die fachliche, 92 % aber die pädagogische Qualifikation der Maate für lückenhaft und ungenügend.

Während die fachliche Qualifikation der Maate von ihren vorgesetzten Offizieren also bereits mit Skepsis, mit Mehrheit allerdings doch noch positiv beurteilt wird, ist die Einschätzung der pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten dagegen extrem negativ.

Wie im Heer und in der Luftwaffe schreiben die Offiziere auch in der Marine die mangelnden pädagogischen Fähigkeiten der Unteroffiziere o.P. vorwiegend deren Ausbildung zu. Gemäß dem kraß negativen Urteil sind die Begründungen allerdings noch deutlicher.

- 81.4 % der befragten Offiziere halten den Maatenlehrgang für zu kurz
- 90.7 % sind der Meinung, den jungen Unteroffizieren fehle eine richtige Vollausbildung
- 88.0 % halten den Zeitpunkt der Ernennung zum Unteroffizier für verfrüht
- 46.5 % behaupten, die Maatenlehrgänge beschäftigten sich zu viel mit Nebensächlichkeiten
- 88.4 % sind der Ansicht, dem Fach "Innere Führung" würde im Maatenlehrgang zu wenig Gewicht beigemessen
- 65.2 % bescheinigen dem Maatenlehrgang mangelnden Praxisbezug
- 97.7 % glauben, ein Maat müsse sich erst unter Anleitung in der Praxis bewähren, ehe er Verantwortung übernehmen kann.

Auch die aufgrund der Beobachtungen geäußerte Vermutung, daß das Verhältnis von Unteroffizieren mit Portepees zu den Maaten von Distanz und gegenseitiger Geringschätzung geprägt sei, wird im Meinungsbild der Offiziere bestätigt.

70 % glaubten, daß die älteren Unteroffiziere sich zu wenig um ihre jüngeren Kameraden kümmerten. Der gleiche Prozentsatz vertrat die Ansicht, ein wirkliches Unteroffizierkorps existiere in der Marine nicht.

Wie in keiner anderen Teilstreitkraft wird diese Meinung über die Portepeeunteroffiziere und das Unteroffizierkorps auch von den unmittelbar betroffenen Maaten geteilt.

Von den 167 befragten Marineunteroffizieren o.P. stimmten 116 (69,4 %) der Aussage zu, die älteren Unteroffiziere kümmerten sich zu wenig um sie. 86 von 165 (52,1 %) forderten, die Unterscheidung nach Unteroffizier mit und ohne Portepee abzuschaffen.

Das Gefühl der Vernachlässigung durch die nächst höhere Dienstgradgruppe nimmt also bei Maaten der Marine Ausmaße an, die weit über denen von Luftwaffe und Heer liegen. Dies hat unmittelbare Folgen für den Dienst. Wenn dort Schwierigkeiten auftreten, wenden sich Maate nämlich nur selten an Bootsleute, sie suchen vielmehr, in erster Linie die Angelegenheit unter sich zu klären.

Von 167 Maaten erklärten 106 (63,5 %), sie würden sich bei auftretenden dienstlichen Problemen zunächst an einen Soldaten der eigenen Dienstgradgruppe wenden, nur 46 (27,5 %) hielten ihre direkten Vorgesetzten für die geeignetsten Ansprechpartner. Den Kompanie- bzw. Divisionsbootsmann nannten 5 (3,0 %) als ersten Gesprächspartner, 10 (6,0 %) führten andere Personen auf.

Im Vergleich zum Heer und zur Luftwaffe, wo 34,2 % bzw. 46,2 % der Unteroffiziere o.P. sich bei dienstlichen

Problemen zunächst an ihre direkten Vorgesetzten wenden würden, deutet der niedrige Prozentsatz in der Marine erneut auf das gestörte Vertrauensverhältnis zwischen Bootsmännern und Maaten hin.

Versucht man die Ergebnisse zur Ausbildungssituation der Maate in der Marine zusammenzufassen, so muß zunächst darauf hingewiesen werden, daß die abschließenden Sätze in höherem Maße als in den beiden anderen Teilstreitkräften auf Meinungsdaten und weniger auf Beobachtungen beruhen. Allerdings sind die Befragungsergebnisse meist von einer solchen Eindeutigkeit, daß sie auch für sich allein gestellt Schlußfolgerungen zulassen.

Resümierend läßt sich für die Marine folgendes sagen:

1. Die Maatenlehrgänge in ihrer derzeitigen Form erfahren in der Marine eine äußerst negative Bewertung. Sie werden lediglich in fachlicher Hinsicht, keineswegs aber in der Ausbildung zum Vorgesetzten und Ausbilder, ihren Zielvorgaben gerecht. Auch ihr mangelnder Praxisbezug wird vor allem an Bord von Booten und Schiffen hart kritisiert.
2. Die Vorverlegung der Ausbildung zum Unteroffizier und die damit verbundene frühe Beförderung zum Unteroffizier scheint die Marine unter allen Teilstreitkräften am härtesten getroffen zu haben. Vor allem die Tatsache, daß ein Soldat der Marine, fast ohne direkte Berührung zu seinem späteren Tätigkeitsfeld, zum Maat ernannt werden kann und so in die Truppe kommt, ist der allgemeinen Kritik ausgesetzt.

3. Obwohl es zutrifft, daß in der Marine ein Teil der Maate keinerlei Vorgesetzten- oder Ausbilderfunktionen nachgeht, scheinen Mängel auf dem Gebiet der Menschenführung das gravierendste Problem der Maate zu sein. Dies wird zumindest mitbedingt durch die schwierige psychologische Situation an Bord von Kriegsschiffen, auf die der junge Unteroffizier nicht vorbereitet wird.
4. Stärker noch als in den beiden anderen Teilstreitkräften treten in der Marine Spannungen zwischen den Unteroffizieren ohne und mit Portepee auf. Die Maate fühlen sich mit ihren Problemen allein gelassen und kapseln sich zunehmend als Gruppe von den Bootsmännern ab. Es besteht in der Marine die Gefahr, daß in absehbarer Zeit nur noch der Bootsmann, nicht aber mehr der Maat als Unteroffizier im Sinne eines Unterführers gelten wird.

IV. 2. Der Unteroffizier m.P.

IV. 2.1. Die Situation im Heer

Bei den Tätigkeitsfeldanalysen konnte festgestellt werden, daß die Unteroffiziere m.P. im Heer sowohl in der Dienststellung des Zugführers als auch in anderen Verwendungen ihren Aufgaben zum großen Teil gewachsen waren. Gewisse Mängel auf dem Gebiet der Menschenführung mußten allerdings auch aufgrund der Beobachtungsergebnisse eingeräumt werden.

Diese Schwächen zeigten sich auch bei der Befragung von Offizieren in der Truppe.

Tabelle 49 Urteile über die fachliche und pädagogische Qualifikation der Unteroffiziere m.P. bei Offizieren des Heeres

Beurteilungs- gegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittelwert
	gut (1)	befriedigend (2)	ausreichend (3)	lückenhaft (4)	ungenügend (5)	
fachliche Qualifikation	19 (20.9)	61 (67.0)	11 (12.1)	0	0	1.91
pädagogische Qualifikation	3 (3.3)	23 (25.3)	51 (56.0)	14 (15.4)	0	2.84

Wie ersichtlich, haben die befragten Offiziere eine hohe Meinung von der fachlichen Qualifikation der Feldwebel, kein einziger hält sie für lückenhaft oder sogar für ungenügend.

Anders sieht es hinsichtlich der pädagogischen Qualifikation aus. Hier ist das Urteil insgesamt gesehen zwar immer noch positiv, trotzdem aber um ein wesentliches schlechter als bei der fachlichen Bewertung. Immerhin bezeichnen auch 15.4 % der Befragten die Eignung als lückenhaft und nur 3.3 % als gut.

Ein Grund für die sich andeutenden Mängel könnte darin gesehen werden, daß 62.1 % der Offiziere die Unteroffizieraufbaulehrgänge für zu kurz halten und daß 77% glauben, der Ausbildung in Menschenführung würde dort zu wenig Beachtung geschenkt.

Die Dauer der Unteroffizieraufbaulehrgänge wird auch von denjenigen, die sie selbst mitgemacht haben, d.h. von Feldwebeln in der Truppe rückschauend als eher zu kurz als zu lang angesehen. Unterschiedlich nach den Truppengattungen antworteten Unteroffiziere m.P. wie folgt:

Tabelle 50

Dauer der Unteroffizieraufbaulehrgänge im Meinungsbild von Feldwebeln in der Truppe

Truppengattung	Anzahl der Befragten	Anzahl (%) der Urteile		
		zu kurz	zu lang	gerade richtig
Kampftruppen	84	33 (40.3)	20 (23.8)	31 (36.9)
Kampfunterstützungstruppen	51	13 (25.5)	13 (25.5)	25 (49.0)
Führungstruppen	22	11 (50.0)	7 (31.8)	4 (18.2)
Logistiktruppen	29	13 (44.8)	1 (3.5)	15 (51.7)
Territorialheer	37	16 (44.2)	12 (32.4)	9 (24.3)
Zusammen	223	86 (39.6)	53 (23.8)	84 (37.7)

Die überwiegende Mehrzahl der Feldwebel hält die Lehrgangsdauer für zu kurz oder für gerade richtig, nur eine Minderheit von knapp einem Viertel hält sie für zu lang. Zwischen den Truppengattungen gibt es in der Antwortverteilung signifikante Unterschiede. Völlig aus dem Rahmen fallen die Kampfunterstützungstruppen, bei denen Befürworter von zu kurz und zu lang sich die Waage halten. Dies kann als Hinweis dafür gewertet werden, daß zwischen den einzelnen Truppengattungen innerhalb der Kampfunterstützungstruppen hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und der ihr zugeordneten Ausbildungsgänge erhebliche Unterschiede bestehen.

Bei der Analyse der Ausbildungspläne wurde in III. 2.3.2. dargestellt, daß das Heer bei der Ausbildung zum Feldwebel im Gegensatz zu den beiden anderen Teilstreitkräften (vgl. III. 3.2.) von einem Lehrgang ausgeht, in dem fachliche Ausbildung und Ausbildung zum Vorgesetzten zusammengefaßt sind. Wie diese Regelung von Feldwebeln in der Truppe beurteilt wird, zeigt Tabelle 51.

Tabelle 51 Meinungen von Unteroffizieren m.P. über die Form der Unteroffizieraufbaulehrgänge

Truppengattung	Anzahl der Antworten (%)			
	Anzahl der Befragten	Aufteilung in 2 Lehrgänge	Zusammenfassung zu einem Lehrgang	beide Teile getrennt in einem Lehrgang
Kampftruppen	84	33 (39.3)	20 (23.8)	31 (36.9)
Kampfunterstützungstruppen	51	13 (25.5)	13 (25.5)	25 (49.0)
Führungstruppen	22	11 (50.0)	7 (31.8)	4 (18.2)
Logistiktruppen	29	13 (44.8)	1 (3.45)	15 (51.7)
Territorialheer	37	16 (43.2)	12 (32.4)	9 (24.3)
Zusammen	223	86 (38.6)	53 (23.8)	84 (37.7)

Der überwiegende Teil aller befragten Feldwebel im Heer ist also mit der Form, in der die meisten Unteroffizieraufbaulehrgänge z.Z. noch durchgeführt werden, nämlich mit der Zusammenfassung der allgemeinen und speziellen Ausbildungsteile zu einem Lehrgang, nicht zufrieden. In allen Truppengattungen wird zumindest eine deutliche Trennung beider Teile im Unteroffizieraufbaulehrgang oder aber sogar die Aufteilung in zwei Lehrgänge analog zum Modell der beiden anderen Teilstreitkräfte gefordert. Erstaunlich ist, daß gerade in den Kampftruppen, wo die Zusammenfassung zu einem Lehrgang noch durchweg praktiziert wird, diese Form so deutlich abgelehnt wird, und daß bei den Logistiktruppen, bei denen man annehmen könnte, die allgemeinen Ausbildungsgebiete spielten neben den fachlichen nur eine unbedeutende Rolle, sogar nur ein einziger der Befragten einen einteiligen Lehrgang befürwortet.

Fragt man sich nach den Gründen, die die befragten Feldwebel für die Forderung nach der Zweiteilung der Lehrgänge haben könnten, so läßt sich vermuten, daß sie entweder in der zu hohen Arbeitsbelastung in den Lehrgängen oder aber in der Benachteiligung entweder der allgemeinen oder der speziellen Ausbildungsgebiete in der derzeitigen Ausbildungsform liegen könnten.

Zu diesen Fragekomplexen nahmen die Befragten wie folgt Stellung:

Tabelle 52

Anzahl der Feldweibel, die die Arbeitsbelastung in den Unteroffizieraufbaulehrgängen als zu hoch empfinden

Truppengattung	Gesamtzahl der Befragten	Anzahl (%) der Antworten mit „zu hoch“
Kampftruppen	58	42 (72.5)
Kampfunterstützungstruppen	44	24 (54.5)
Führungstruppen	17	14 (82.9)
Logistiktruppen	23	12 (52.1)
Territorialheer	25	14 (56.0)
Zusammen	167	106 (63.5)

Die Arbeitsbelastung in den Unteroffizieraufbaulehrgängen wird also in allen Truppengattungen mehrheitlich als zu hoch angesehen. Am höchsten ist dabei nach Meinung der Befragten die Belastung in den Führungs- und den Kampftruppen, am niedrigsten in den Logistiktruppen. Dies widerspricht dem ersten Teil der obigen Annahme, wonach die Forderung nach Teilung des Lehrganges eine Folge der erlebten Arbeitsbelastung sei. Wäre dem so, so müßte gerade in den Logistiktruppen die Arbeitsbelastung als die höchste angesehen werden.

Ob der zweite Teil der Annahme eher zutrifft, läßt sich aus Tabelle 53 ersehen.

Tabelle 53

Zufriedenheit mit dem Anteil verschiedener Fächer im Unteroffizier-
aufbaulehrgang bei Feldwebeln im Heer

Truppengattung	Anzahl (%) der Zufriedenen					
	Militärfachliche Ausbildung		Politische Ausbildung		Führer- ausbildung	
Kampftruppen	44 n = 59	(74.6)	20 n = 57	(35.0)	23 n = 57	(40.4)
Kampfunter- stützungstruppen	32 n = 44	(72.7)	14 n = 44	(31.8)	20 n = 44	(45.4)
Führungs- truppen	8 n = 17	(47.1)	3 n = 17	(17.7)	5 n = 17	(29.4)
Logistik- truppen	16 n = 23	(69.6)	5 n = 23	(21.7)	3 n = 23	(13.0)
Territorialheer	14 n = 25	(56.0)	5 n = 25	(20.0)	10 n = 25	(40.0)
Zusammen	114 n = 168	(67.9)	47 n = 166	(29.3)	61 n = 166	(37.7)

Legende: n = Gesamtzahl der Befragten

Während mit Ausnahme der Führungstruppen alle anderen Truppengattungen mit der militärfachlichen Ausbildung im Unteroffizieraufbaulehrgang mehrheitlich zufrieden sind, gibt es hinsichtlich der politischen Bildung und der Führerausbildung bei allen Befragten eine breite Unzufriedenheit. Sie ist am größten bei den Logistiktruppen. Insofern kann die dortige einhellige Forderung nach der Zweiteilung des Lehrganges so interpretiert werden, daß man sich davon eine bessere Ausbildung in den allgemeinen Fachgebieten erhofft.

Bemerkenswert in Tabelle 53 ist weiterhin vor allem der hohe Grad der Unzufriedenheit mit allen Ausbildungsgebieten bei den Führungstruppen. Sieht man dies im Zusammenhang mit der in dieser Truppengattung am höchsten vorhandenen Unzufriedenheit mit der Arbeitsbelastung (vgl. Tabelle 52), so kommt man zu der Feststellung, daß der Unteroffizieraufbaulehrgang insgesamt gesehen in den Führungstruppen die negativste Beurteilung erfährt.

Diese Feststellung wird noch erhärtet, wenn man nach der Praxisrelevanz der Ausbildung im Unteroffizieraufbaulehrgang fragt. Es ergaben sich hierbei die folgenden Ergebnisse:

Tabelle 54 Praxisrelevanz der Ausbildung im Unteroffizieraufbaulehrgang

Truppengattung	Anzahl (%) der zustimmenden Antworten zu	
	Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden	Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit
Kampftruppen	28 (50.0) n = 56	31 (53.5) n = 58
Kampfunterstützungstruppen	21 (47.4) n = 44	27 (61.4) n = 44
Führungstruppen	12 (70.6) n = 17	10 (58.8) n = 17
Logistiktruppen	7 (30.4) n = 23	15 (65.2) n = 23
Territorialheer	12 (48.0) n = 25	17 (68.0) n = 25
Zusammen	80 (49.5) n = 165	100 (59.9) n = 167

Legende: n = Anzahl der Befragten

Knapp die Hälfte der Befragten werfen den Unteroffizieraufbaulehrgängen insgesamt eine zu große Praxisferne vor. Besonders markant vertreten ist diese Ansicht, wie oben bereits angedeutet, in den Führungsgruppen.

Ein ähnliches Ergebnis wie in den Unteroffiziergrundlehrgängen zeigt sich hinsichtlich der Methodik der Ausbildung: in allen Truppengattungen wird das Fach mehrheitlich als wenig praktisch verwertbar angesehen. Dies kann als Hinweis dafür gelten, daß auch in den Aufbaulehrgängen das Fach, trotz der vielen Lehrproben, zu theoretisch und zu losgelöst von Ausbildungstätigkeiten in der Truppe dargeboten wird.

In der Befragung der Offiziere wurde festgestellt, daß den Unteroffizieren m.P. bisweilen eine mangelnde pädagogische Qualifikation zugeschrieben wird. Dieser Mangel wird von den Betroffenen selbst der diesbezüglichen Ausbildung angelastet.

Von 145 Feldwebeln im Heer waren 81 (55.9 %) der Meinung, sie hätten in ihrer bisherigen Ausbildung nicht das nötige pädagogische Rüstzeug für ihre Tätigkeit als Ausbilder und Erzieher erhalten, 59 (40.7 %) waren der gegenteiligen Meinung, 5 (3.4 %) sahen sich nicht als Ausbilder und Erzieher tätig.

Die Unzufriedenheit mit der Ausbildung im Unteroffizieraufbaulehrgang spiegelt sich auch im Meinungsbild von Lehrgangsteilnehmern. Hier wurden 50 Soldaten aus der Panzergrenadier- und Jägertruppe und 33 aus der Fernmeldetruppe befragt.

Hinsichtlich der Dauer der Lehrgänge und der jeweiligen Arbeitsbelastung gab es die in den Tabellen 55 und 56 dargestellten Ergebnisse:

Tabelle 55 Geschätzte Arbeitsbelastung in Unteroffizieraufbaulehrgängen bei Lehrgangsteilnehmern

Anzahl (%) der Antworten mit

Truppengattung	keine Arbeitsbelastung (1)	geringe Arbeitsbelastung (2)	mittlere Arbeitsbelastung (3)	starke Arbeitsbelastung (4)	sehr starke Arbeitsbelastung (5)	Mittelwert
Fernmeldetruppe	0	0	1 (3.0)	18 (54.5)	14 (42.4)	4.39
Jäger/ PzGren	0	1 (2.0)	17 (34.0)	28 (56.0)	4 (8.0)	3.70

In beiden Truppengattungen wird die Arbeitsbelastung als stark angesehen, in der Fernmeldetruppe allerdings signifikant höher als bei den Jägern und Panzergrenadieren. Dieses Ergebnis stimmt überein mit den Befragungen in der Truppe (vgl. Tabelle 52), bei der ebenfalls die Führungstruppen von der höchsten Arbeitsbelastung im Lehrgang sprachen.

