

SOWI-ARBEITSPAPIER
NR. 79

Werner Kriesel,
Ekkehard Lippert, Paul Klein

AUSLESE AN DER OFFIZIER-
BEWERBERPRÜFZENTRALE:
OFFIZIERBEWERBER UND
OFFIZIERANWÄRTER
(1992) EIN EMPIRISCHER
VERGLEICH

München, April 1993

Gliederung

Seite

1. Untersuchungsgrundlagen und Fragestellung	
2. Persönliche Voraussetzungen und Herkunft	
2.1. Soldatische Erfahrungen (Status)	
2.2. Herkunft (Bundesland)	
2.3. Bildungsvoraussetzungen und Berufserfahrungen	
2.4. Soziale Herkunft	
2.5. Sportliche Betätigung	
2.6. Führungserfahrungen	
2.7. Einstellungen des sozialen Umfeldes	
3. Bewerbung	
3.1. Informationsquellen	
3.2. Motive für die Bewerbung	
3.2.1. Der Offizierberuf als Bewerbungsmotiv	
3.2.2. Studium	
3.2.3. Verwendung	
3.2.4. Verpflichtungsdauer	
4. Offiziersbild und Streitkräfteverständnis	
4.1. Vorstellungen vom Offizierberuf und Berufsanforderungen	
4.2. Erwartungen und Befürchtungen	
4.3. Besonderheiten des Offizierberufs	
4.4. Konvergenz des Militärdienstes	
4.5. Vorstellungen über die Zukunft der Streitkräfte	
5. Zusammenfassende Schlußfolgerungen	

1. Untersuchungsgrundlagen und Fragestellung

Das SOWI hat rund 2000 Offizierbewerber, die sich im Zeitraum November 1991 bis Mitte Mai 1992 an der Offizierbewerberprüfzentrale (OPZ) in Köln zur Eignungsprüfung vorstellten, über ihre Berufsvorstellungen befragt. Den Untersuchungsteilnehmern wurde vor Beginn der Prüfung ein standardisierter Fragebogen vorgelegt, der neben Fragen zur Person und Herkunft vor allem solche zu den Gründen der Bewerbung und zum Offizierbild enthielt. Die Befragung fand im Gruppenrahmen unter Aufsicht eines Offiziers statt. Die Teilnahme an der Untersuchung war freiwillig.

Knapp ein Drittel der befragten Offizierbewerber (OB) hat 1992 als Offizieranwärter den Dienst in der Bundeswehr angetreten; 80 Bewerber wurden für den Dienstantritt im Jahre 1993 vorgemerkt. Die übrigen Befragten fielen als Offizieranwärter (OA) aus. Sie haben entweder die OPZ-Prüfung nicht bestanden (rd. die Hälfte der OB) oder sind nach positiver Prüfung aufgrund von Einstellungshindernissen/Rücktritt ausgefallen.

Im vorliegenden Arbeitspapier wird anhand des zur Verfügung stehenden Erhebungsmaterials der Frage nachgegangen, ob die zur Prüfung angetretenen OB einer "Auslese" (Fremd- wie Selbstauslese) unterlagen, die dazu führte, daß bestimmte Bewerbergruppen bzw. Merkmalsausprägungen unter den eingetretenen OA entweder stärker oder schwächer vertreten sind als in der Ausgangsgruppe aller Befragten.

Die folgenden Ergebnisse basieren auf 1433 männlichen Bewerbern für die Laufbahn des Offiziers des Truppendienstes mit Einstellungstermin 1992. Um die Untersuchungsgruppe möglichst homogen zu halten, bleiben OB, die sich erkennbar ausschließlich für den Sanitätsdienst bewarben, OB, die sich nur für eine fliegerische Verwendung interessierten, sowie OB nach § 33 SLV -Laufbahnübergang vom Unteroffizier zum Truppenoffizier - unberücksichtigt.

Der Untersuchungsfrage nach Ausleseprozessen wird mit Hilfe zweier methodischer Ansätze nachgegangen.

- Häufigkeitsvergleich: Ausgehend von den im Fragebogen abgefragten Merkmalen wird überprüft, ob sich die relativen Häufigkeiten der Merkmalsausprägungen in der Gruppe der ausgefallenen OB von den entsprechenden Häufigkeiten in der verbleibenden OA-Gruppe unterscheiden. Die Untersuchung geht von der Annahme aus, daß Merkmalsausprägungen, die in beiden Gruppen gleich häufig auftreten, ohne Auslesekraft sind.
- Quotenvergleich: In der Untersuchungsstichprobe (n = 1433) beträgt die Ausfallquote 65 %, entsprechend liegt die Eintrittsquote als OA bei 35 % der befragten OB. In Ergänzung zum Häufigkeitsvergleich werden für die Merkmalsausprägungen auch die jeweiligen Eintritts-/Ausfallquoten berechnet. Der Vergleich der allgemeinen Quoten (65 : 35) mit den besonderen Quoten für die Merkmalsausprägungen liefert einen standardisierten Indikator für die Stärke der Auslesekraft. Je höher die Abweichung, desto stärker ist die Auslesekraft einer Merkmalsausprägung.