Direkte Auswirkungen auf die Beurteilung der Lehrgangsdauer scheint die hohe Arbeitsbelastung zumindest in der Fernmeldetruppe zu haben.

Tabelle 56 Erwünschte Lehrgangsdauer bei Teilnehmern an Unteroffizieraufbaulehrgängen

Truppengattung	Anzahl (%) der Antworten mit			
	3 Monate	4 Monate	5 Monate	6 Monate u. mehr
Fernmeldetruppe	0	4 (12.1)	14 (42.4)	15 (45.5)
Jäger/PzGren	15 (30.0)	20 (40.0)	10 (20.0)	5 (10.0)

Da der Unteroffizieraufbaulehrgang bei der Fernmeldetruppe und bei den Jägern und Panzergrenadieren jeweils ca. 16 Wochen dauert, kann festgestellt werden, daß bei den Fernmeldern fast 90 % der Lehrgangsteilnehmer für eine Verlängerung plädiert. Bei den Jägern und Panzergrenadieren wünscht lediglich ein Drittel der Befragten eine Lehrgangsdauer, die über der bisherigen liegt.

Neben der hohen Arbeitsbelastung könnte auch die zu geringe Behandlung einzelner Ausbildungsgebiete bzw. Fächer Ursa-

che für die Forderung nach einer Verlängerung des Lehrganges sein. Auf die Frage, welches Fach im Lehrgang zu wenig behandelt wurde, ergab sich in der Fernmeldetruppe folgende Rangfolge mit folgenden Nennungen:

1. Innere Führung einschl. Menschenführung	17
2. Fernmeldeeinsatz	9
3. Methodik der Ausbildung	3
Sport	3
5. Fernmeldegerätelehre	2

Bei den Jägern und Panzergrenadieren sah die Rangfolge etwas anders aus:

1. Innere Führung einschl. Menschenführung	16
2. G2/S2-Wesen	14
3. Gefechtsausbildung	9
4. ABC-Abwehr	4
Taktik	4
6. Sport	3
Flugabwehrausbildung	3

Bei allen befragten Truppengattungen wird also zunächst ein Mangel im Bereich der Inneren Führung angeführt, erst dann werden truppengattungsspezifische Ausbildungsfächer als zu wenig behandelt genannt. Erstaunlich ist, daß ein Fehl im Lehrangebot auf dem Gebiet des G2/S2-Wesens, also der Unterrichtung über den Gegner, nur bei den Kampftruppen erscheint. Will man hierfür nicht einen vielleicht besonders attraktiven Unterricht verantwortlich machen, der weitere

Informationsbedürfnisse geweckt hat, so bietet sich als Erklärung die Verschiedenartigkeit der Waffengattungen an. In den Kampftruppen steht, wie ihr Name bereits besagt, das direkte Bekämpfen eines Feindes im Vordergrund der Tätigkeiten und der Ausbildung. Hierzu ist die Kenntnis dieses Gegners und seiner Vorgehensweisen und Bewaffnung eine Notwendigkeit. Die direkte Konfrontation mit einem Gegner bleibt dahingegen bei der Fernmeldetruppe auf Ausnahmen beschränkt, ihr Hauptbetätigungsfeld liegt in der Aufrechterhaltung von Verbindungen innerhalb der eigenen Truppe. Insofern gilt das Hauptaugenmerk des Lehrens und Lernens auch weniger dem "Feind" sondern der eigenen Truppe und hier insbesondere der Technik.

Die Vernachlässigung des Fachgebietes "Innere Führung" im Lehrstoffangebot wird auch an anderen Ergebnissen der Lehrgangsbefragung deutlich. So waren bei der Fernmeldetruppe 88.0 % der angehenden Feldwebel der Meinung, der Lehrstoff "Innere Führung" werde im Aufbaulehrgang zumindest in Teilen zu wenig betont, bei den Jägern und Panzergrenadieren waren es sogar 90 %.

Hinsichtlich der Erreichung bestimmter Lernziele im Lehrgang gab es bei den Fernmeldern folgende Ergebnisse:

Tabelle 57 Anzahl der Lehrgangsteilnehmer in der Fernmeldetruppe, die verschiedene Lernziele im Unteroffizieraufbaulehrgang voll erreicht zu haben glauben

Lernziel	Anzahl (%)
Befähigung zum Führen eines Zuges in der Sicherung und Verteidigung aus Alarmstellungen	10 (30.3)
pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten	8 (24.2)
methodisch gute Gestaltung der Ausbildung	17 (51.5)
Befähigung zum Führer und Ausbilder eines Zuges der jeweiligen Ausbildungsklasse	19 (57.6)
Befähigung zum Ausbilder in der Waffen- und Schießausbildung	19 (57.6)
Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung	17 (51.5)

Eindeutig zeigt sich, daß im Meinungsbild der betroffenen Lehrgangsteilnehmer der Unteroffizieraufbaulehrgang nur unzureichend seine Ziele erreicht. Dies gilt insbesondere für die Ausbildung im Umgang mit Untergebenen, aber auch für Fächer, die nicht direkt im fachlichen Bereich der Fernmeldetruppe liegen. Ähnlich wie in der Erstausbildung zum Unteroffizier werden die Ausbildungsgebiete, die sich direkt mit dem truppengattungsspezifischen Auftrag decken

und solche, bei denen Waffentechnik und -handhabung im Vordergrund stehen, noch am ehesten als "erreicht" eingeordnet.

Bei den Unteroffizieraufbaulehrgängen der Jäger- und Panzergrenadiertruppe ergab sich hinsichtlich der Erreichung bestimmter Lernziele ein tendenziell ähnliches Bild.

Tabelle 58 Anzahl der Lehrgangsteilnehmer in der Jäger/Panzergrenadiertruppe, die verschiedene Lernziele im Unteroffizieraufbaulehrgang voll erreicht zu haben glauben

Lernziel	Anzahl (%)
Befähigung zum Führen im Gefecht	21 (42.0)
pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten	18 (36.0)
methodisch gute Gestaltung der Ausbildung	23 (46.0)
Beherrschung von Führungsgrundsätzen (Taktik)	15 (30.0)
Beherrschung der Aufgaben eines Schießlehrers	39 (78.0)
Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung	23 (46.0)

Insgesamt zeigen sich die Lehrgangsteilnehmer der Unteroffizieraufbaulehrgänge der Jäger- und Panzergrenadiertruppe hinsichtlich des Erreichens bestimmter Lernziele noch

pessimistischer als ihre Kameraden in der Fernmeldetruppe. Lediglich im Aufgabenbereich "Schießlehrer" findet sich eine breite Mehrheit, die das Lernziel erreicht glaubt, in allen anderen Fächern überwiegen die Zweifler und Skeptiker. Besonders ausgeprägt ist dabei das mangelnde Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten im Fach "Taktik" und hinsichtlich der Behandlung von Untergebenen. Dies scheint deswegen besonders bemerkenswert, weil in beiden Ausbildungsgebieten jeweils das eigenständige Erkennen von Situationen und Konflikten und deren Lösung aufgrund eigenen Entschlusses im Vordergrund stehen.

Im Vergleich zu den anderen Fächern fällt sowohl bei den Fernmeldern als auch den Jägern und Panzergrenadieren die Beurteilung der Methodik der Ausbildung positiv aus. Dies muß im Zusammenhang gesehen werden mit den Ergebnissen der Tätigkeitsfeldanalysen. Dort war festgestellt worden, daß die meisten Unteroffiziere m.P. im eigenen ausbilderischen Handeln den methodischen Anforderungen gewachsen waren, daß sie aber dann Schwächen zeigten, wenn sie Zwischenvorgesetzte wie z.B. die Gruppenführer anzuleiten, zu kritisieren oder zu überwachen hatten. Möglicherweise kann das als Hinweis darauf gesehen werden, daß im Fach Methodik der Ausbildung die Schwerpunktsetzung zu einseitig auf Unterrichtsmethodik liegt.¹⁾ Folglich denkt der angehende Feldwebel bei der Frage nach der Erreichung des Lernziels in erster Linie daran, ob er sich in der Lage sieht, eine Unterrichts- oder Ausbildungsstunde zu gestalten, weniger an die Planung von Vorhaben und den richtigen Einsatz von Mitarbeitern.

1) Vgl. dazu die entsprechenden Bemerkungen auf S. 306

Im Hinblick darauf, daß in der Truppe in weit höherem Maße an der Verwendbarkeit des Faches gezweifelt wird (vgl. Tabelle 54), kann allerdings auch vermutet werden, daß fehlende Kenntnis der Praxis zur Überschätzung der eigenen methodischen Kenntnisse und Fähigkeiten geführt hat.

Daß nur relativ wenige Lehrgangsteilnehmer glauben, der Aufbaulehrgang habe die eigene Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung gestärkt, kann nicht überraschen. Ähnlich wie in den Grundlehrgängen muß dieses Ergebnis als eine direkte Folge der hohen Arbeitsbelastung und der damit verbundenen Verschulung und Reglementierung interpretiert werden.

Bei den Lehrgangsteilnehmern an Unteroffiziergrundlehrgängen war festgestellt worden, daß ein großer Teil sich am Ende der Ausbildung seinen Aufgaben nicht voll gewachsen sah. Dies war in den Aufbaulehrgängen nicht der Fall. 75.8 % der Teilnehmer in der Fernmeldetruppe und 88 % bei den Jägern und Panzergrenadiern glaubten am Ende des Lehrgangs, sie könnten ihre zukünftigen Aufgaben als Feldwebel voll erfüllen.

Die wenigen, die Zweifel äußerten, führten dies in erster Linie auf mangelnde praktische Erfahrungen, auf fehlende Vorbereitung in der Truppe und einen zu kurzen Unteroffizieraufbaulehrgang zurück.

Trotz bestehender und auch erkannter Mängel im Unteroffizieraufbaulehrgang wird dieser Ausbildungsabschnitt von den Lehrgangsteilnehmern aber insgesamt als positiv beurteilt. Auf die Frage, ob der Lehrgang Vor- oder Nachteile

gebracht habe, gab es in den Truppengattungen folgende Antwortverteilung:

Tabelle 59 Vor- und Nachteile im Unteroffizieraufbaulehrgang

Truppengattung	Anzahl (%) der Antworten mit				
	viele Nachteile	einige Nachteile	teils/teils	einige Vorteile	viele Vorteile
Fernmeldetruppe	0	0	4 (12.1)	24 (72.7)	5 (15.2)
Jäger, PzGren	2 (4.0)	0	7 (14.0)	15 (30.0)	26 (52.0)

In allen Waffengattungen überwiegt also bei weitem das positive Urteil. Insgesamt gesehen, läßt sich daher der Schluß ziehen, daß der Lehrgang von den Lehrgangsteilnehmern akzeptiert wird. Dies wird durch ein weiteres Ergebnis bestätigt. Der Aussage "Der Unteroffizieraufbaulehrgang könnte entfallen", stimmte kein einziger Lehrgangsteilnehmer zu.

Versucht man alle Beobachtungs- und Befragungsergebnisse zum Unteroffizieraufbaulehrgang im Heer in der Gegenüberstellung zur Analyse der entsprechenden Ausbildungspläne zusammenzufassen, so lassen sich folgende Sätze formulieren.

1. Die Unteroffizieraufbaulehrgänge erreichen im weitaus höheren Maße als die Unteroffiziergrundlehrgänge ihre gesteckten Ziele. Dies hat zur Folge, daß die Feldwebel in der Truppe dem Großteil ihrer Aufgaben gewachsen sind und auch ein entsprechendes Selbstvertrauen besitzen.

2. Schwächen in der Aufgabenerfüllung zeigen sich im Bereich der Menschenführung, vor allem im Umgang mit untergebenen Vorgesetzten. Diese Schwächen werden von den betroffenen Feldwebeln selbst, aber auch von ihren Vorgesetzten erkannt und zum Teil der Ausbildung im Unteroffizieraufbaulehrgang angelastet. Ihm wird vorgeworfen, er betone zu wenig die allgemeinen Ausbildungsgebiete.
3. Eine breite Unzufriedenheit besteht mit der derzeitigen Form der Lehrgänge. Eine Mehrheit hält sie für zu kurz, die Arbeitsbelastung in ihnen für zu hoch. Eine klare Trennung zwischen allgemeinen und speziellen Ausbildungsgebieten möglicherweise in der Form zweier Lehrgänge, wie in den anderen Teilstreitkräften, wird auch im Heer befürwortet.
4. Ähnlich wie den Unteroffiziergrundlehrgängen wird auch den Aufbaulehrgängen vorgeworfen, sie seien zu wenig praxisrelevant. Dies zeige sich vor allem in einer mangelnden Führerausbildung.
5. Während die Ausbildung im Fachgebiet Innere Führung in allen Truppengattungen als unzureichend angesehen wird, gibt es im Hinblick auf die militärfachliche Ausbildung erhebliche Unterschiede. Sie wird bei den Führungsgruppen eher negativ, bei allen anderen Truppengattungen eher positiv beurteilt.
6. Im Hinblick auf die Soll-Vorstellungen der ZDv 12/1 wird die Ausbildung der Feldwebel in Fragen der politischen Bildung als völlig unzureichend beurteilt.

In keinem anderen Ausbildungsgebiet fühlen sich Unteroffiziere m.P. und Lehrgangsteilnehmer so überfordert wie in diesem. (Zu dieser Frage im Detail vgl. Abschnitt IV.3.)

IV. 2.2. Die Situation in der Luftwaffe

Ähnlich wie im Heer führten in der Luftwaffe die Beobachtungen zu dem Ergebnis, daß Unteroffiziere m.P. insbesondere in fachlicher Hinsicht ihren Aufgaben größtenteils gewachsen waren. Wenn Mängel beobachtet wurden, dann lagen sie fast ausschließlich auf dem Gebiet der Menschenführung. Hier zeigten Feldwebel bisweilen erhebliche Schwächen, die sie allerdings in den Beobachtungssituationen meist sehr schnell durch fachliche Beschlagenheit kompensieren konnten.

Daß die fachlichen Kenntnisse der Feldwebel in der Regel zumindest ausreichend sind, bestimmte Lücken hinsichtlich der pädagogischen Qualifikation aber dennoch nicht ganz verdeckt werden können, zeigt auch das Meinungsbild, das Offiziere in der Luftwaffe von den ihnen untergebenen Portepeeträgern haben.

Tabelle 60 Urteile über die fachliche und pädagogische Qualifikation der Unteroffiziere m.P. bei Offizieren der Luftwaffe

Beurteilungs- gegenstand	Anzahl der Beurteilungen (%) mit					Mittel- wert
	gut (1)	befrie- digend (2)	aus- reichend (3)	lücken- haft (4)	unge- nügend (5)	
fachliche Qualifikation	11 (25.0)	28 (63.1)	5 (11.4)	0	0	1.86
pädagogische Qualifikation	1 (2.3)	11 (25.0)	22 (50.0)	10 (22.7)	0	2.93

Genau wie im Heer beklagt kein einziger Offizier die mangelnde fachliche Qualifikation der Porteppeeunteroffiziere, sie wird im Gegenteil von fast 90 % aller Befragten als zumindest befriedigend angesehen.

Weitaus weniger günstig sieht dagegen die Bewertung der pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten aus. Sie erfährt in der Luftwaffe sogar noch eine etwas schlechtere Beurteilung als im Heer (vgl. Tabelle 60). Demgemäß werden die Gründe, die im Heer für die mangelnde pädagogische Qualifikation der Feldwebel angeführt werden, in der

Luftwaffe noch stärker pointiert. Hier halten 64.5 % die Feldwebellehrgänge für zu kurz und sogar 90 % meinen, dort würde die Ausbildung in Fragen der Menschenführung zu wenig berücksichtigt.

Inwiefern die Einschätzung der Lehrgangsdauer durch die Offiziere auch von den Feldwebeln der Truppe geteilt wird, zeigt Tabelle 61.

Tabelle 61 Dauer der Feldwebellehrgänge im Meinungsbild von Feldwebeln der Luftwaffe

Dienstbereich	Anzahl der Befragten	Anzahl (%) der Urteile		
		zu kurz	zu lang	gerade richtig
Nachschub, Versorgung	65	9 (13.8)	10 (15.4)	46 (70.8)
Elektrotechnik, maschinelle Technik	66	14 (21.2)	6 (9.1)	46 (69.7)
Einsatzunterstützung	45	11 (24.4)	3 (6.7)	31 (68.9)
Lehrpersonal/ Dienststellen, Personalwesen	28	5 (17.8)	3 (10.7)	20 (71.4)
FlaRak	27	12 (44.4)	2 (7.4)	13 (48.2)
Zusammen	231	51 (22.1)	24 (10.4)	156 (68.2)

Die Meinung der Offiziere wird also von der Masse der Feldwebel nicht geteilt. Nur etwa ein Fünftel aller Befragten hält den Feldwebellehrgang für zu kurz. Auffallend ist, daß bei FlaRak Einheiten der Prozentsatz derjenigen, die eine Verlängerung des Lehrgangs für angebracht

halten, doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt aller Dienstbereiche. Insgesamt kann aber davon ausgegangen werden, daß die Feldwebel der Luftwaffe mit der Dauer der Feldwebellehrgänge zufrieden sind. Das gleiche gilt auch für die Form der Ausbildung, d.h. für die Aufteilung in einen fachlichen und allgemeinen Lehrgang.

Tabelle 62 Meinungen von Unteroffizieren m.P. der Luftwaffe über die Form der Ausbildung zum Feldwebel

Dienstbereich	Anzahl der Antworten (%)			
	Anzahl der Befragten	Aufteilung in 2 Lehrgänge	Zusammenfassung zu einem Lehrgang	beide Teile getrennt in einem Lehrgang
Nachschub, Versorgung	70	38 (54.3)	14 (20.0)	18 (25.7)
Elektrotechnik, maschinelle Technik	76	44 (57.9)	7 (9.2)	25 (32.9)
Einsatzunterstützung	54	29 (53.7)	8 (14.8)	17 (31.5)
Lehrpersonal/ Dienststellen, Personalwesen	35	16 (45.8)	6 (17.1)	13 (37.1)
FlaRak	30	18 (60.0)	2 (6.7)	10 (33.3)
Zusammen	265	145 (54.7)	37 (14.0)	83 (31.3)

Eine gute Hälfte der Feldwebel ist, wie ersichtlich, mit der derzeitigen Form der Ausbildung zum Portepeeeunteroffizier zufrieden. Eine Einführung des Systems, das im Heer weitgehend praktiziert wird, wird nur von einer geringen Minderheit begrüßt.

Vergleicht man Tabelle 61 mit Tabelle 62, so fällt auf, daß bei FlaRak-Einheiten der Anteil derjenigen, die die Ausbildung für zu kurz halten und die eine Zweiteilung befürworten, am größten ist. Beim Dienstbereich "Lehrpersonal/Dienststellen" wird dahingegen die Dauer der Ausbildung am ehesten für richtig gehalten und eine Zweiteilung am wenigsten gefordert. Hieraus läßt sich eine gewisse Abhängigkeit zwischen der Dauer der Ausbildung und der Forderung nach Ein- oder Zweiteilung zumindest vermuten. Inwiefern ein solcher Zusammenhang auch zur Arbeitsbelastung im Lehrgang besteht, kann aus Tabelle 63 geschätzt werden.

Tabelle 63

Anzahl der Feldwebel der Luftwaffe, die die Arbeitsbelastung im Feldwebellehrgang als zu hoch empfanden

Dienstbereich	Gesamtzahl der Befragten	Anzahl (%) der Antworten mit „zu hoch“
Nachschub, Versorgung	58	35 (60.3)
Elektrotechnik, maschinelle Versorgung	62	39 (62.9)
Einsatzunterstützung	41	16 (39.0)
Lehrpersonal/Dienststellen, Personalwesen	28	16 (57.1)
FlaRak	23	9 (39.1)
Zusammen	212	115 (54.8)

Insgesamt meint also gut die Hälfte der Feldwebel, die Arbeitsbelastung im Feldwebellehrgang sei zu hoch. Damit wird sie aber dennoch wesentlich günstiger eingeschätzt als im Heer.

Bemerkenswert sind die sehr starken Unterschiede zwischen den Dienstbereichen. Sie lassen vermuten, daß das Lehrangebot im Feldwebellehrgang für Soldaten der Bereiche Einsatzunterstützung und FlaRak bekannter und damit leichter verarbeitbar ist als für Angehörige des Nachschubs oder der Technischen Fachrichtungen. Betrachtet man das Lehrangebot im Detail (vgl. Abschnitt III. 2.4.2.), so scheint wahrscheinlich, daß die militärischen Fächer wie "Sicherung, Objektschutz" und "Waffen- und Schießausbildung" zumindest den Soldaten des Dienstbereichs Einsatzunterstützung wenig Schwierigkeiten bereiten können.

Betrachtet man Tabelle 63 im Detail, so erscheint es wenig wahrscheinlich, daß zwischen Arbeitsbelastung und Einschätzung der Lehrgangsdauer (Tabelle 61) ein Zusammenhang besteht. Gerade dort, wo die Lehrgangsdauer am ehesten als zu kurz empfunden wird, ist auch die Einschätzung der Arbeitsbelastung am geringsten. Der Grund für die Forderung nach einer Lehrgangsverlängerung muß demzufolge anderswo gesucht werden. Möglicherweise bietet sich dazu der Grad der Zufriedenheit mit dem Anteil verschiedener Fächer im Feldwebellehrgang an.

Tabelle 64

Zufriedenheit mit dem Anteil verschiedener Fächer im Feldwebellehrgang bei Feldwebeln in der Luftwaffe

Anzahl (%) der Zufriedenen

Dienstbereich	Militärfachliche Ausbildung	Politische Bildung	Führerausbildung
Nachschub, Versorgung	43 (72.9) n = 59	12 (20.4) n = 59	19 (32.2) n = 59
Elektrotechnik, maschinelle Technik	47 (75.8) n = 62	16 (25.8) n = 62	16 (25.8) n = 62
Einsatzunter- stützung	38 (90.5) n = 42	11 (26.9) n = 42	11 (26.9) n = 42
Lehrpersonal/Dienststellen Personalwesen	21 (75.0) n = 28	5 (17.9) n = 28	12 (42.9) n = 28
FlaRak	19 (82.6) n = 23	7 (30.4) n = 23	3 (13.0) n = 23
Zusammen	168 (78.5) n = 214	51 (23.8) n = 214	61 (28.5) n = 214

Ähnlich wie im Heer wird auch von Feldwebeln der Luftwaffe die militärfachliche Ausbildung im Feldwebellehrgang als positiv beurteilt; die politische Bildung und die Führerausbildung findet dahingegen nach Meinung der Befragten zu wenig Beachtung.

Aufschlußreich sind einige Unterschiede zwischen den Dienstbereichen. So bestätigt der hohe Zufriedenheitsgrad mit der militärfachlichen Ausbildung bei "FlaRak" und "Einsatzunterstützung" die Annahme, daß die diesbezüglichen Lehrgangsteile speziell auf diese Dienstbereiche zugeschnitten sind. Die extrem geringe Anzahl von Zufriedenen mit der Führerausbildung bei FlaRak-Verbänden läßt dahingegen vermuten, daß für die einschlägigen Bedürfnisse dieses Dienstbereiches im Lehrgang weitaus zu wenig geboten wird, und daß demzufolge die Forderung nach Verlängerung des Lehrgangs vornehmlich auf diesen Teil der Ausbildung zielt.

Vergegenwärtigt man sich den Dienst in FlaRak- und Flugkörperereinheiten, so kann als wahrscheinlich angenommen werden, daß der Feldwebellehrgang zu wenig auf die Probleme im zwischenmenschlichen Bereich vorbereitet, die das enge Nebeneinander von Vorgesetzten und Untergebenen im Schichtbetrieb in Stellungen mit sich bringt. Demzufolge scheint die Vermutung berechtigt, daß, wie der relativ hohe Zufriedenheitsgrad im Dienstbereich "Lehrpersonal/Dienststellen" zeigt, die Führerausbildung im Feldwebellehrgang den "Normalfall" von Ausbildungseinheiten in den Vordergrund stellt. Ob diese Annahme sich nicht nur auf die Führerausbildung bezieht, sondern sich auch auf den Gesamtlehrgang und andere Fächer verallgemeinern läßt, zeigt Tabelle 65:

Tabelle 65

Praxisrelevanz der Ausbildung im Feldwebellehrgang der Luftwaffe

Anzahl (%) der zustimmenden Antworten zu

Dienstbereich	Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden	Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit
Nachschub, Versorgung	35 (59.4) n = 59	39 (66.1) n = 59
Elektrotechnik, maschinelle Technik	34 (54.8) n = 62	47 (75.8) n = 62
Einsatzunterstützung	23 (53.5) n = 43	25 (61.0) n = 41
Lehrpersonal/Dienststellen, Personalwesen	17 (60.7) n = 28	20 (71.4) n = 28
FlaRak	11 (47.8) n = 23	15 (65.2) n = 23
Zusammen	120 (55.8) n = 215	146 (68.5) n = 213

Die Vermutung, der Feldwebellehrgang sei in der Führerausbildung zu sehr auf den Dienstbereich "Lehrpersonal/Dienststellen" zugeschnitten, läßt sich nicht auf den Gesamtlehrgang und dessen Praxisrelevanz erweitern. Es zeigen sich im Gegenteil sogar konträre Tendenzen. Gerade der Dienstbereich, der die Führerausbildung noch am positivsten beurteilt, hält die Gesamtausbildung am ehesten als praxisirrelevant, derjenige, der mit der Führerausbildung am unzufrie-

densten ist, zeigt die größte Zufriedenheit mit dem Praxisbezug. Wie sich dieser Widerspruch erklärt, kann nur vermutet werden. Nicht unwahrscheinlich ist, daß bei der Frage nach der Praxisrelevanz je nach Dienstbereich und -stellung an jeweils verschiedene Schwerpunkte gedacht wurde, die alle in einem zentralen Lehrgang für die gesamte Luftwaffe zu wenig Beachtung finden müssen.

Was das Fach Methodik der Ausbildung anbelangt, so scheint es einleuchtend, daß Soldaten in technischer Verwendung damit am wenigsten anfangen können. Wenn aber auch Unteroffiziere, die als Lehrpersonal tätig sind, dies behaupten, so gibt das Anlaß zu empfehlen, die Konzeption des Faches zu überdenken.

Insgesamt wird die Praxisrelevanz des Gesamtlehrganges und der Methodik der Ausbildung in der Luftwaffe noch pessimistischer beurteilt als im Heer. Dies auf das quantitative Lehrangebot im Lehrgang zu schieben, ist nicht möglich, da fast alle vergleichbaren Fächer bei der Luftwaffe breiter angeboten werden als im Heer (vgl. Abschnitt III. 3.2.). Es erhebt sich also die Frage, ob der Feldwebellehrgang der Luftwaffe generell zu wenig Praxisbezug hat (weil er z.B. zu theoretisch ist), oder aber ob seine Konzeption als Einheitslehrgang notwendigerweise die jeweils tätigkeits-spezifischen Aspekte so vernachlässigt, daß dieser Eindruck entstehen muß. Denkbar wäre darüber hinaus, daß ein Lehrgang, in dessen Mittelpunkt die Ausbildung zum Vorgesetzten, Führer und Ausbilder steht, deswegen in der Luftwaffe als wenig praxisrelevant gilt, weil die Masse der Feldwebel solche Tätigkeiten nicht ausübt. Daß dem, zu-

mindest nach Meinung der Feldwebel, nicht so ist, kann sofort gezeigt werden.

Auf die Frage, ob sie in ihren bisherigen Lehrgängen das nötige pädagogische Rüstzeug für ihre Tätigkeit als Ausbilder und Erzieher bekommen hätten, antworteten von 197 Feldwebeln der Luftwaffe lediglich 28 (14,2 %), sie seien nicht als solche tätig. Diese Zahl ist zwar prozentual gesehen dreimal so groß wie die vergleichbare im Heer, trotzdem läßt sich aus ihr wohl kaum ableiten, ein Lehrgang zum Ausbilder und Erzieher sei für die Masse der Portepeeunteroffiziere in der Luftwaffe irrelevant.

Von den Feldwebeln, die sich selbst als Ausbilder und Erzieher einschätzten, glaubten 111, die in den Lehrgängen vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten pädagogischer Art reichten nicht aus, 58 waren gegenteiliger Meinung. Insgesamt bestätigt sich hiermit wiederum das pessimistische Urteil über die Ausbildung zum Feldwebel. Immerhin besagen die Zahlen, daß 65,7 % aller Feldwebel der Luftwaffe, die in Ausbildungsfunktionen tätig sind, sich diesbezüglich unzureichend vorbereitet fühlen.

Die Unzufriedenheit mit der Ausbildung im Feldwebellehrgang, die in der Truppe deutlich zu Tage trat und sich auch im Meinungsbild der Offiziere wiederfand, spiegelte sich auch in den Ergebnissen wider, die die Befragung von Lehrgangsteilnehmern in Feldwebellehrgängen erbrachte.

Insgesamt wurden im September 1977 an der Truppendienstlichen Fachschule der Luftwaffe in Iserlohn 288 Teilnehmer am Ende ihres allgemeinen Feldwebellehrganges über ihren Lehrgang befragt.

Sie äußerten sich über die Arbeitsbelastung im Lehrgang und seine Dauer wie folgt:

Tabelle 66 Geschätzte Arbeitsbelastung in den Feldwebellehrgängen bei Lehrgangsteilnehmern

Anzahl (%) der Antworten mit					
keine Arbeits- belastung (1)	geringe Arbeits- belastung (2)	mittlere Arbeits- belastung (3)	starke Arbeits- belastung (4)	sehr starke Arbeits- belastung (5)	Mittel- wert
2(0.7)	26 (9.0)	133 (46.2)	114 (39.6)	13 (4.5)	3.38

Am Ende des Lehrgangs wird die Arbeitsbelastung deutlich eher als "mittel" denn als "stark" eingeschätzt.

Im Vergleich zum Heer sprechen die Lehrgangsteilnehmer der Luftwaffe von einer weitaus geringeren Belastung (vgl. Tabelle 55)

Die vergleichsweise geringe Arbeitsbelastung wirkt sich vermutlich auch auf die Bewertung der Lehrgangsdauer aus. 84 (29.2 %) hielten den Feldwebellehrgang für zu lang, 72 (25.0 %) für richtig. 108 (37.5 %) forderten eine geringfügige Verlängerung von zwei Wochen, 24 (8.3 %) eine von mindestens sechs Wochen.

Insgesamt läßt sich feststellen, daß eine Mehrheit der Lehrgangsteilnehmer sowohl mit der Arbeitsbelastung im Lehrgang als auch mit dessen Dauer zufrieden ist.¹⁾

Das hindert die angehenden Feldwebel allerdings nicht, Kritik an der Aufteilung des Lehrangebotes zu üben. So ergab

1) Dies besagt allerdings nicht, daß es sich jeweils um die gleichen Lehrgangsteilnehmer handelt

sich auf die Frage, welche Fächer im Lehrgang zu wenig behandelt worden seien, nach der Anzahl der Nennungen folgende Rangfolge:

	Anzahl der Nennungen
1. Menschenführung und Recht	92
2. Mitarbeiterführung	56
3. Ausbildung am Arbeitsplatz	38
4. Politische Bildung	25
5. Sicherung, Objektschutz	12
6. Waffen- und Schießausbildung	5
7. Sport	4
Psychologie	4
9. Sonstige Fächer	2

Ein gewisses Defizit wird eindeutig in der Ausbildung zum Führer und Erzieher gesehen, militärische Fächer hingegen spielen in der Aufzählung kaum eine Rolle.

Vergleichbar zum Heer fordern also auch die Lehrgangsteilnehmer in der Luftwaffe verstärkte Bemühungen auf dem Gebiet der Menschenführung.

Ob dies und die gesamte obige Rangfolge eine direkte Folge eines Gefühls der unzureichenden Ausbildung in den einzelnen Fächern ist, läßt sich aus Tabelle 67 abschätzen.

Tabelle 67 Anzahl der Lehrgangsteilnehmer, die verschiedene Lernziele im Feldwebellehrgang voll erreicht glauben

Lernziel	Anzahl	%
Befähigung zum Führen im Mitarbeiterverhältnis	89	31.1
pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten	42	14.6
methodisch gute Gestaltung der Ausbildung	99	34.6
Befähigung zur Durchführung und Gestaltung von staatsbürgerlichem Unterricht und Truppeninformation	28	9.8
Befähigung zum Ausbilder an den Handwaffen der Luftwaffe	107	37.3
Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung	115	40.1

Zwischen dem Erreichen der Lernziele und der Rangfolge der im Lehrgang zu wenig behandelten Fächer lassen sich nur partielle Zusammenhänge vermuten. Der hohe Rang von Menschenführung in der Liste der zu wenig behandelten Fächer entspricht dem extrem niedrigen Prozentsatz derjenigen, die das Lernziel "pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten" voll erreicht glauben. Zwischen dem relativ niedrigen Rangplatz für politische Bildung und der verschwindend geringen Zahl der "voll erreicht" Antworten zu diesem Lernziel besteht allerdings ein Gegensatz. Er kann vielleicht dadurch erklärt werden, daß die Lehrgangsteilnehmer mit großer Mehrheit diese Tätigkeit nicht zu ihrem Aufgabengebiet in der Truppe rechnen.

Weitgehend übereinstimmend sind die niedrigeren "voll erreicht" Antwortquoten bei Mitarbeiterführung und Methodik der Ausbildung und die entsprechend hohen Rangplätze von Mitarbeiterführung und Ausbildung am Arbeitsplatz in der Liste der zu wenig behandelten Fächer.

Insgesamt läßt sich feststellen, daß im Feldwebellehrgang der Luftwaffe kein einziges Lernziel existiert, das von einer Mehrheit der Lehrgangsteilnehmer als "voll erreicht" akzeptiert wird. Insofern und unter Heranziehung der jeweils sehr niedrigen "voll erreicht" Quoten kann man behaupten, daß der Feldwebellehrgang der Luftwaffe von seinen Absolventen noch pessimistischer beurteilt wird als sein Gegenstück im Heer von dessen Teilnehmern (vgl. Tabelle 57 und Tabelle 58). Allerdings muß hierbei Beachtung finden, daß auch im Heer nur die Lernziele relativ positiv in der Bewertung aussahen, die dem fachspezifischen Teil der Aufbaulehrgänge zugerechnet werden müssen, und die

im allgemeinen Feldwebellehrgang der Luftwaffe nicht enthalten sind.

Auf die Frage, ob man sich den zukünftigen Aufgaben eines Feldwebels gewachsen fühle, waren die Zweifel in der Luftwaffe stärker als im Heer.

Von 288 Lehrgangsteilnehmern äußerten in der Luftwaffe lediglich 167 (58.0 %) die Ansicht, sie seien ihren zukünftigen Aufgaben als Feldwebel voll gewachsen.

Von den übrigen, die Zweifel hatten, wurden mangelnde praktische Erfahrungen in erster Linie als Grund dafür angeführt (100 Nennungen). Relativ häufig nannte man allerdings auch eine wenig sinnvolle Ausbildung im Feldwebellehrgang (48 Nennungen), den zu kurzen Feldwebellehrgang (28) und mangelnde Fachausbildung (28).

Insgesamt wurde damit dem Feldwebellehrgang in der Luftwaffe wesentlich häufiger die Schuld an einem möglichen späteren Versagen in der Truppe angelastet als dem Unteroffizieraufbaulehrgang im Heer.

Die global gesehen negative Beurteilung des Feldwebellehrgangs durch Lehrgangsteilnehmer wurde auch in den Antworten zu der Frage deutlich, ob der Lehrgang Vor- oder Nachteile gebracht habe.

Tabelle 68 Vor- und Nachteile durch den Feldwebellehrgang

Anzahl (%) der Antworten mit

viele Nachteile	einige Nachteile	teils/teils	einige Vorteile	viele Vorteile
1 (0.3)	8 (2.8)	64 (22.2)	165 (57.3)	50 (17.4)

Zwar überwiegt auch in der Luftwaffe der Anteil der Lehrgangsteilnehmer, die dem Feldwebellehrgang zumindest einige Vorteile zuerkennen, bei weitem, trotzdem läßt sich gegenüber dem Heer ein deutlich schlechteres Urteil (vgl. Tabelle 59) ausmachen.

Noch deutlicher wird diese negative Beurteilungstendenz bei der Beantwortung einer anderen Frage: Während im Heer kein einziger Lehrgangsteilnehmer der Feststellung "der Unteroffizieraufbaulehrgang könnte entfallen" zustimmte, waren es in der Luftwaffe in bezug auf den Feldwebellehrgang immerhin 14,6 % aller Lehrgangsteilnehmer.

Basierend auf den Beobachtungs- und Befragungsergebnissen und in Gegenüberstellung zur Analyse der entsprechenden Ausbildungspläne läßt sich zum Feldwebel der Luftwaffe und seiner Ausbildung folgendes sagen:

1. Ähnlich wie im Heer sind die Feldwebel in der Luftwaffe ihren fachlichen Aufgaben voll gewachsen. Erhebliche Mängel zeigen sich allerdings auf dem Gebiet der Menschenführung. Sie werden von Unteroffizieren und Offizieren der Ausbildung im allgemeinen Feldwebellehrgang zugeschrieben.
2. Obwohl im Feldwebellehrgang das Gebiet Menschenführung im Vergleich zum Heer ausführlicher behandelt wird, fühlen sich sowohl die Lehrgangsteilnehmer als auch die Feldwebel in der Truppe schlechter ausgebildet als ihre Kameraden im Heer. Dies liegt allerdings möglicherweise daran, daß erst ein relativ breites Lehrangebot die nötige Sensibilität verschafft, um Mängel erkennen zu können.
3. Die Ausbildung zum Feldwebel in der Luftwaffe beruht auf der Trennung zwischen fachlichen und allgemeinen Lehrgängen. Diese Zweiteilung und auch die Dauer der jeweiligen Ausbildungsabschnitte wird mehrheitlich gutgeheißen.