2. Persönliche Voraussetzungen und Herkunft

2.1. Soldatische Erfahrungen (Status)

Die soldatischen Statusgruppen sind in den beiden Vergleichsgruppen mit deutlich verschiedenen Häufigkeiten vertreten. Der Anteil der ungedienten OB liegt in der Ausfallgruppe mit 73 % um 16 % höher als in der Vergleichsgruppe (57 %); im Gegenzug liegt in der OA-Gruppe (GWDL: +6 %; SaZ: +11 %) der Anteil der gedienten Bewerber entsprechend höher (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Status unged.	70%	30%	67%	73%	575
GWD L	58%	42%	18%	16%	22%
SaZ	48%	52%	15%		22%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Ausleseprozesse bewirken mithin eine Verstärkung des Anteils bundeswehrexfahrener Bewerber in der Gruppe der zukünftigen Offiziere. Besonders stark wirkt sich die Auslese zugunsten der Zeitsoldaten aus; ihre Antrittsquote liegt um 17 % (bei 52 %) höher als die durchschnittliche Antrittsquote (35 Z).

2.2. Herkunft (Bundesland)

Im Hinblick auf die landsmannschaftliche Herkunft der OB bestehen dagegen keine besonders markanten Häufigkeitsunterschiede zwischen den Vergleichsgruppen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

	Quoten		08 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Alte Bdd.	64%	36%	76%	75%	76%
Berliner	63%	37%	3%	3%	3%
Neue Bdd.	67%	33%	20%	21%	19%
o.A.	54%	46%	1%	1%	1%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505
Bundesland					
Schl-Holst Hambg	67%	33%	9%	9%	9%
Nieders / Bremen	64%	36%	14%	14%	14%
Nordrh - Westf	63%	37%	21%	21%	22%
Hessen	70%	30%	5%	5%	4%
Rhld-Pf / Saarl	66%	34%	8%	8%	8%
Baden - Württ	67%	33%	6%	6%	6%
Bayern	62%	38%	12%	12%	13%
Berlin	63%	37%	3%	3%	3%
Mecklbg - Vorpomm	76%	24%	4%	5%	3%

Brandenbg	55%	45%	4%	4%	5%
Sachs - Anhalt	62%	38%	6%	5%	6%
Thüringen	57%	43%	2%	2%	3%
Sachsen	82%	18%	4%	5%	2%
o.A.	54%	46%	1%	1%	1%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Die Quotenvergleiche (Abweichung größer als 10 %) lassen aber die Vermutung zu, daß es Bewerber aus Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, aus welchen Gründen auch immer, schwerer haben, akzeptiert zu werden. Ihr Anteil beträgt in der Ausfall-Gruppe 5 %, in der OA-Gruppe aber nur 2 % bzw. 3 %.

2.3. Bildungsvoraussetzungen und Berufserfahrungen

Größere Unterschiede in der Zusammensetzung treten wieder auf, wenn es um die formalen Bildungsvoraussetzungen geht. In der OA-Gruppe sind Bewerber ohne Abitur/Fachhochschulreife schwächer (-8 %), solche mit Abitur, aber ohne Berufsausbildung dagegen stärker (+10 %) vertreten als in der Gruppe der ausgefallenen OB (vgl. Tabelle 3). Die Auslese unter den Bewerbern ohne Abitur/FHR fällt dabei besonders deutlich aus; ihre Antrittsstärke liegt 15 % unter der Standardquote von 35 %

Tabelle 3

	Quoten		06 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Ausbildung					
MR/FSR m. Beruf	80%	20%	11%	14%	6%
Abi/FHR m. Beruf	67%	33%	15%	16%	15%
Abi o. Beruf	62%	38%	71%	67%	77%
sonstig.	75%	25%	2%	3%	2%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Im Rahmen der Erwartung verblieben die Bewerber mit Abitur/FHR und zusätzlicher Berufserfahrung (jeweils 15 % - 16

2.4. Soziale Herkunft

Auf vielfältige Weise stattfindende Ausleseprozesse begünstigen die Offizierbewerber aus Staatsdiener- (Beamte und Soldaten) wie Akademikerkreisen. Nimmt man den Beruf des Vaters als Indikator für soziale Herkunft, dann liegt der Anteil der Söhne aus diesen - früher wohl einmal "erwünschten" - Kreisen in der OA-Gruppe um 10 % höher als in der Vergleichsgruppe (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4

	Quoten		08 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
soziale Herkunft (Beruf d. Vaters)					

"Akademiker"	57%	43%	15%	13%	18%
Beamter	61%	39%	14%	13%	16%
Soldat	59%	41%	7%	7%	9%
Meister/leitend. Angest.	67%	33%	12%	13%	11%
Angestellter	68%	32%	12%	13%	11%
Arbeiter	71%	29%	26%	29%	22%
Selbständ./Untern. o.A.	58%	42%	4%	3%	4%
	65%	35%	9%	9%	9%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Söhne aus Angestellten- und Arbeiterfamilien sind dementsprechend häufiger (+11 %) in der Gruppe der Ausfälle anzutreffen. Von negativen Selektionseinflüssen unberührt bleiben dagegen die wenigen Bewerber aus Selbständigen-/Unternehmerfamilien; hier liegt die Antrittsquote bei 42 %.