4. Der allgemeine Feldwebellehrgang ist als Einheitsausbildung für alle Feldwebelanwärter der Luftwaffe konzipiert. Bei der zunehmenden Ausdifferenzierung der einzelnen Dienstbereiche und der Mannigfaltigkeit der vielen, kaum noch vergleichbaren Tätigkeitsgebiete, beinhaltet dies die Gefahr, daß das Lehrangebot zu sehr verallgemeinert werden muß und nicht über die Vermittlung von Basiswissen hinauskommt. Dieser Gefahr scheint der Lehrgang zu erliegen. Er wird allgemein als praxisfremd angesehen. Bei einigen Fächern gibt es Hinweise, daß sie zu sehr auf die Belange bestimmter Dienstbereiche zugeschnitten sind.
5. Die Vermutung, daß viele Unteroffiziere der Luftwaffe nicht mehr als Vorgesetzte, Ausbilder und Erzieher tätig sind, bestätigt sich für den Bereich der Feldwebel nicht. Zwar ist der Anteil von Portepeeunteroffizieren mit rein fachlichen Tätigkeiten in der Luftwaffe weit höher als im Heer, er bleibt aber dennoch so gering, daß sich daraus eine Forderung nach Abschaffung der Vorgesetztenausbildung nicht ableiten läßt. Nicht falsch scheinen aber Überlegungen, die Führer- und Erzieherausbildung stärker auf die jeweils spezifischen Haupttätigkeiten zuzuschneiden.
6. Ähnlich wie im Heer kann auch in der Luftwaffe nicht die Rede davon sein, daß der Feldwebel Aufgaben in der Vermittlung politischer Bildung übernehmen könnte. Hierzu reicht die derzeitige Ausbildung in den Augen der Betroffenen bei weitem nicht aus (vgl. dazu auch Abschnitt IV.3.).

IV. 2.3. Die Situation in der Marine

Bei den unsystematischen Beobachtungen in der Marine war in bezug auf die Unteroffiziere m.P. zunächst einmal aufgefallen, daß sie ihren fachlichen Aufgaben mit großer Selbständigkeit und, soweit dies beurteilt werden konnte, auch ohne Fehler nachgingen.

Was den Bootsmann als Vorgesetzten und Führer anbelangte, drängte sich den marineunerfahrenen Beobachtern allerdings die Feststellung auf, daß in vielen Bereichen die Kluft zu den untergebenen Maaten und Mannschaften sehr groß war. Weit stärker noch als in den beiden anderen Teilstreitkräften schienen die zwischenmenschlichen Kontakte zwischen den Portepeeeunteroffizieren auf der einen und Maaten und Mannschaften auf der anderen Seite von einem hierarchischen Denken geprägt zu sein. Gerade an Bord von Kriegsschiffen hatten die Beobachter nicht selten den Eindruck, daß die beiden genannten Gruppen vorwiegend unter sich kommunizierten, und daß Kontakte zwischen ihnen relativ spärlich waren. In bezug auf die sicher sehr problematische Frage der Fürsorge und Betreuung an Bord entstand zumindest manchmal bei den Beobachtern das Gefühl, daß die Portepeeeunteroffiziere in dieser Richtung wenig unternehmen wollten oder konnten. Nach den Ergebnissen der Beobachtungen waren Zweifel an der pädagogischen Qualifikation der Bootsmänner im Hinblick auf die schwierige psychologische Situation an Bord zumindest nicht ganz unberechtigt.

Ob sich diese Zweifel auch im Urteil der vorgesetzten Marineoffiziere bestätigten, zeigt Tabelle 69:

Tabelle 69 Urteile über die fachliche und pädagogische Qualifikation der Unteroffiziere m.P. bei Offizieren der Marine

Anzahl der Beurteilungen (%) mit

Beurteilungs- gegenstand	gut	befrie- digend	aus- reichend	lücken- haft	unge- nützlich	Mittel- wert
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
fachliche Qualifikation	4 (8.0)	30 (60.0)	12 (24.0)	4 (8.0)	0	2.64
pädagogische Qualifikation	0	6 (12.0)	23 (46.0)	17 (34.0)	4 (8.0)	3.38

Gemäß den Vermutungen aus den Beobachtungen sehen Marineoffiziere im pädagogischen Bereich nicht unerhebliche Mängel bei den Unteroffizieren m.P. Überraschend ist die relativ negative Bewertung auch der fachlichen Fähigkeiten. Da sie in den Tätigkeitsfeldanalysen mangels entsprechender Vorkenntnisse auf seiten der Beobachter nur oberflächlich beurteilt werden konnten, darf darin allerdings kein Gegensatz gesehen werden.

Als Faktum ist hingegen festzuhalten, daß Offiziere der Marine die ihnen untergebenen Bootsmänner sowohl in fachlicher als auch in pädagogischer Hinsicht weitaus negativer beurteilen, als dies Offiziere des Heeres und der Luftwaffe tun (vgl. die Tabellen 49 und 60).

Gemäß diesem Negativurteil wurde auch die Dauer der Bootsmannlehrgänge von Marineoffizieren beurteilt. 72 % hielten sie für zu kurz. Der Anteil der Menschenführung im Lehrgang wurde dahingegen lediglich von 70 % für zu gering erachtet.

Inwiefern auch Portepeunteroffiziere in der Marine den allgemeinen Bootsmannlehrgang für zu kurz hielten, zeigt Tabelle 70:

Tabelle 70

Dauer der Bootsmannlehrgänge im Meinungsbild von Bootsmännern

Verwendungsbereich	Anzahl der Befragten	Anzahl (%) der Urteile		
		zu kurz	zu lang	gerade richtig
Seemännischer Dienst	4	0	0	4 (100)
Führungsdienst	12	7 (58.3)	0	5 (41.7)
Waffentechnischer Dienst	16	7 (43.8)	1 (6.2)	8 (50.0)
Schiffstechnischer Dienst	12	5 (41.7)	0	7 (58.3)
Versorgungsdienst	5	0	6 (50.0)	6 (50.0)
Küstendienst	5	0	0	5 (100)
Zusammen	58	19 (32.8)	8 (13.8)	38 (65.4)

Wie ersichtlich, wird die Meinung der Offiziere nur im Verwendungsbereich "Führungsdienst" von einer Mehrheit der Bootsmänner geteilt. In allen anderen Verwendungsbereichen halten mindestens 50 % der Befragten die Dauer der Ausbildung für richtig.¹⁾

Im Vergleich zu den beiden anderen Teilstreitkräften liegt in der Marine die Anzahl derjenigen, die den Bootsmannlehrgang für zu kurz halten, zwischen den Zahlen im Heer (39.6 %) und in der Luftwaffe (22.1 %).

Weitgehend einverstanden sind die Befragten auch mit der Form der derzeitigen Ausbildung. 55 (68.8 %) der Bootsmänner beurteilten die momentan praktizierte Aufteilung in allgemeinen Bootsmannlehrgang und Fachlehrgang II als die günstigste Lösung, nur 5 (6.2 %) sprachen sich für eine Zu-

1) Die geringen Besetzungszahlen lassen in einzelnen Verwendungsbereichen eine Verallgemeinerung allerdings kaum zu

sammenfassung zu einem Lehrgang aus und 20 (25.0 %) hielten beide Teile getrennt, aber in einem Lehrgang zusammengefaßt, für die bestmögliche Form.

Weitaus geringer als in Heer und Luftwaffe wurde in der Marine auch die Arbeitsbelastung im Lehrgang eingeschätzt. Nur 21 von 60 Bootsmännern (35.0 %) stimmten der Aussage "die Arbeitsbelastung im Bootsmannlehrgang ist zu hoch" zu.

Insgesamt gesehen werden Dauer und Form des Bootsmannlehrgangs sowie die darin enthaltene Arbeitsbelastung von Portepreeunteroffizieren der Marine also durchaus positiv gesehen.

Dies darf allerdings nicht gleichgesetzt werden mit einer allgemeinen Zufriedenheit mit dem Lehrgang. Die Ausbildung selbst wird nämlich keineswegs so positiv eingeschätzt (siehe Tabelle 71).

Tabelle 71 Zufriedenheit mit dem Anteil verschiedener Fächer im Bootsmannlehrgang bei Portepreeunteroffizieren der Marine
Anzahl (%) der Zufriedenen

Verwendungsbereich	Militärfachliche Ausbildung	Politische Bildung	Führerausbildung
Seemännischer Dienst	4 (100) n = 4	2 (50.0) n = 4	2 (50.0) n = 4
Führungs-Dienst	10 (83.3) n = 12	3 (25.0) n = 12	1 (9.1) n = 12
Waffentechnischer Dienst	13 (81.2) n = 16	4 (25.0) n = 16	5 (31.2) n = 16
Schiffstechnischer Dienst	8 (66.7) n = 12	0 n = 12	5 (41.7) n = 12
Marinefliegerdienst	1 (25.0) n = 4	1 (25.0) n = 4	0 n = 4
Versorgungs-dienst	7 (58.3) n = 12	4 (33.3) n = 12	5 (41.7) n = 12
Küsten-dienst	5 (100) n = 5	0 n = 5	2 (40.0) n = 5
Zusammen	48 (73.8) n = 65	14 (21.5) n = 65	20 (31.8) n = 65

Es ergibt sich ein mit der Situation in Heer und Luftwaffe weitgehend vergleichbares Bild. Während man mit der militärfachlichen Ausbildung des allgemeinen Bootsmannlehrgangs in allen Verwendungsbereichen mit Ausnahme der Marineflieger weitgehend zufrieden ist, wird die Führerausbildung und die Ausbildung zum Vermittler politischer Bildung sehr skeptisch beurteilt. Hier sind die Zahlen genau so niedrig wie in den beiden anderen Teilstreitkräften.

Etwas günstiger als die Ausbildung im Fachgebiet "Innere Führung" und sich positiv von den beiden anderen Teilstreitkräften abhebend, wird die Praxisrelevanz des Lehrstoffes im Bootsmannlehrgang beurteilt (siehe Tabelle 72).

Tabelle 72

Praxisrelevanz der Ausbildung im Bootsmannlehrgang der Marine

Verwendungsbereich	Anzahl (%) der zustimmenden Antworten zu	
	Das in der Ausbildung vermittelte Wissen läßt sich in der Praxis nicht anwenden	Dem Fach Methodik der Ausbildung fehlt die praktische Verwertbarkeit
Seemännischer Dienst	2 (50.0) n = 4	2 (50.0) n = 4
Führungsdienst	6 (50.0) n = 12	8 (66.6) n = 12
Waffentechnischer Dienst	6 (37.5) n = 16	9 (66.3) n = 16
Schiffstechnischer Dienst	6 (50.0) n = 12	8 (66.6) n = 12
Marinefliegerdienst	2 (50.0) n = 4	3 (50.0) n = 4
Versorgungsdienst	7 (58.4) n = 12	8 (66.6) n = 12
Küsten dienst	1 (20.0) n = 5	2 (40.0) n = 5
Zusammen	30 (46.1) n = 65	39 (60.0) n = 65

Zwar sind die Zahlen in bezug auf die Praxisrelevanz der Gesamtausbildung und des Fachs Methodik auch in der Marine keineswegs sehr erfreulich, im Vergleich zu Heer und Luftwaffe läßt sich aber feststellen, daß Bootsmänner ihren Lehrgang insgesamt und auch der Methodik der Ausbildung größere praktische Bedeutung zumessen.

Dies scheint insbesondere im Vergleich zur Luftwaffe von Interesse, da sie ebenfalls wie die Marine vom Konzept der einheitlichen Ausbildung aller zukünftigen Portepeeunteroffiziere ausgeht und demzufolge vor dem gleichen Problem der Vereinheitlichung des Lehrangebotes steht. Will man nicht annehmen, die Vielfalt und Verschiedenheit der Dienstbereiche in der Luftwaffe sei größer als die der Verwendungsbereiche in der Marine, die sich schließlich auf Land, See und Luft erstrecken, so deuten die Ergebnisse hinsichtlich der Praxisrelevanz darauf hin, daß der Bootsmannlehrgang das Problem besser gelöst zu haben scheint.

Der Komplex der mangelnden pädagogischen Ausbildung bleibt davon allerdings unberührt. Auch in der Marine antworteten 69 % der Bootsmänner, die nach eigenen Angaben auch ausbilderische und erzieherische Funktionen zu erfüllen haben, auf die Frage, ob sie diesbezüglich genügend ausgebildet seien, mit "nein".

Damit stehen im Grad der Unzufriedenheit mit der pädagogischen Ausbildung Portepeeunteroffiziere der Marine an der Spitze aller Teilstreitkräfte.

Wenn also in der Marine dem Bootsmannlehrgang einerseits die höchste Praxisrelevanz, andererseits aber die geringste

pädagogische Wirkung zugeschrieben wird, so kann das bedeuten, daß mit Praxisrelevanz andere Fächer als die Menschenführung gemeint sind, oder aber daß das, was in diesem Fach geboten wurde, zwar praxisnah, aber zu wenig war.

Hinweise hierfür lassen sich möglicherweise aus der Befragung von Lehrgangsteilnehmern an Bootsmannlehrgängen der Marineunteroffizierschule entnehmen.

Ähnlich wie in Heer und Luftwaffe wurden auch in der Marine Teilnehmer des allgemeinen Bootsmannlehrgangs am Ende ihres Ausbildungsabschnittes um ihre Einschätzung des Lehrganges gebeten. Die 62 angehenden Bootsmänner äußerten sich zur Arbeitsbelastung im Lehrgang und zu dessen Dauer wie folgt:

Tabelle 73 Geschätzte Arbeitsbelastung in den Bootsmannlehrgängen bei Lehrgangsteilnehmern

Anzahl (%) der Antworten mit					
keine Arbeits- belastung (1)	geringe Arbeits- belastung (2)	mittlere Arbeits- belastung (3)	starke Arbeits- belastung (4)	sehr starke Arbeits- belastung (5)	Mittel- wert
0	1 (1.6)	20 (32.3)	37 (59.7)	5 (8.1)	3.79

In der Einschätzung der Arbeitsbelastung im Lehrgang liegen die Marinesoldaten über den entsprechenden Schätzungen in der Luftwaffe (vgl. Tabelle 66), aber unter denen des Heeres (vgl. Tabelle 55).

Ein direkter Vergleich zu den Zahlen, die die Befragung in der Truppe erbrachte, läßt sich, wie auch in den beiden

anderen Teilstreitkräften, nicht ziehen, da die Fragestellungen unterschiedlich waren und starke Arbeitsbelastung nicht mit zu hoher Belastung gleichgesetzt werden kann.

Direkt vergleichbar ist allerdings die Lehrgangsdauer, die von 32,8 % der Bootsmänner in der Truppe für zu kurz gehalten wurde. Lehrgangsteilnehmer befürworteten dahingegen zu 51,6 % eine Verlängerung des Lehrgangs, 45,2 % waren mit seiner Dauer zufrieden und 3,2 % hielten ihn für zu kurz.

Ähnlich wie in den beiden anderen Teilstreitkräften neigt man also auch in der Marine dazu, die Dauer des Lehrgangs unmittelbar an dessen Ende eher als zu kurz zu beurteilen als später in der Truppe.

Was die Aufteilung des Lehrangebotes im Bootsmannlehrgang anbelangt, so ergab sich bei der Frage, welche Fächer im Lehrgang zu wenig behandelt worden seien, nach der Anzahl der Nennungen die folgende Rangfolge:

	Anzahl der Nennungen
1. Politische Bildung	22
2. Wehrrecht und soldatische Ordnung	18
3. Menschenführung	15
4. Geschichte	5
6. Methodik der Ausbildung	4
7. Waffen- und Schießausbildung	3
Sport	
Deutsch	
10. Gefechtsausbildung	2

Ähnlich wie in der Luftwaffe wird ein Defizit in der Ausbildung vor allem in der Heranbildung zum Führer und

Erzieher gesehen, militärische Fächer werden dahingegen kaum aufgeführt.

Auffallend ist das sehr starke Bedürfnis nach mehr politischer Bildung, obwohl dieses Fach stundenmäßig im Bootsmannlehrgang stärker vertreten ist als in den entsprechenden Ausbildungsabschnitten von Heer und Luftwaffe. Versucht man diesen Widerspruch zu klären, so kann entweder vermutet werden, daß in der Marine ein diesbezüglich hoher Nachholbedarf besteht, oder aber, daß erst eine relativ breite Ausbildung im Lehrgangsteilnehmer die Fähigkeit erwachsen läßt, selbstkritisch das Problem zu beurteilen.

Daß Lehrgangsteilnehmer in der Marine die Ausbildung in Fragen der politischen Bildung genauso oder sogar noch stärker für unzureichend halten als ihre Kameraden in Heer und Luftwaffe, scheint jedenfalls festzustehen. Bestätigt wird diese Feststellung durch die Antworten auf die Frage nach dem Erreichen bestimmter Lernziele:

Tabelle 74 Anzahl der Lehrgangsteilnehmer, die verschiedene Lernziele im Bootsmannlehrgang voll erreicht glauben

Lernziel	Anzahl	%
Befähigung zum Handeln als Vorgesetzter	38	61.3
pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten	15	24.2
methodisch gute Gestaltung der Ausbildung	15	24.2
Befähigung zur Durchführung und Gestaltung von staatsbürgerlichem Unterricht und Truppeninformation	3	9.7
Befähigung zum Ausbilder an den Handwaffen der Marine	38	61.3
Bereitschaft und Fähigkeit zur selbständigen Weiterbildung	32	51.6

Von allen Lernzielen wird also das der politischen Bildung nach Meinung der Lehrgangsteilnehmer am wenigsten erreicht. Sehr starke Zweifel gibt es auch in den Fächern, die sich im engeren Sinne mit der Heranbildung zum Ausbilder und Erzieher beschäftigen. Sie sind ähnlich gravierend wie in den beiden anderen Teilstreitkräften.

Auffallend ist, daß einerseits 61.3 % aller Lehrgangsteilnehmer glauben, den Aufgaben als Vorgesetzter gewachsen zu sein, andererseits aber nur 24.2 % der Ansicht sind, das Lernziel "pädagogisch richtiger Umgang mit Soldaten" sei voll erreicht. Dies deutet darauf hin, daß beim Lehrgangsteilnehmer das Handeln als Vorgesetzter losgelöst zu sein scheint von Fürsorge und Betreuung sowie vom zwischenmenschlichen Umgang und wohl in erster Linie als Handhabung von Befehlsbefugnissen angesehen wird.

Wie im Heer trauen Lehrgangsteilnehmer der Marine ihren Fähigkeiten in der Waffen- und Schießausbildung noch am meisten. Trotzdem kann festgestellt werden, daß der gesamte Lehrgang hinsichtlich der Erreichung seiner Lernziele ähnlich pessimistisch gesehen wird wie in der Luftwaffe (vgl. Tabelle 67).

Dies kommt auch in der Antwort zur Frage, ob man sich den zukünftigen Aufgaben als Bootsmann gewachsen fühle, zum Ausdruck. Lediglich 59,7 % der Lehrgangsteilnehmer sehen sich voll in der Lage, ihren zukünftigen Tätigkeiten gerecht zu werden.

Von denjenigen, die sich den Aufgaben eines Bootsmanns nicht oder nur teilweise gewachsen fühlten, wurden in erster Linie mangelnde praktische Erfahrungen (22 Nennungen) angegeben. Es folgte "zu kurzer Bootsmannlehrgang" (16 Nennungen) und "wenig sinnvolle Ausbildung im Bootsmannlehrgang" (8 Nennungen). Mangelnde Fachausbildung wurde lediglich 3 mal angeführt.

Insgesamt gesehen wurde also dem Bootsmannlehrgang, ähnlich wie in der Luftwaffe, sehr häufig die Schuld an einem möglichen Versagen in der Truppe zugeschoben.

Dies wird noch einmal deutlich, wenn man sich die Ergebnisse zur Frage, ob der Lehrgang Vor- oder Nachteile gebracht habe, verdeutlicht:

Tabelle 75 Vor- und Nachteile im Bootsmannlehrgang
Anzahl (%) der Antworten mit

viele Nachteile	einige Nachteile	teils/teils	einige Vorteile	viele Vorteile
0	6 (9.7)	11 (17.7)	28 (45.2)	17 (27.4)

Lediglich 72.6 % der Lehrgangsteilnehmer sprechen also davon, der Lehrgang habe ihnen zumindest einige Vorteile gebracht. Damit fällt das Urteil ähnlich wie in der Luftwaffe weitaus negativer als im Heer aus.

Im Gegensatz zur Luftwaffe und übereinstimmend mit dem Heer ist allerdings kein einziger Lehrgangsteilnehmer der Meinung, der Bootsmannlehrgang könne entfallen.

Versucht man die Ausbildung zum Feldwebel/Bootsmann im Meinungsbild von Lehrgangsteilnehmern und Soldaten in der Truppe zwischen den Teilstreitkräften zu vergleichen, so fällt auf, daß die Form und die Dauer der Ausbildung in Marine und Luftwaffe mehrheitlich begrüßt, im Heer dahingegen kritisiert wird. Die Inhalte der Ausbildung werden im Heer positiver beurteilt als in den beiden anderen Teilstreitkräften. Das trifft auch auf die Ausbildung zum Vorgesetzten, Ausbilder und Erzieher zu. Sie wird zwar in allen drei Teilstreitkräften als unzureichend angesehen, besonders aber in Marine und Luftwaffe. Dies muß um so mehr erstaunen, als einerseits in diesen beiden Teilstreitkräften weit mehr Feldwebel bzw. Bootsmänner nicht in Ausbildungsfunktionen tätig sind als im Heer, andererseits die diesbezügliche Ausbildung in Luftwaffe und Ma-

rine zumindest quantitativ umfangreicher ist als im Heer. Will man nicht annehmen, Luftwaffe und Marine stellten allgemein höhere Anforderungen an den Feldwebel als Führer von Menschen, so bleibt nur die Vermutung, daß die diesbezügliche Ausbildung in den beiden Teilstreitkräften entweder zu sehr an den praktischen Erfordernissen vorbeigeht oder aber, daß erst eine relativ breite Ausbildung Grundlage für eine selbstkritische Erkenntnis bildet.

In bezug auf die Marine lassen sich zur Ausbildung der Bootsmänner folgende Aussagen formulieren:

1. Wie in den beiden anderen Teilstreitkräften fühlen sich die Portepeeunteroffiziere der Marine ihren fachlichen Aufgaben größtenteils gewachsen. Überfordert sehen sie sich allerdings auf dem Gebiet der Menschenführung.
2. Die Ausbildung zum Bootsmann wird in ihrer derzeitigen Form und Dauer allgemein akzeptiert, Kritik dahingegen wird an der Vermittlung pädagogischer Kenntnisse und Fähigkeiten sowie an der Heranführung zu Aufgaben in der politischen Bildung geübt. Hier verfehlt der allgemeine Bootsmannlehrgang, dem im übrigen die Praxisnähe nicht so deutlich abgesprochen wird wie in der Luftwaffe, seine ihm gesteckten Ziele bei weitem.
3. Im Grad der Unzufriedenheit mit der pädagogischen Ausbildung stehen Portepeeunteroffiziere der Marine an der Spitze aller Teilstreitkräfte. Selbst wenn man einräumt, daß die relativ breite Ausbildung zum Führer im allgemeinen Bootsmannlehrgang erst die Möglichkeit zum deutlichen Erkennen der Mängel schafft, bleibt die

Vermutung, daß die schwierige pädagogische Situation an Bord von Booten und Schiffen eine diesbezüglich intensivere Ausbildung notwendig macht.

4. Zwar ist der Anteil der Bootsmänner, die nicht in erzieherischen und ausbilderischen Funktionen tätig sind, in der Marine ähnlich wie in der Luftwaffe höher als im Heer, ihre Zahl bleibt aber vergleichsweise so gering, daß eine Abschaffung oder Reduzierung der Führer-ausbildung speziell für diese Gruppe aus ökonomischen Gründen und im Hinblick auf eine möglichst große Verwendungs-breite kaum sinnvoll erscheint.

IV. 3. Der Unteroffizier als Vermittler von politischer Bildung

In den vorangegangenen Kapiteln war festgestellt worden, daß sowohl auf der Ebene der Unteroffiziere o.P. als auf der der Feldwebel, die Ausbildung in Fragen der politischen Bildung sehr negativ beurteilt wurde. Dies gibt Veranlassung, den Komplex noch einmal aufzugreifen und durch weitere Daten zu ergänzen.¹⁾

Spricht man vom Unteroffizier als einem Vermittler von politischer Bildung, so erhebt sich zunächst einmal die Frage, woher die Berechtigung genommen werden kann, dem Unteroffizier auch diesen Aufgabenbereich aufzubürden. Sie

1) Zu Kapitel IV. 3 vgl. auch: Klein, P.: Ein großes Potential bleibt ungenutzt, in: Materialien zur politischen Bildung, Heft 3, 1978 und Klein, P.: Unteroffizier und politische Bildung, in: Information für die Truppe, Heft 7, 1978

liegt in der wissenschaftlich mehrfach belegten Erkenntnis, daß Erwachsenenbildung und damit auch politische Bildung dann am wirkungsvollsten ist, wenn möglichst jeder Lernende sich aktiv beteiligen kann.¹⁾ Die beste Voraussetzung dazu bietet die Arbeit in kleinen Gruppen. Politische Bildungsarbeit muß daher vorwiegend als Kleingruppenarbeit gesehen werden. Projiziert auf den Bereich der Bundeswehr bedeutet dies, daß auf der Ebene der Kompanien oder vergleichbarer Einheiten nur der Unteroffizier als Leiter und Führer solcher Kleingruppen in Frage kommt.

Dies wurde von der Bundeswehrführung auch durchaus erkannt und als "Sollvorstellung" in der ZDv 12/1 "Politische Bildung in der Bundeswehr" festgelegt. Für alle Unteroffiziere fordert die Vorschrift, sie "sollen befähigt werden, Funktionen im staatsbürgerlichen Unterricht und in der Truppeninformation zu übernehmen. Insbesondere ist ihre Sicherheit im Gespräch und in der Diskussion mit kleineren Gruppen zu steigern".²⁾ Für Zugführer und Vorgesetzte in vergleichbaren Dienststellungen, d.h. also auch für Portepeunteroffiziere, ist in der Ausbildung darüber hinaus das Ziel anzustreben, die Didaktik des staatsbürgerlichen Unterrichts zu lernen und Erfahrungen in der Anwendung partnerschaftlicher Unterrichtsmethoden zu gewinnen.³⁾

Inwiefern die beiden genannten Ziele der ZDv 12/1 bisher erreicht wurden und ob zwischen dem "Soll" der Vorschrift

1) Vgl. z.B. Prokop, E.; Geissler, K.H.: Erwachsenenbildung. München 1974, S. 58; Steinkamp, H.: Gruppendynamik und Demokratisierung. München 1973

2) ZDv 12/1, Ziffer 510

3) ZDv 12/1, Ziffer 512

und dem "Ist" in der Truppe und bei der Ausbildung nicht doch noch eine breite Lücke klappt, wird im folgenden gezeigt werden.

Sowohl in der Truppe als auch bei den einzelnen Lehrgängen wurden Unteroffiziere m. und o.P. bzw. Unteroffizieranwärter gefragt, ob sie mit der Ausbildung zum Vermittler von politischer Bildung zufrieden seien.

Unteroffiziere o.P. aus der Truppe antworteten in den einzelnen Teilstreitkräften wie folgt:

Tabelle 76 Anzahl (%) der Unteroffiziere o.P., die mit der Ausbildung in politischer Bildung zufrieden waren

Teilstreitkraft	Gesamtzahl der Befragten	Anzahl (%) der Zufriedenen
Heer	372	120 (32.3)
Luftwaffe	225	73 (32.4)
Marine	166	31 (18.7)

In keiner Teilstreitkraft ist also mehr als ein Drittel der Unteroffiziere mit der Ausbildung in politischer Bildung zufrieden. Besonders groß ist die Zahl der Unzufriedenen in der Marine, was insofern nicht verwundert, als diese Teilstreitkraft in der Erstausbildung zum Unteroffizier auch das geringste diesbezügliche Lehrangebot aufweist (vgl. Abschnitt III. 2.5.1.).

Zu fast gleichlautenden Ergebnissen in bezug auf das Heer kamen auch Befragungen von Lehrgangsteilnehmern der Artillerie- und Fernmeldetruppe. Sie wurden aufgefordert zu beurteilen, inwieweit sie das Lernziel "Befähigung, einfache Aufgaben im staatsbürgerlichen Unterricht und in der Truppeninformation zu übernehmen", erreicht hätten.

Tabelle 77

Anzahl (%) der Lehrgangsteilnehmer am Unteroffiziergrundlehrgang, die das Lernziel in der politischen Bildung voll erreicht glaubten

Truppengattung	Gesamtzahl der Befragten	Anzahl (%) der Antworten mit „voll erreicht“
Fernmeldetruppe	44	17 (38.6)
Artillerietruppe	245	80 (32.7)

Setzt man Zufriedenheit mit voller Erreichung des Lernziels gleich, so zeigt sich, daß auch Lehrgangsteilnehmer die Ausbildung in politischer Bildung nicht wesentlich positiver beurteilen als Unteroffiziere in der Truppe. Dies ist insofern von besonderer Bedeutung, als die befragten Lehrgangsteilnehmer im Gegensatz zur Masse der Unteroffiziere in der Truppe den Unteroffiziergrundlehrgang nach Inkrafttreten der Einzelanweisung 1/76, die auch im Bereich der politischen Bildung Verbesserungen brachte, absolvierten. Praktische Auswirkungen hat die neue Einzelanweisung bei der politischen Bildung also kaum.

Die Unteroffiziere m.P. in der Truppe urteilten über ihre Ausbildung in Fragen der politischen Bildung in den drei Teilstreitkräften wie folgt:

Tabelle 78

Anzahl (%) der Unteroffiziere m.P., die mit der Ausbildung in politischer Bildung zufrieden waren

Teilstreitkraft	Gesamtzahl der Befragten	Anzahl (%) der Zufriedenen
Heer	141	38 (27.0)
Luftwaffe	176	40 (22.7)
Marine	60	14 (23.3)

In allen drei Teilstreitkräften ist nur eine kleine Minderheit mit der Ausbildung in Fragen der politischen Bildung zufrieden. Die große Mehrheit aller Feldwebel/Bootsmänner fühlt sich hingegen den diesbezüglichen Anforderungen nur unzureichend gewachsen.

Da in der obigen Tabelle alle Feldwebel ohne Unterschied im Dienstgrad und Dienstalder zusammengefaßt wurden, könnte eingewendet werden, das Negativergebnis sei vorwiegend auf die altgedienten Portepeeträger zurückzuführen, deren Ausbildung die politische Bildung noch gar nicht oder nur in geringerem Maße kannte. Wäre dem so, dann müßten Lehrgangsteilnehmer, die den neuesten Stand der Ausbildung erleben, anders urteilen.

Sie wurden am Ende ihrer Feldwebel/Bootsmannlehrgänge gefragt, inwieweit sie das Lernziel "Befähigung zur Durchführung und Gestaltung von staatsbürgerlichem Unterricht und Truppeninformation" erreicht glaubten.

Tabelle 79

Anzahl(%) der Lehrgangsteilnehmer an Feldwebel/Bootsmannlehrgängen, die das Lernziel in der politischen Bildung voll erreicht glaubten

Teilstreitkraft	Gesamtzahl der Befragten	Anzahl (%) der Antworten mit „voll erreicht“
Heer	83	8 (9.6)
Luftwaffe	286	28 (9.8)
Marine	59	3 (9.7)

Trotz unterschiedlich großer Anteile, die der politischen Bildung in den Lehrgängen der Teilstreitkräfte eingeräumt werden, gibt es ein völlig übereinstimmendes Urteil: nicht

einmal 10 % der Lehrgangsteilnehmer fühlt sich voll in der Lage, einen staatsbürgerlichen Unterricht oder eine Truppeninformation zu gestalten bzw. durchzuführen. Von den Sollvorstellungen der ZDv 12/1 ist die Ausbildungsrealität also noch weit entfernt.

Nun ist die Ausbildung in Fragen der politischen Bildung allerdings nicht allein eine Aufgabe der Laufbahnlehrgänge. Auch die Schule für Innere Führung und vor allem die Truppe selbst versuchen, Unteroffiziere auf ihre diesbezüglichen Tätigkeiten vorzubereiten. Während die Schule für Innere Führung Lehrgänge auch für Unteroffiziere anbietet, veranstalten z.B. im Heer die Großverbände sogenannte staatsbürgerliche Informationstagungen, an denen insbesondere Unteroffiziere teilnehmen.

Inwiefern diese Tagungen die Situation im Bereich der politischen Bildung in der Truppe verändern, soll im folgenden exemplarisch an einer solchen Veranstaltung eines Großverbandes des Heeres gezeigt werden.

Gewählt wurde hierbei als Untersuchungsinstrument die sogenannte Panelbefragung, d.h. Teilnehmer einer staatsbürgerlichen Informationstagung wurden zu Beginn ihrer Tagung und dann noch einmal nach einem halben Jahr in der Truppe interviewt. Auf die Ergebnisse der Anfangsbefragung wurde an anderer Stelle bereits ausführlich eingegangen ¹⁾, im folgenden soll lediglich gezeigt werden, ob und welche Änderungen durch solche Tagungen zustande kommen.

Insgesamt nahmen an beiden Befragungen 97 Unteroffiziere o.P. und 30 Portepeeträger teil. Sie kamen aus zahlreichen

1) Vgl. Klein, P., 1978 a.a.O.

Standorten des süddeutschen Raumes und gehörten sämtlichen Truppengattungen des Heeres an. Unter ihnen waren sowohl Gruppen- und Zugführer als auch Unteroffiziere in verwaltenden und technischen Verwendungen.

Welche Bedeutung sie der politischen Bildung vor und nach der staatsbürgerlichen Informationstagung zuwiesen, zeigt Tabelle 80:

Tabelle 80 Wichtigkeit politischer Bildung im Urteil von Unteroffizieren des Heeres

a) Unteroffiziere o.P.

	Anzahl (%) der Antworten mit					Mittelwert
	völlig unwichtig (1)	unwichtig (2)	teils/teils (3)	wichtig (4)	sehr wichtig (5)	
Anfangs- befragung	0	0	17 (17.5)	67 (69.1)	13 (13.4)	3.96
End- befragung	0	0	13 (13.4)	63 (64.9)	21 (21.7)	4.08
A = 0.19 s.						

b) Unteroffiziere m.P.

Anfangs- befragung	0	0	4 (13.3)	22 (73.3)	4 (13.3)	4.00
End- befragung	0	0	3 (10.0)	19 (63.3)	8 (26.7)	4.17
A = 0.52 n.s.						

Legende: A = A-Test für abhängige Stichproben
s = signifikant 5 % Niveau; n.s. = nicht signifikant

Vor und nach dem Lehrgang hält kein Unteroffizier politische Bildung für unwichtig. Eine gewisse Steigerung des geschätzten Wichtigkeitsgrades durch den Lehrgang

zeigt sich bei beiden Dienstgradgruppen. Der Unterschied erreicht aber nur bei den Unteroffizieren o.P. die Signifikanzgrenze. Trotzdem kann vermerkt werden, daß es den staatsbürgerlichen Informationstagungen gelingt, das Problembewußtsein für Fragen der politischen Bildung bei den Unteroffizieren zu steigern. Ob dies aber unmittelbare Konsequenzen für die diesbezügliche Ausbildung der Untergebenen in der Truppe hat, ist damit keineswegs bewiesen.

Zunächst könnte man annehmen, daß Unteroffiziere, die die politische Bildung für wichtig erachten, häufig mit anderen Soldaten über politische Fragen reden würden. Eine Steigerung des Wichtigkeitsgrades müßte dann auch eine entsprechende Erhöhung der Häufigkeit des Redens über politische Themen zur Folge haben.

Tabelle 81 Häufigkeit des Redens mit Untergebenen über politische Themen

a) Unteroffiziere o.P.

Anzahl (%) der Antworten mit

	gar nicht (1)	selten (2)	manchmal (3)	häufig (4)	sehr häufig (5)	Mittelwert
Anfangsbefragung	10 (10.3)	34 (35.0)	44 (45.4)	9 (9.3)	0	2.54
Endbefragung	4 (4.1)	41 (42.3)	30 (30.9)	20 (20.6)	1 (1.0)	2.69

A = 0.31 n.s.

b) Unteroffiziere m.P.

Anfangsbefragung	1 (3.3)	4 (13.3)	20 (66.7)	4 (13.3)	1 (3.3)	3.00
Endbefragung	1 (3.3)	9 (30.0)	14 (46.7)	6 (20.0)	1 (3.3)	3.00

A = 25.0 n.s.

Legende: siehe Tabelle 80

Wie ersichtlich, nimmt die Häufigkeit des Redens über politische Themen infolge eines gesteigerten Wertgefühls über die politische Bildung keineswegs zu.

Praktische Auswirkungen etwa auf das Pausengespräch zwischen Untergebenen und Vorgesetzten haben staatsbürgerliche Informationstagungen also nicht.

Soll die Ausbildung in solchen Tagungen aber nicht nur der persönlichen Bereicherung dienen, sondern auch den Unteroffizieren in seiner Vermittlerfunktion stärken (darauf waren die Inhalte des untersuchten Lehrgangs ausgerichtet), so darf man annehmen, daß nach den Tagungen Unteroffiziere häufiger als Lehrende in Fragen der politischen Bildung eingesetzt werden als vorher.

Tabelle 82 Tätigkeit von Unteroffizieren als Lehrende in Fragen der politischen Bildung

a) Unteroffiziere m.P.

Anzahl (%) der Antworten mit

	nie (1)	selten (2)	manchmal (3)	häufig (4)	sehr häufig (5)	Mittelwert
Anfangs- befragung	7 (23.3)	12 (40.0)	10 (33.3)	1 (3.3)	0	2.17
End- befragung	10 (33.3)	9 (30.0)	7 (23.3)	4 (13.3)	0	2.17

A = 29.0 n.s.

b) Unteroffiziere o.P.

Anfangs- befragung	59 (60.8)	30 (30.9)	7 (7.2)	1 (1.0)	0	1.48
End- befragung	68 (70.1)	21 (21.6)	6 (6.2)	2 (2.1)	0	1.40

A = 0.78 n.s.

Legende siehe Tabelle 80

Die obige Annahme bestätigt sich also keineswegs. Die Teilnahme an den staatsbürgerlichen Informationstagungen bewirkt nicht, daß Unteroffiziere gemäß ihrer Ausbildung häufiger als Lehrende eingesetzt werden, eher scheint sogar das Gegenteil der Fall zu sein.

Gegen das Ergebnis aus Tabelle 82 kann eingewendet werden, daß Unteroffizier o.P. selbst nach der ZDv 12/1 keineswegs als Lehrende, sondern in der Regel nur als Gehilfen bei der politischen Bildung eingesetzt werden sollen. Insofern konnte in dieser Gruppe also auch kaum eine Steigerung erwartet werden.

Anders müßte es allerdings mit der Gehilfenfunktion aussehen, zu der man auch die Leitung von Diskussionskleingruppen zählen könnte.

Bei der Abschlußuntersuchung in der Truppe äußerten sich die befragten Unteroffiziere wie folgt:

Tabelle 83 Häufigkeit der Tätigkeit als Leiter von Diskussionsgruppen nach Abschluß des Lehrgangs

Dienst- gradgruppe	Anzahl (%) der Antworten mit					Mittelwert
	nie (1)	selten (2)	manchmal (3)	häufig (4)	sehr häufig (5)	
Uffz o.P.	77 (79.4)	13 (13.4)	6 (6.2)	1 (1.0)	0	1.25
Uffz m.P.	19 (63.3)	8 (26.7)	2 (6.7)	1 (3.3)	0	1.50

Auch als Leiter von Diskussionsgruppen werden Unteroffiziere kaum eingesetzt. Wenn man bedenkt, daß die Schulung der Diskussionsfähigkeit aber gerade eines der Hauptanliegen der staatsbürgerlichen Informationstagung war, so

bleibt nur der Schluß, daß die Arbeit in der Tagung relativ fruchtlos bleibt. Ob sie zumindest denjenigen, die gelegentlich als Lehrende bzw. Diskussionsleiter eingesetzt wurden, etwas gebracht hat, kann den folgenden Tabellen entnommen werden:

Tabelle 84 Verwertbarkeit des Lehrganges in der dienstlichen Praxis

Dienstgradgruppe	Anzahl (%) der Antworten mit		
	nicht verwertbar, da nicht als Lehrender bzw. Diskussionsleiter eingesetzt	zwar eingesetzt, aber nicht verwertbar	Lehrgang verwertbar
Unteroffizier o.P.	58 (59.8)	2 (2.1)	37 (38.1)
Unteroffizier m.P.	10 (33.3)	1 (3.3)	19 (63.4)

Wie ersichtlich, wurden nach dem Lehrgang 59.8 % aller Unteroffiziere o.P. und 33.3 % der Feldwebel in keiner Ausbildungsfunktion im Rahmen der politischen Bildung eingesetzt. Von denjenigen, die zumindest einmal als Lehrende oder Diskussionsleiter tätig waren, äußert sich die überwiegende Mehrheit positiv. Lehrgänge wie die untersuchte staatsbürgerliche Informationstagung können also durchaus zur Verbesserung der politischen Bildung beitragen. Voraussetzung dafür aber ist, daß das Erlernte nicht brach liegen bleibt.

Daß darüber hinaus solche Tagungen auch der Erweiterung der persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten dienen, belegt Tabelle 85. Sie gibt Antwort auf die Frage, ob die Lerninhalte des Lehrganges eine Bereicherung der privaten Kenntnisse darstellen.

Tabelle 85

Verwertbarkeit des Lehrganges für persönliche Belange

Dienstgradgruppe	Anzahl (%) der Antworten mit			
	nicht verwertbar	Anregung zur Beschäftigung mit pol. Fragen	bessere Diskussions- fähigkeit	sonstiges
Unteroffiziere o.P.	7 (7.2)	56 (57.7)	32 (33.0)	2 (2.1)
Unteroffiziere m.P.	2 (6.7)	14 (46.6)	12 (40.0)	2 (6.7)

Mit nur wenigen Ausnahmen sind alle Unteroffiziere, die an den Tagungen teilgenommen haben, der Meinung, sie stellten eine Bereicherung der persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten dar. Beide Dienstgradgruppen betonen in erster Linie die Anregungsfunktion solcher Lehrgänge, ein gutes Drittel weist aber auch auf eine verbesserte Diskussionsfähigkeit hin.

Faßt man alle Ergebnisse des Kapitels zusammen, so lassen sich folgende Feststellungen treffen:

1. Die Ausbildung in den Laufbahnlehrgängen in Fragen der politischen Bildung reicht in allen Teilstreitkräften nicht aus, um den Unteroffizier als Vermittler von politischer Bildung tätig werden zu lassen. Sowohl bei den Unteroffizieren o.P. als auch bei den Feldwebeln fühlt sich nur eine verschwindend geringe Minderheit in der Lage, diesbezügliche Aufgaben zu übernehmen.
2. Die in der Truppe veranstalteten Seminare und Lehrgänge zur politischen Bildung geben Anstöße zur Beschäftigung mit politischen Fragen und verbessern die Diskussionsfähigkeit, praktische Auswirkungen auf die politische Bildung in den Einheiten haben sie jedoch nicht.

3. Zur Zeit werden Unteroffiziere o.P. nur sehr selten und auch Feldwebel nicht viel häufiger als Vermittler von politischer Bildung eingesetzt. Solange dies so bleibt, können auch Seminare und Schulungen keine Wirkung zeigen.
4. Bei der Vermittlung politischer Bildung scheint es am Zusammenwirken aller Vorgesetzten in einer Einheit zu fehlen. Nur wenn Offiziere und Unteroffiziere auch als Lehrende in diesem Bereich kooperieren, können Erfolge erwartet werden. Diese Kooperation setzt Bereitschaft auf beiden Seiten, aber auch Übung und Training voraus. An beidem scheint es derzeit noch zu fehlen. Eine entsprechende Schulung aller Vorgesetzter in gemeinsamen Veranstaltungen könnte Abhilfe versprechen.

V Schlußfolgerungen für die Gestaltung der Ausbildung

V. 1. Unteroffiziere o.P.

In allen drei Teilstreitkräften legten die Ergebnisse der Beobachtungen und Befragungen die Vermutung nahe, daß Unteroffizieranwärter ohne das notwendige militärische Basiswissen, d.h. ohne eine ausreichende Vollausbildung in die Ausbildung zum Vorgesetzten hineingehen. Das hat zur Folge, daß die Unteroffizier-/Maatenlehrgänge sich ihrer eigentlichen Aufgabe, nämlich der Heranbildung zum Führer, nur beschränkt widmen können.

Um diesen Mangel abzustellen, ist es notwendig, daß der Unteroffizieranwärter erst dann einen Unteroffizierlehrgang besucht, wenn er ein in der Praxis erworbenes Wissen bereits besitzt. Dies ist möglich, wenn er die gleiche Basisausbildung durchläuft wie alle Soldaten seiner Fachrichtung. Auf das Heer bezogen bedeutet dies, daß vor dem Besuch des Unteroffizierlehrgangs eine abgeschlossene Vollausbildung liegen sollte. Dann kann gewährleistet werden, daß der angehende Unteroffizier auch die Kenntnisse seiner Fachrichtung besitzt, die er später als Vorgesetzter braucht, und auf der notwendigerweise jede Ausbildung zum Vorgesetzten und Ausbilder basieren muß. Niemand im zivilen Leben käme auf die Idee, etwa einem Handwerkerlehrling im zweiten Lehrjahr, der seine fachlichen Tätigkeiten erst unzureichend beherrscht, die Betreuung und Ausbildung anderer Lehrlinge anzuvertrauen. Genauso absurd muß es aber scheinen, wenn man Unteroffizieranwärter vorzeitig aus ihrer fachlichen Ausbildung herausreißt, um sie dann ohne ausreichendes Grundwissen zum Ausbilder von Soldaten zu machen, die die-

ses Wissen besser beherrschen. Nun ging allerdings das Heer davon aus, der durchschnittliche Unteroffizieranwärter könne in einer Unteroffiziervorbildung das nachholen bzw. ausgleichen, was er in der Vollausbildung, bedingt durch seinen frühen Besuch des Grundlehrgangs, versäumte. Um zu beweisen, daß dies nicht möglich ist, hätte es keiner wissenschaftlichen Untersuchung bedurft.

Der Unteroffizieranwärter im Heer unterscheidet sich im Hinblick auf seine schulische und berufliche Vorbildung nicht wesentlich vom durchschnittlichen Wehrpflichtigen,¹⁾ seine geistige Aufnahmekapazität und sein Lernvermögen dürften ebenfalls kaum größer sein. Demzufolge kann nicht erwartet werden, daß der Lernstoff eines Quartals der Vollausbildung in längstens 2 Wochen, u.U. noch zusätzlich zum normalen Dienst, vom Bewerber um die Unteroffizierlaufbahn zureichend rezipiert und verarbeitet wird.

Als realistische Lösung bietet sich eine zeitliche Verschiebung des Lehrgangsbeginnns an. Sie hat den Vorteil, daß der Lehrgangsteilnehmer erst nach abgeschlossener Vollausbildung zum Unterführer herangebildet wird. Die diesbezüglichen Lehrgänge brauchen also fehlendes Grundlagenwissen nicht nachzuholen, sondern können auf einer fest definierten Basis aufbauen. Der Unteroffizieranwärter selbst verfügt über ein Fachwissen, das dem seiner zukünftigen Untergebenen gleichkommt. Er braucht also nicht zu befürchten, er müsse fachliche Defizite überspielen und kompensieren, kann demzufolge ruhiger und selbstsicherer auftreten. Eine Verschiebung des Lehrgangs auch nur um ein Quartal hätte darüber hinaus den Vorteil, daß der junge Unteroffizier, wenn er zur Truppe

1) Empirische Belege hierfür bringt der 2. Teil der vorliegenden Studie

zurückkehrt, keine wehrpflichtigen Soldaten mehr vorfindet, die mit ihm zusammen Grund- und Vollausbildung absolviert haben. Der Gefahr von Verbrüderungen und Kumpaneien könnte somit zumindest teilweise begegnet werden.

Die angebotene Lösung birgt allerdings auch Nachteile. Zum einen würde der wehrpflichtige Unteroffizier aus der Truppe verschwinden, zum anderen könnte ein späteres Einsetzen der Lehrgänge und damit verbundene spätere Beförderung zum Unteroffizier Auswirkungen auf die Bewerbung um die Unteroffizierlaufbahn und auf das Verpflichtungsverhalten haben.

Angesichts der wenigen wehrpflichtigen Unteroffiziere, die z.Z. noch in der Truppe sind (im Dezember 1977 waren z.B. lediglich 0.4 % aller Heeresunteroffiziere Wehrpflichtige), könnte ihr Verschwinden in den meisten Truppengattungen verkraftet werden. Allerdings gilt zu bedenken, daß bei einer erheblichen Verschiebung des Lehrgangs auch keine Reserveunteroffiziere mehr ausgebildet werden könnten, und das Reserveunteroffizierkorps sich ganz aus ausscheidenden Zeitsoldaten rekrutieren müßte. Ob dies zahlenmäßig ausreicht, kann von hier aus nicht beurteilt werden. Sollte der wehrpflichtige Reserveunteroffizier zur personellen Bedarfsdeckung im Mobilmachungsfall aber notwendig sein, so würde eine Verschiebung der Unteroffiziergrundlehrgänge die Einführung einer eigenen Reserveunteroffizierlaufbahn notwendig machen.

Die Befürchtungen, die spätere Beförderung zum Unteroffizier zeigte Auswirkungen auf das Bewerberverhalten, könnten dann gemindert werden, wenn durch die Verschiebung keine finanziellen Nachteile entstünden. Zu denken wäre dabei an einen Ausgleich, der ab dem jetzigen durch-

schnittlichen Beförderungszeitpunkt gezahlt werden müßte. Er könnte an die Ernennung zum Unteroffizieranwärter gebunden werden und wäre widerruflich. Um eine Basis für die Ernennung zum U.A. zu haben, bietet sich die Umgestaltung der jetzigen Unteroffizierausbildung in einem Auswahllehrgang an. An dessen Ende müßte die Beurteilung der Eignung zum Unteroffizier stehen. Nur geeignete Soldaten würden demnach Unteroffizieranwärter und kämen in den Genuß einer Zulage.

Das vorgeschlagene System könnte im Prinzip auch bei Marine und Luftwaffe zum Tragen kommen. Auch dort haben die Unteroffizieranwärter zur Zeit vor Besuch der Unteroffizier- und Maatenlehrgänge keinen oder nur unzureichenden Zugang zur Praxis. Teilweise kommen sie direkt nach der Grundausbildung in die Ausbildung zum Unteroffizier. Sie lernen also, sich als Vorgesetzte zu verhalten, obwohl sie nicht einmal über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Untergebenen verfügen. Letztere sind aber um so dringender nötig, je weiter sich der Unteroffizier zum reinen Fachvorgesetzten hin entwickelt. Da gerade in Marine und Luftwaffe fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten gegenüber allgemein militärischen eine immer größere Rolle spielen, ist eine diesbezügliche gründliche Ausbildung eine unabdingbare Voraussetzung.

Auch der angehende Luftwaffen- und Marineunteroffizier sollte, bevor er zum Führer und Ausbilder oder auch "nur" zum Vorgesetzten herangebildet wird, über die Fachkenntnisse verfügen, die in seiner späteren Tätigkeit notwendig sind. Sie

erwirbt er aber nicht nur in Schulen und Ausbildungseinrichtungen, sondern nicht zuletzt am Arbeitsplatz selbst. Lernt er letzteren aber gar nicht kennen oder wird er nur oberflächlich als Truppenpraktikant in ihn eingewiesen, so braucht man sich nicht zu wundern, wenn die Ausbildung zum Unteroffizier dann letztendlich als praxisfern und irrelevant angesehen wird. Besonders für das seefahrende Personal der Marine scheint es dringend notwendig zu sein, vor Absolvierung eines Maatenlehrganges auch die Verhältnisse auf Schiffen und Booten kennengelernt zu haben. Geschieht das nicht, so wird es schwerlich gelingen, den jungen Maaten auf das vorzubereiten, was ihn an seinem Arbeitsplatz an Bord erwartet. Ein "Praxisschock" ist vielmehr fast unvermeidlich. Eine Ausbildung am Arbeitsplatz, möglicherweise unterbrochen durch fachliche Lehrgänge, kostet natürlich Zeit. Insofern könnte ein späteres Einsetzen der Lehrgänge zum Unteroffizier auch in Luftwaffe und Marine den Raum schaffen, den eine gründliche und praxisnahe Fachausbildung benötigt.

Liegt diese vor, dann ist es auch wesentlich leichter, den angehenden Unteroffizier zum Führer und Ausbilder heranzubilden. Zumindest könnte sich die Unterführerausbildung den Vorwurf ersparen, sie operiere in einem luftleeren Raum, d.h. ohne Beziehung zur Praxis.

Trotz der geschilderten Nachteile würde eine Verschiebung der Unteroffizier- bzw. Maatenlehrgänge die Ausbildung zum Unteroffizier mit Sicherheit verbessern. Eine solche Maßnahme allein dürfte aber nicht ausreichen, um alle Mängel zu beheben. Zwar würden verbesserte fachliche Grundkennt-

nisse in den Lehrgängen mehr Raum lassen zur eigentlichen Führerausbildung, trotzdem würde dies nicht genügen, um das in allen Teilstreitkräften sehr deutlich auftretende Defizit im Bereich der Menschenführung, der politischen Bildung und der Ausbildungsmethodik und -didaktik zu beheben. Für diese Gebiete könnte eine verlängerte Voll- oder Fachausbildung nur geringfügig bessere Voraussetzungen schaffen. Ein "mehr" an Effektivität müßte durch ein verändertes Stoffangebot im Lehrgang erbracht werden. Dabei sollte keineswegs nur an eine Vermehrung des Lehrstoffes gedacht werden, vielmehr sollte eine vergrößerte Stundenzahl vor allem dazu dienen, das gelernte Wissen in Übungen und Rollenspielen praxisrelevant zu machen.

Um die gesamte Ausbildung zum Unteroffizier wirkungsvoll zu machen, erscheint es weiterhin angebracht, in allen Teilstreitkräften zu überlegen, ob die vielen kleinen "Nebenfächer" mit einem Anteil von jeweils nur wenigen Stunden tatsächlich notwendig sind. Unter Umständen sollte man einige weglassen oder in das jeweilige truppengattungs- bzw. fachrichtungsspezifische Hauptfach integrieren. Noch einen weiteren Gesichtspunkt gilt es zu beachten: die Verarbeitung des Lernstoffes im Unteroffizierlehrgang stellt für einen Lehrgangsteilnehmer "geistige Arbeit" dar. Eine solche bedarf aber sinnvoller Pausen und Erholungsmöglichkeiten. Zeitliche Belastungen von täglich 8 Stunden und mehr sind daher nicht nur für den Lehrgangsteilnehmer eine Strapaze, sie verhindern darüber hinaus auch einen deutlichen Lerneffekt. Ähnlich wie schon manche Offizierlehrgänge sollten daher auch die Unteroffizier- und Maatenlehrgänge mehr Arbeits- und Verfügungsstunden beinhalten als bisher.

Will man das alles berücksichtigen, so wird man an einer Verlängerung der Lehrgänge wohl kaum vorbeikommen.

Was die Form der Lehrgänge anbelangt, so gehen Heer und Marine von spezifischen Lehrgängen für die einzelnen Truppengattungen, Verwendungsbereiche und Ausbildungsreihen aus. Die Luftwaffe dahingegen trennt die fachliche von der allgemeinen militärischen Ausbildung und bietet letztere in einem Lehrgang allen Dienstbereichen gemeinsam an.

Die Lösung des Heeres und der Marine hat den Nachteil, daß bei der ohnehin knapp bemessenen Ausbildungszeit Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Sie berühren zwar zunächst das feststehende und vorgeschriebene Lehrangebot nicht, die Verteilung der Verfügungs- und Arbeitsstunden sowie zusätzlicher Dienste bilden aber einen gewissen Spielraum. Es darf vermutet werden, daß dieser Spielraum in der Regel für die spezifischen Fächer der Ausbildungsreihe genutzt wird und weniger der "Inneren Führung" zugute kommt, die ohnehin nur schriftlich geprüft wird. Dem Nachteil steht aber der Vorteil gegenüber, daß die Ausbildung auch in Fragen der Menschenführung praxisnäher gestaltet werden kann. Auch auf diesem Gebiet bringen die unterschiedlichen Tätigkeiten in der Truppe differenzierte Probleme mit sich. So wird und muß sich Menschenführung in den Kampftruppen anders gestalten als etwa in der Depotinstandsetzung, Probleme an Bord eines U-Bootes sind kaum zu vergleichen mit denen einer Küstensicherungskompanie. Eine nach Fachrichtung getrennte Ausbildung kann auf solche Eigenarten und Spezifika eingehen, sie kann ihre Beispielfälle und Übungen entsprechend wählen und ist nicht gezwungen, so zu verallgemeinern, daß

sie kaum mehr nachvollziehbar ist.

Gerade Unteroffiziere o.P. sind in ihrer Ausbildung darauf angewiesen, Ratschläge und Handlungsanweisungen für ihre unmittelbar auf den Lehrgang folgende Tätigkeit zu bekommen. Mit breitem Grundlagenwissen können und wollen sie in der Regel wenig anfangen. Insofern erscheint die auf die spätere Tätigkeit hin orientierte Lösung die geeignetere zu sein. Damit soll aber keineswegs behauptet werden, daß die heutige Ausbildung in Marine und Heer nicht verbesserungsbedürftig sei. Noch ist in den beiden Teilstreitkräften der Anteil der allgemeinen Ausbildungsfächer im Lehrgang so gering, daß über die Vermittlung allgemeiner Grundlagen kaum hinausgegangen werden kann. Der Vorteil, den eine nach Ausbildungsreihen getrennte Ausbildung bietet, wird zumindest auf dem Gebiet der Menschenführung nicht genutzt.

Die derzeitige Ausbildungsform in der Luftwaffe kennt das Problem einer ausgeglichenen Stoffverteilung und Schwerpunktsetzung zwischen fachlichen und allgemeinen Teilen weniger. Im allgemeinen Unteroffizierlehrgang werden keine fachspezifischen Kenntnisse vermittelt, folglich kann eine diesbezügliche Bevorzugung oder Benachteiligung nicht stattfinden. Dafür hat es der Unteroffizierlehrgang aber schwer, dem Lehrgangsteilnehmer seinen Sinn und Zweck ausreichend klar zu machen. Gerade der kürzer dienende Unteroffizier sieht in seinem Tätigkeitsfeld in erster Linie die Erfordernisse, die in der Praxis auch tatsächlich von ihm verlangt werden. Projiziert auf das Gebiet der Menschenführung bedeutet dies, daß z.B. für einen angehenden Unteroffizier der Fachrichtung

maschinelle Technik vor allem von Interesse ist, wie er an seinem Arbeitsplatz mit seinen Untergebenen und Mitarbeitern umgehen soll. Das Führen einer Gruppe in der Objektsicherung und die damit verbundenen Probleme werden ihn kaum berühren. Eine allgemeine Ausbildung für Unteroffizieranwärter aller Fachrichtungen kann aber auf die jeweils spezifischen Probleme nicht eingehen, sie muß zwangsläufig verallgemeinern und läuft so Gefahr, als praxisfern und irrelevant angesehen zu werden. Diese Gefahr wird dadurch noch vergrößert, daß fachliche und allgemeine Ausbildung sehr deutlich getrennt werden. Beide Teile können einander auch kaum angepaßt werden, da im allgemeinen Teil nur auf alle Fachrichtungen, nicht aber auf bestimmte eingegangen wird.

Das Konzept der allgemeinen Ausbildung aller Unteroffiziere der Luftwaffe muß, will es sinnvoll sein, zugrunde legen, daß es einheitliche Aufgaben aller Luftwaffenunteroffiziere gibt oder aber, daß die Ausbildung zum Vorgesetzten einer einheitlichen Basis bedarf, auf die dann später aufgebaut werden könnte.

Einheitliche Aufgaben für alle Unteroffiziere gibt es zweifelsohne, denkt man nur an Dienste wie Wachhabender, UvD, Objektschutz u.a. Sie haben aber lediglich eine untergeordnete Bedeutung und dürften kaum einen Einheitslehrgang lohnen. Was die einheitliche Basis anbelangt, so könnte das Wissen um allgemeine Führungsvorgänge oder um die Mechanismen der zwischenmenschlichen Kommunikation zwar späteres konkretes Handeln erleichtern, vorausgesetzt müßte aber werden, daß die Verknüpfung von Theorie und Praxis gewährleistet wür-

de. Da letzteres nicht der Fall ist, da auch Führungshandeln teilweise fachrichtungsgebunden ist, gerät der Lehrgang in die Gefahr, weniger als Hilfe denn als Belastung angesehen zu werden. Die sozialpsychologische Forschung vertritt heute ziemlich einhellig die Meinung, daß Führung ein Interaktionsphänomen zwischen Führer, Untergebenen und der jeweiligen Situation ist. Ein Lehrgang für alle Unteroffiziere der Luftwaffe muß zumindest die jeweilige Situation und unter Umständen auch die Untergebenen, die in den Fachrichtungen verschieden sein können, außer acht lassen. Situationen und Untergebene zu simulieren und damit auf Führungsverhalten vorzubereiten wäre leichter möglich, wenn die Ausbildung fachrichtungsspezifisch erfolgte.

Selbstverständlich ginge eine solche Ausbildung zu Lasten der Verwendungsbreite. Es darf aber angezweifelt werden, ob beim Unteroffizier o.P., der meist nur wenige Jahre in der Bundeswehr bleibt, eine solche Breite überhaupt notwendig und ökonomisch vertretbar ist.

Insgesamt gesehen scheint die in Heer und Marine praktizierte fachrichtungsgebundene Unteroffizierausbildung auch in Fragen der Menschenführung ökonomischer und im Hinblick auf die Praxis effizienter zu sein als die in der Luftwaffe gehandhabte Form. Es darf aber ausdrücklich vermerkt werden, daß diese Schlußfolgerung nur für die Ausbildung zum Unteroffizier o.P. gilt. Beim Feldwebel stellt sich, wie noch gezeigt wird, die Problemlage etwas anders dar.

1) Vgl. z.B. Lukasczyk, K.: Zur Theorie der Führer-Rolle, in: Psychologische Rundschau 1960, S. 186; Kunczik, N.: Der Stand der Führungsforschung, in: ders.: Führung, Theorie und Ergebnisse, Wien 1972, S. 261 f.

Ein weiterer Gesichtspunkt sollte bei der Ausbildung der Unteroffiziere o.P. beachtet werden. Er läßt sich vage mit dem Begriff "Übergang in die praktische Tätigkeit" umschreiben.

Bisher war es der Regelfall, daß ein Unteroffizier nach Absolvierung seiner Lehrgänge sofort voll verantwortlich und meist ohne Betreuung seine Tätigkeit aufnehmen mußte. Dies führte häufig zu Schwierigkeiten, da vieles, was im Lehrgang gelehrt und gelernt wurde, in der Realität doch anders aussah. Anfängliches Versagen konnte in nicht wenigen Fällen nicht mehr kompensiert werden, der erste Eindruck der "Niete" blieb vielmehr bei Vorgesetzten und Untergebenen haften und wirkte in einem Teufelskreis auf den jungen Unteroffizier zurück. Er hatte ein Mißerfolgserlebnis nach dem anderen, resignierte schließlich und flüchtete in Ausweichmechanismen, wie z.B. in Kumpanei mit Untergebenen oder in betont gleichgültige und desinteressierte Haltung. Dies alles ließe sich vermeiden, wenn man den jungen Unteroffizier allmählich an seine praktischen Aufgaben heranführte, um ihm zunächst in überschaubaren Teilbereichen Erfolgserlebnisse und damit Selbstsicherheit zu verschaffen.

Viele Berufe kennen vor der eigentlichen Berufsaufnahme einen Vorbereitungsdienst oder eine sogenannte Assistentenzeit. Eine solche Regelung scheint auch für den Unteroffizier empfehlenswert. Unter Anleitung eines erfahrenen Vorgesetzten sollte er in seinem Tätigkeitsgebiet zunächst einmal Erfahrungen sammeln, ehe er die Last der Verantwor-

tung alleine tragen muß. Auf der Ebene der Gruppenführer bietet sich z.B. an, die Dienststellung des stellvertretenden Gruppenführers oder des Truppführers mehr als bisher mit jungen Unteroffizieren zu besetzen, Gruppenführer und Anleitender sollte dahingegen ein älterer erfahrener Unteroffizier sein. Daß diese Forderung nur langfristig erfüllt werden kann, bedarf keiner Erwähnung, da zunächst einmal genug erfahrene Unteroffiziere vorhanden sein müssen. Eine Verwirklichung bedeutet allerdings auch anzuerkennen, daß die Dienststellen der Gruppenführer möglichst mit Stabsunteroffizieren, wenn nicht sogar mit Feldwebeln besetzt werden sollten.

Sowohl in der Bundeswehr als auch in der Öffentlichkeit taucht immer wieder die Forderung nach Einführung von Unteroffizierschulen auf. Ob ihre Einrichtung sinnvoll ist, hängt wesentlich davon ab, welche Aufgaben solche Schulen übernehmen müßten.

Zunächst könnte man daran denken, die z.Z. in der Truppe oder an Truppschulen stattfindende Unteroffizierausbildung einfach an zentrale Unteroffizierschulen zu verlagern. Dies hätte zwar den Vorteil einer besseren Ausnutzung personeller und materieller Ausbildungskapazitäten, brächte aber wahrscheinlich in noch gesteigertem Maße eine Praxisferne der Ausbildung mit sich, da auf die Belange der einzelnen Truppengattungen und Dienstbereiche kaum noch eingegangen werden könnte.

Sollten die Unteroffizierschulen lediglich die Aufgabe erhalten, allen Unteroffizieren ein breites Grundlagenwissen

z.B. in pädagogischen, psychologischen oder auch allgemeinmilitärischen Fragen zu vermitteln, so gilt zu beachten, daß eine solche Ausbildung, will sie sinnvoll sein, erhebliche Zeit in Anspruch nimmt und obendrein durch entsprechende praktische und fachliche Ausbildung ergänzt werden müßte. In Anbetracht der relativ kurzen Verpflichtungszeiten der meisten Unteroffiziere ist der Zeitbedarf für die Gesamtausbildung zum Unteroffizier dann so hoch, daß kaum noch eine Stehzeit in der Truppe als Unteroffizier übrig bleibt.

Eine Einführung von Unteroffizierschulen für alle Unteroffiziere bei Beibehaltung oder auch geringfügiger Änderung des derzeitigen Ausbildungskonzeptes bietet sich also nicht an.

Anders sieht es allerdings aus, wenn man unter den Unteroffizierschulen eine zentrale Bildungseinrichtung für angehende Unteroffiziere versteht, die sich langfristig bei der Bundeswehr verpflichtet haben, oder die die Laufbahn des Berufsunteroffiziers ergreifen wollen. Ist dies der Fall, so könnte an den Unteroffizierschulen die wissens- und bildungsmäßige Basis geschaffen werden, auf der der gesamte Werdegang vom Unteroffizier bis hin zum Hauptfeldwebel bzw. der Übergang in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes oder des Truppendienstes aufbauen müßte. Solche Unteroffizierschulen bildeten dann ein echtes Pendant zu den Hochschulen für Offiziere. Ihr Lehrangebot könnte, auf entsprechend niedrigerer Ebene, ähnlich aufgebaut werden, müßte aber, unter Wahrung der Vergleichbarkeit mit dem zivilen Bildungssystem, das spätere Berufsfeld in der Bundeswehr stärker

berücksichtigen, als dies z.Z. die Bundeswehrhochschulen tun. Unteroffizierschulen der geschilderten Art könnten einen ähnlichen Werbeeffect wie die Hochschulen haben und würden darüber hinaus dem Berufsstand sicherlich zu einem positiven Image verhelfen. Die Einführung solcher Unteroffizierschulen hätte allerdings eine Veränderung des bisher bestehenden Ausbildungskonzepts zur Folge. Im Bereich der Unteroffiziere müßte ebenso wie bei den Offizieren die Ausbildung der Soldaten mit kurzer Verpflichtungszeit von der der Berufs- und längerdienenden Zeitsoldaten getrennt werden. Nach den in II.1.2. genannten Kriterien könnte dann bei letzteren auch mit voller Berechtigung von Soldaten gesprochen werden, die den Beruf "Unteroffizier" ergriffen haben.

Abschließend muß noch auf den Reserveunteroffizier und dessen Ausbildung eingegangen werden. Wie bereits angedeutet, würde eine zeitliche Verschiebung der Unteroffizierlehrgänge mit sich bringen, daß wehrpflichtige und u.U. auch kürzerdienende Soldaten nicht mehr während ihrer Dienstzeit Unteroffizier werden könnten. Sollte aber zur Aufrechterhaltung eines ausreichenden Reservistenpotentials und zur Deckung des Bedarfs in der Truppe der Unteroffizier der Reserve oder der kurzdienende Zeitsoldat notwendig sein, so müßten Möglichkeiten der Ausbildung gefunden werden. Hierbei wäre zu beachten, daß nicht ein "billiger" Weg zum Unteroffizier geschaffen würde, den man wählen könnte, um früher und eventuell leichter Unteroffizier zu werden. Einerseits könnte man daran denken, den Reserveunteroffizierlehrgang an das Ende der Dienstzeit zu legen. Der Unteroffizieranwärter sollte dann als UA ausscheiden und könnte nach einer Wehrübung

befördert werden, der Z 2-Soldat würde nach entsprechender Truppenbewährung Unteroffizier. Andererseits bestünde die Möglichkeit, die Lehrgänge ganz in die Wehrübungen zu verlagern, wie es z.B. bei den Verwendungslehrgängen für Kompaniechefs der Reserve der Fall ist. Welche der beiden Möglichkeiten man wählt, hängt nicht zuletzt davon ab, wie hoch der Bedarf an Unteroffizieren für die Mob-Ergänzung tatsächlich ist, und in welchem Umfang Unteroffiziere mit zweijähriger Verpflichtungszeit benötigt werden. Auf jeden Fall sollte sich der Lehrgang für Reservisten und Z 2-Soldaten von dem für längerdienende Zeitsoldaten unterscheiden. Reserveunteroffiziere werden nur für den Verteidigungsfall benötigt. Alle die Aufgaben, die eine Friedensarmee mit sich bringt, sind für den Reservisten weitgehend irrelevant. Er braucht weder ständig als Ausbilder tätig zu sein, noch kann man davon ausgehen, daß er im Verteidigungsfall zur Vermittlung von politischer Bildung Zeit und Gelegenheit findet. Reserveunteroffiziere und Kurzdiener sollten deshalb in erster Linie zum Führer im Gefecht bzw. als Spezialist ihrer Fachrichtung ausgebildet werden. Dies schließt eine Ausbildung in Fragen der Menschenführung nicht aus. Sie sollte aber in erster Linie unter dem Blickwinkel des Ernstfalles gesehen werden.

Berücksichtigt man, daß in einem Lehrgang für Reserveunteroffiziere der Komplex Ausbilder weitgehend entfallen könnte, so darf davon ausgegangen werden, daß der Zeitbedarf für die diesbezügliche Ausbildung geringer gehalten werden kann als beim zeitverpflichteten Unteroffizier, der auch Friedensaufgaben zu übernehmen hat und der dazu "zusätzlich" vorbereitet werden muß.

V. 2. Unteroffiziere m.P.

In allen drei Teilstreitkräften erbrachten die Beobachtungen und Befragungen auf der Ebene der Portepeeeunteroffiziere weitaus weniger Beanstandungen als bei den Unteroffizieren o.P. Vor allem scheint die fachliche Qualifikation der Feldweibel durchweg den Ansprüchen zu genügen. Erhebliche Mängel gab es lediglich auf dem Gebiet der Menschenführung und bei der Vermittlung politischer Bildung. Hier sollten Änderungen in der Ausbildung vorgenommen werden.

Was die politische Bildung anbelangt, so muß davon ausgegangen werden, daß in den Feldweibel- und Bootsmannlehrgängen noch nicht auf einem bereits vorhandenen Basiswissen aufgebaut werden kann. Solange die Erstausbildung zum Unteroffizier in der derzeitigen Form besteht, ist dies vielmehr zunächst einmal zu schaffen. Erst dann kann daran gedacht werden, auch methodische und didaktische Gesichtspunkte in die Ausbildung miteinzubeziehen. Um sowohl dem inhaltlichen als auch dem didaktischen Aspekt des Faches gerecht zu werden, reicht die zur Verfügung stehende Zeit nicht aus. Will man in Zukunft die Teileinheitführer vermehrt in den Vermittlungsprozeß einschalten, so muß die diesbezügliche Ausbildungszeit beträchtlich erhöht werden. Außerdem muß das Fach seinen theoretischen Anstrich verlieren. Dies kann gelingen, wenn weit mehr als bisher die Ausbildung durch praktische Übungen aufgelockert wird. Hierbei ist dann vor allem auf die Verwirklichung von Kleingruppenarbeit und den Einsatz methodischer Hilfsmittel bis hin zu Videoanlagen Wert zu legen.

Wenn es in den Lehrgängen gelingt, die zukünftigen Feldwebel davon zu überzeugen, daß sie im Vermittlungsprozeß eine entscheidende Rolle zu spielen haben, und wenn man sie dazu auch in die Lage versetzt, wird man in absehbarer Zukunft wahrscheinlich bessere Resultate in der Truppe auf dem Sektor der politischen Bildung erzielen als bisher. Entweder befähigt man die Teileinheitführer, als Vermittler und Lehrer tätig zu werden und ihre Kenntnisse an untergebene Unteroffiziere weiterzuleiten, oder aber man muß sich mit dem derzeitig mangelhaften Ist-Zustand in der Truppe, der vom Frontalunterricht geprägt wird, zufrieden geben. Zieht man letzteres vor, so kann man sich zukünftig das Fach politische Bildung in den Feldwebellehrgängen sparen.

Wie gezeigt werden konnte, nimmt das Fach Menschenführung in den Feldwebellehrgängen der Luftwaffe und im Bootsmannlehrgang einen relativ breiten Raum ein, weniger allerdings beim Heer. Trotzdem sind in allen drei Teilstreitkräften die Ergebnisse negativ. Dies muß man im Heer wohl der Feststellung zuordnen, daß die Ausbildung in Menschenführung zu sehr im Stellenwert hinter die militärische und fachliche zurücktritt und von ihr fast zugedeckt wird. Die diesbezügliche Ausbildung in Luftwaffe und Marine scheint dahingegen daran zu kranken, daß sie zu wenig praxisnah ist. Anders ist wohl kaum zu erklären, warum die Mehrzahl aller Feldwebel mit der diesbezüglichen Ausbildung unzufrieden ist.

Als Abhilfe bietet sich im Heer zunächst einmal eine Erhöhung der Stundenzahl an. In allen drei Teilstreitkräften sollten die Lehrinhalte überprüft werden. Noch beschäftigt sich die Lehre zu sehr mit der Vermittlung von Grundlagenwissen. Dies ist dann sinnvoll, wenn darauf noch im Lehrgang aufgebaut wird. Wenn z.B. im Feldwebellehrgang der Luftwaffe allgemeine Grundlagen der Psychologie vermittelt werden, so ist dagegen nichts einzuwenden. Bleibt es aber dabei und wird das erworbene Wissen nicht auf den Truppenalltag in Form von Übungen und durch anschauliche Beispiele übertragen, so wird es bald wieder in Vergessenheit geraten.

Wenn in den Lehrgängen den angehenden Feldwebeln der Umgang mit Untergebenen gelehrt wird, so sollte zukünftig mehr Wert darauf gelegt werden, daß unter Untergebenen nicht nur Mannschaftsdienstgrade, sondern auch Unteroffiziere o.P. verstanden werden müssen. Wie die Tätigkeitsfeldanalysen zeigen konnten, scheint den Feldwebeln kooperatives Führen und Ausbilden weitgehend fremd zu sein. Wie man Unteroffiziere o.P. richtig einsetzt, wie man sie motiviert und wie man sie behandelt, sollte ein wichtiger Schwerpunkt im Fach Menschenführung werden.

Auch auf der Ebene der Feldwebellehrgänge erhebt sich die Frage, ob die im Heer praktizierte Lehrgangsform in den Truppengattungen ohne deutliche Trennung zwischen fachlicher und allgemeiner Ausbildung oder aber die von Marine und Luftwaffe bevorzugte Unterscheidung zwischen fachspezifischem Teil in den Dienst- und Verwendungsbereichen und allgemeinem Teil für alle die geeignetste Form darstellt.

Die im Heer stattfindende Ausbildung hat sicher auch im Bereich der allgemeinen Ausbildungsgebiete den Vorteil, daß sie sich praxisnäher gestalten läßt und so dem Lehrgangsteilnehmer eher als nützlich und verwendbar erscheinen muß. Dies kann sich positiv auf seine Lernmotivation niederschlagen, da er nicht ständig Sinn und Zweck des Lehrgangs in Frage stellt.

Diesem Vorteil stehen Nachteile gegenüber. Zunächst einmal kann festgestellt werden, daß in den Lehrgängen des Heeres die Gefahr besteht, daß die allgemeinen Gebiete hinter die fachspezifischen zurücktreten. Zweitens fehlt den so ausgebildeten Feldwebeln die Verwendungsbreite. Sie haben nie über die Grenzen ihrer eigenen Truppengattung hinweggesehen. Dies scheint insofern bedenklich, als ein Großteil der angehenden Feldwebel eine längere Verpflichtungszeit oder sogar die Laufbahn des Berufssoldaten anstrebt. Je länger die Verweilzeit in der Bundeswehr aber ist, um so wahrscheinlicher ist die Notwendigkeit eines Wechsels in andere Fachrichtungen oder Truppengattungen. Drittens bringt die ungeteilte Ausbildung für den Lehrgangsteilnehmer zusätzliche Belastungen. Die meisten angehenden Feldwebel sind verheiratet und haben Familie. Eine allzulange Trennung von ihr wird von vielen nur unzureichend verkraftet und schlägt sich auf die Motivation und die Lernleistung nieder. Eine Zweiteilung der Lehrgänge könnte diese Hemmnisse mildern.

Ein letzter Einwand gegen die im Heer praktizierte Form ist ausbildungstechnischer Natur. Zur Ausbildung der Ausbilder benötigt man qualifiziertes Lehrpersonal, dies betrifft auch den Sektor Menschenführung. Bei einer Trennung der Lehrgänge könnte man für alle Gebiete diesbezügliche Spezialisten einsetzen. Die Effektivität der Ausbildung wäre sicher größer als in der bisher praktizierten Form, bei der ein sowieso bereits überlasteter Inspektionschef auch noch die Ausbildung im Fach "Innere Führung" weitgehend mit übernehmen muß.

Was sich im Heer als Vor- und Nachteil hinstellt, trifft für die beiden anderen Teilstreitkräfte im umgekehrten Sinne zu. Die Feldwebel- und Bootsmannlehrgänge in Luftwaffe und Marine bieten die Vorzüge, die eine geteilte und im allgemeinen Teil zentralisierte Ausbildung für Lehrgangsteilnehmer mit sich bringt, sie haben aber Schwierigkeiten, die verschiedenen Fachrichtungen gleichmäßig anzusprechen und die angehenden Feldwebel entsprechend zu motivieren.

Sucht man nach der geeignetsten Lösung, so bietet sich ein Mittelweg an. Einerseits scheint die Zweiteilung der Lehrgänge sowohl im Interesse der Lehrgangsteilnehmer zu liegen als auch ausbildungsmäßig effektiver zu sein, andererseits wäre ein stärkeres Eingehen auf die jeweils fachspezifischen Belange auch bei den allgemeinen Ausbildungsgebieten nur von Vorteil.

Im Heer sollte also eine Trennung der Lehrgänge in einen fachlichen und allgemeinen Teil ins Auge gefaßt werden. Die allgemeinen Ausbildungsgebiete aber zentral an einer

Ausbildungsstätte zu lehren, bietet sich nicht an.

In Luftwaffe und Marine sollte im allgemeinen Feldwebel- und Bootsmannlehrgang mehr Praxisbezug geschaffen werden, indem das vermittelte Grundlagenwissen auf das je spezifische Problem der einzelnen Fachrichtungen übertragen wird. Dabei könnte man daran denken, für die einzelnen Dienst- und Verwendungsbereiche eigene Lehrunterlagen zu schaffen und an den Ausbildungsstätten die Inspektionen und Hörsäle nach Fachrichtungen zu besetzen.

Um die nötige Verwendungsbreite in allen Teilstreitkräften sicherzustellen, sollte Wert darauf gelegt werden, einzelne Ausbildungsgebiete für alle Lehrgänge in gleicher Form anzubieten. Das trifft voll auf politische Bildung, aber auch auf den Rechtsunterricht und den Sport zu. In bezug auf Menschenführung im engeren Sinne können die Grundlagen gleichgehalten werden, lediglich die Übertragung dieses Wissens in praktische Übungen sollte sich an den Problemen orientieren, die in der jeweiligen Truppengattung bzw. im Verwendungs- oder Dienstbereich vorherrschen.

V. 3. Allgemeine Hinweise für die Ausbildung

Im vorliegenden letzten Kapitel sollen noch drei Punkte angesprochen werden. Der erste betrifft alle Teilstreitkräfte und behandelt die Situation der Unteroffiziere in den Ausbildungseinheiten, in denen die allgemeine Grundausbildung durchgeführt wird. Der junge Soldat, der gerade erst aus dem Zivilleben herausgerissen wurde, bedarf einer besonde-

ren Behandlung, die sich weder durch übertriebene Härte noch durch allzugroße Milde auszeichnen sollte. Vor allem hat er ein Recht darauf, daß man ihn allmählich an die Formen des militärischen Lebens heranführt und ihn von deren Notwendigkeit überzeugt. Techniken der "totalen Institution" wie sie z.B. H. Treiber¹⁾ beschreibt, sollten deshalb endgültig der Vergangenheit angehören.

Die Tätigkeit in der Grundausbildung verlangt vom Vorgesetzten, d.h. auch von allen Unteroffizieren, sowohl Einfühlungsvermögen als auch pädagogisches Geschick bei der Behandlung der Untergebenen. Fehler, die von seiten der Vorgesetzten in der Grundausbildung gemacht werden, lassen sich häufig nie mehr ausgleichen. Der erste Eindruck, den der junge Soldat von der Bundeswehr erhält, wird von seinem Gruppen- und Zugführer entscheidend mitgeprägt. Ist er negativ, so hat das u.U. zur Folge, daß der gesamte Wehrdienst nur noch als lästiges und überflüssiges Muß angesehen wird.

Um solche Folgen zu vermeiden, sollte die Auswahl der Ausbilder in Grundausbildungskompanien besonders sorgfältig getroffen werden. Gerade in diese Einheiten gehören die bestqualifizierten Unteroffiziere. Leider scheint heute noch das genaue Gegenteil der Fall zu sein. Nicht selten entstand im Laufe der Beobachtungen der Eindruck, daß man Unteroffiziere, die man sonst nicht gebrauchen kann, in Ausbildungskompanien abschiebt.

1) Vgl. Treiber, H.: Wie man Soldaten macht. Düsseldorf 1973, S. 75 ff

Auf die Probleme von Ausbildungskompanien wird sowohl in der Erstausbildung zum Unteroffizier als auch in den Feldwebellehrgängen viel zu wenig eingegangen.¹⁾ Dies scheint aber in Zukunft dringend notwendig zu sein. Um die allgemeine Ausbildung nicht noch weiter zu überfrachten, sollte in Erwägung gezogen werden, alle Unteroffiziere, die für eine Verwendung in Ausbildungseinheiten vorgesehen sind, in einem Sonderkurs speziell für ihre Aufgaben zusätzlich vorzubereiten. Hierbei müßten Themen wie Sozialisation und Sozialisationsmechanismen, aber auch der praktische Umgang mit Rekruten im Vordergrund der Unter- richtung stehen.

Der zweite noch anzusprechende Punkt betrifft die Marine. Bei ihr ist zu bemängeln, daß die Ausbildung der Unteroffiziere zu wenig auf die zwischenmenschlichen Probleme eingeht, die an Bord von Schiffen und Booten zwangsläufig entstehen müssen. Der Dienst an Bord bringt es mit sich, daß Soldaten verschiedenster Mentalitäten ständig "hautnah" beisammen sind, daß es ein Ausweichen nicht gibt und daß kleine Reibereien schnell sich zu großen erweitern. All dies bedeutet für den Vorgesetzten eine zusätzliche Belastung, auf die er vorbereitet werden müßte. Kenntnisse der Gruppenpsychologie und -dynamik, aber auch das Erlernen von Konfliktlösungsstrategien und eine Sensibilisierung für das Erkennen von zwischenmenschlichen Problemen wären für den Maaten und Bootsmann sicher von Vorteil. Entsprechende Lehrangebote in den Ausbildungsgängen scheinen daher notwendig und angebracht. Allerdings sollte bei ihnen beachtet werden, daß sie sich nicht im Grundlagenwissen er-

1) Eine Ausnahme bildet der Ausbilderlehrgang der Marine, vgl. S. 199

schöpfen. Maate und auch Bootsmänner fangen mit halbverstandenenem psychologischen Wissen wenig an. Was sie brauchen, sind praktische Handlungsanweisungen, die auf allgemein verständlichen Grundlagen aufbauen.

Zum Schluß soll noch auf ein Problemgebiet eingegangen werden, was besonders, aber nicht ausschließlich, die Luftwaffe betrifft. Es handelt sich um die Unteroffiziere, die in Einheiten mit Schichtdienst tätig sind. Bei ihnen treten Probleme auf, die sich mit denen an Bord von Schiffen vergleichen lassen. Auch sie sind auf diese Schwierigkeiten nicht ausreichend vorbereitet. In den Lehrplänen der Unteroffizier- und Feldwebellehrgänge wird man das Thema "Probleme des Schichtdienstes" vergeblich suchen. Es ist aber notwendig, gerade Unteroffiziere darauf vorzubereiten, wie sie sich zu verhalten haben, wenn sie auf engstem Raum mit Untergebenen tage- oder sogar wochenlang zusammenleben müssen und wie sie reagieren sollten, wenn diese Art extremer Kasernierung zu Querelen, Streitereien und Auflehnungen bei den Untergebenen führt. Auch Hinweise darauf, wie man Soldaten in den wachfreien Stunden des Schichtdienstes beschäftigt, also freizeitpädagogische Kenntnisse, wären sicher kein Nachteil.

Den Schichtdienst völlig abzubauen, ist aus militärischen Erwägungen heraus wohl unmöglich. Um so mehr sollte man bemüht sein, seine negativen Begleiterscheinungen so gering wie möglich zu halten. Eine diesbezüglich bessere Vorbereitung der Unteroffiziere liefert einen Beitrag dazu.

VI. Literaturverzeichnis

- Bald, D.: Militär und Gesellschaft als Gegenstand der Forschung, in: Wehrwissenschaftliche Rundschau, Heft 5, 1976
- Becker, H.: Bildungsforschung und Bildungsplanung. Frankfurt 1971
- Bethge, A.: Erfahrungen und Gedanken zur Truppenführung an Bord von Zerstörern, in: MOV-Nachrichten, Heft 1, 1971
- Bildungskommission beim Bundesminister der Verteidigung: Neuordnung der Ausbildung und Bildung in der Bundeswehr. Gutachten der Bildungskommission an den Bundesminister der Verteidigung. Bonn 1971
- Bolte, K.M. u.a.: Beruf und Gesellschaft in Deutschland. Opladen 1970
- Broudy, H.S.: Die Leistungen schulischen Lernens als Schlüssel zur Curriculumbegründung, in: Robinsohn, S.B. (Hrsg.): Curriculumentwicklung in der Diskussion. Stuttgart, Düsseldorf 1972
- Brühl, W.L.: Schule und gesellschaftlicher Wandel. Stuttgart 1968
- : Schulreform. München 1971
- : Pädagogik, Soziologie, Pädagogische Soziologie, in: Debl, H. (Hrsg.): Die Pädagogik im Dialog mit ihren Grenzwissenschaften. München 1971
- Bundesminister der Verteidigung (Hrsg.): Weißbuch 1970. Zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage der Bundeswehr. Bonn 1970
- , Informations- und Pressestab: Unteroffizier der Bundeswehr. Bonn 1976
- Christiansen, F.: Über das Bild des Unteroffiziers der Bundeswehr. Zulassungsarbeit Würzburg 1966
- Cziszik, U.: Stellung des Maaten an Bord, in: Truppenpraxis, Heft 10, 1975
- Daheim, H.: Der Beruf in den modernen Gesellschaften. Köln, Berlin 1967

- Dahrendorf, R.: Arbeiterkinder an deutschen Universitäten. Bingen 1965
- Dillkofer, H.; Kuhlmann, J.: Probleme der Durchführung von Situationsanalysen, in: Dies. u.a.: Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften. Curriculum für die Hochschulen der Bundeswehr. Opladen 1975
- Ellwein, Th.: Ausbildung/Bildung - funktionale Ausrichtung des Bildungssystems, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977
- : Beruf "Soldat", in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977
- Fleckenstein, B.: Zur Sozialstruktur des Unteroffizierkorps der Bundeswehr. Diplomarbeit Frankfurt 1968
- Frey, K. (Hrsg.): Kriterien in der Curriculumkonstruktion, Weinheim u.a. 1970
- Geerds, K.: Die Auswirkungen sozialer Strukturwandlungen in der Gesellschaft auf die Bundeswehr, aufgezeigt an der Mobilität der Unteroffiziere, in: Wehrforschung, 1973, S. 80-91
- Greiffenhagen, M. (Hrsg.): Demokratisierung in Staat und Gesellschaft. München 1973
- Grimm, S.: Die Bildungsabstinenz der Arbeiter. München 1966
- Hartfiel, G.: Einführung in Hauptprobleme der pädagogischen Soziologie, in: Ders.; Holm, H. (Hrsg.): Bildung und Erziehung in der Industriegesellschaft. Opladen 1973
- Hesse, H.A.: Beruf im Wandel. Stuttgart 1968
- ; Manz, W.: Einführung in die Curriculumforschung. Stuttgart u.a. 1972
- Huntington, S.P.: The Soldier and the State. Cambridge 1957
- Ilsemann, C.G. von: Erzieher und Ausbilder, in: Hauschild, R. (Hrsg.): Jahrbuch des Heeres 5. Koblenz, Bonn 1975

- Janowitz, M.: The Professional Soldier. New York, London 1971
- : From Institution to Occupation: The Need for Conceptual Continuity, in: Armed Forces and Society, Vol. 4, November 1977
- 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
- Klafki, W. u.a. (Hrsg.): Probleme der Curriculumentwicklung. Frankfurt 1972
- Klein, P.: Ein großes Potential bleibt ungenutzt, in: Materialien zur politischen Bildung, Heft 3, 1978
- : Unteroffizier und politische Bildung, in: Information für die Truppe, Heft 7, 1978
- ; Lippert, E.: Militär und Gesellschaft. Bibliographie zur Militärsoziologie. München 1979 (im Druck)
- ; -; Rössler, T.: Bibliographie Bundeswehr und Gesellschaft, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 5. München 1976
- ; -; -: Bibliographie Bundeswehr und Gesellschaft 1960-1975 - Nachtrag und Erweiterung, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 12. München 1978
- König, R.: Der Beruf als Indiz sozialer Integration, in: Ders.: Soziologische Orientierungen. Köln, Berlin 1965
- Kuhlmann, J.: Einheitsführer-Studie, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 16. München 1979
- Kunczik, N.: Der Stand der Führungsforschung, in: Ders.: Führung, Theorie und Ergebnisse. Wien 1972
- Lahne, W.: Unteroffiziere gestern - heute - morgen. Bonn, Herford 1974

- Lippert, E.; Schneider, P.; Zoll, R.: Sozialisation in der Bundeswehr, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Berichte Heft 2.
- Lukasczyk, K.: Zur Theorie der Führer-Rolle, in: Psychologische Rundschau, 1960, S. 186
- Markus, W.: Ausbildung/Bildung - formaler Aufbau des Bildungssystems, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977
- Moskos, Ch.: From Institution to Occupation: Trends in Military Organization, in: Armed Forces and Society, Vol. 4, November 1977
- Nittner, E.: Können - dienen - führen. Der deutsche Unteroffizier in Vergangenheit und Gegenwart, in: Wehrkunde, 1961, S. 628-634 und 1962, S. 29-36
- Preuß, O.: Soziale Herkunft und die Ungleichheit der Bildungschancen. Weinheim u.a. 1970
- Prokop, E.; Geissler, K.H.: Erwachsenenbildung. München 1974
- Puzicha, K.; Feser, H.; Nonn, M.; Schreiner, M.: Unteroffiziere - zufrieden im Beruf?, in: Schriftenreihe Innere Führung, Reihe: Führungshilfen. Wehrsoziologische Studien, Heft 12, 1972
- Robinson, S.B.: Bildungsreform als Revision des Curriculum. 3. Aufl. Neuwied, Berlin 1971
- (Hrsg.): Curriculumentwicklung in der Diskussion. Stuttgart, Düsseldorf 1972
- Rössler, G.: Ist die Ausbildung des Maaten zum Unterführer noch sinnvoll?, in: Truppenpraxis, Heft 7, 1967
- Rössler, T.: Innere Führung, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977
- Rolff, H.G.: Sozialisation und Auslese durch die Schule. Heidelberg 1969

- Schatz-Bergfeld, M.; Kaiser, A.: Politische Bildung in der Bundeswehr. Die Einheitsführer in ihrer Rolle als Vermittler politischer Bildung in der Bundeswehr, in: Wehrpsychologische Untersuchungen, Heft 4, 1978
- Schenck, G. von: Das Hochschulrahmengesetz. Bonn-Bad Godesberg 1976
- Schultheiss, F.: Politische Bildung in der Bundeswehr, in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977
- Schulz, S.: Unter-Offiziere, in: Kampftruppen, 1975, S. 160-164
- Schwefel, P.G.: Militärdienst und Zivilberuf: Der Zeitsoldat der Bundeswehr, in: Fleckenstein, B. (Hrsg.): Bundeswehr und Industriegesellschaft. Boppard 1971
- Sinner, D.: Der Bootsmann-Lehrgang, in: Wehrausbildung in Wort und Bild, Heft 1, 1977
- Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr: Curricula für die Hochschule der Bundeswehr, in: Das Parlament. Beilage B 15-16/74
- Steinkamp, H.: Gruppendynamik und Demokratisierung. München 1973
- Taulien, A.; Link, M.; Portner, D.; Radbruch, E.; Schwarzmeier, P.: Ausbildung und Bildung in den Streitkräften. Regensburg 1978
- Treiber, H.: Wie man Soldaten macht. Düsseldorf 1973
- Westphalen, K.: Praxisnahe Curriculumentwicklung. Donauwörth 1973
- Winterhagen, W.D.: Anforderungen an ein Berufsbildungssystem. Göttingen 1972