Positive Selektion wirkt sich am stärksten für die OB aus Akademikerkreisen aus; hier weicht die spezifische Antrittsquote um +8 % von

der generellen Quote (35 %) ab; negative Selektion ist am stärksten für die Arbeitersöhne (-6 %) ausgeprägt.

2.5. Sportliche Betätigung

Die Chance, daß aus einem OB an der OPZ schließlich ein OA in der Bundeswehr wird, hängt auch davon ab, ob dieser regelmäßig - mindestens einmal pro Woche - Sport betreibt (siehe Tabelle 5). "Gelegenheitssportler" (-6 %) und besonders unsportliche Bewerber (-16 %) haben beachtlich geringere Antrittsquoten.

Tabelle 5

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
sportl. Betätigung					
regelmäßig	63%	37%	80%	77%	84%
gelegentl.	71%	29%	16%	18%	13%
nein	81%	19%	4%	5%	2%
o.A.	50%	50%	0%	0%	0%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Zu den wichtigsten Sportarten - von mehr als 10 % der Befragten genannt die vergleichsweise häufiger von den OA betrieben werden als von den ausgefallenen OB, gehören Schwimmen (21 % gegenüber 17 %), Joggen (24 %/19 %) Radfahren (14 %/10 %) und Handballsportarten (29 %/24 %).

Bodybuilding (14 %), Squash oder Badminton, Tennis sowie Kampfsportarten (z.B. Judo oder Boxen) sind in beiden Gruppen etwa gleich häufig (11 % -13 %). Lediglich Fußball geht eher mit dem Ausfall einher (26 % gegenüber 23 % in der OA-Gruppe; Antrittsquote 32 %).

Tabelle 6

es betreiben	Quoten		05 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Schwimmen	60%	40%	19%	17%	21%
Joggen	59%	41%	20%	19%	24%
bodybuild	66%	34%	14%	14%	14%
Rad	58%	42%	12%	10%	14%
Squash Badmint.	62%	38%	11%	11%	12%
Tennis	66%	34%	12%	12%	11%
Judo - Boxen	61%	39%	12%	11%	13%
Fußball	68%	32%	25%	26%	23%
Handball	61%	39%	26%	24%	29%

2.6. Führungserfahrungen

Gewichtiger als Sport sind für den Selektionsprozeß vorangegangene Erfahrungen als Leiter/Sprecher/Führer einer Gruppe. Nur die Hälfte der ausgefallenen OB verfügte bereits über solche Erfahrungen, gegenüber zwei Dritteln in der OA-Gruppe; kurz und anders formuliert: für den "Offizier als Führer" bringen "Führernaturen" die besseren Voraussetzungen mit (Quotenplus = 7 %).

Tabelle 7

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Leiter Führer Sprecher	58%	42%	56%	50%	67%
ja	73%	27%	42%	48%	32%
nein	86%	14%	1%	2%	1%
o.A.					
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

2.7. Einstellungen des sozialen Umfeldes

Der Häufigkeitsvergleich erbringt zunächst: Befragte, in deren Familien und Freundeskreis die Wahl des Offizierberufs begrüßt wird, sind häufiger unter den DA als unter den ausgefallenen OB anzutreffen. Wirklich markant fällt die Differenz (+6 %) nur im Falle der Väter aus (vgl. Tabelle 8).

Eine Ablehnung der Berufsentscheidung hat nur dann, wenn sie von der Freundin kommt, nennenswerte negative Selektionskonsequenzen (21 % gegenüber 16 % bei den OA). Die Ablehnung der Berufswahl durch den Vater hat sogar fördernde Auslesefolgen (3 % gegenüber,5 % bei den OA).

Der Quotenvergleich zeigt weiterhin, daß die Zustimmung des Vaters nur eine geringe Verbesserung der Antrittsquote (+2 %) bedeutet. Die Auswirkungen einer ablehnenden Freundin sind beachtenswerter; die Ausfallquote steigt um 5 % an. Die höchste Antrittsquote (+9 % = 44 %) weist die Kleinstgruppe der OB auf, die sich mit der Merkmalsausprägung "Vater lehnt den Offizierberuf ab" kennzeichnen lassen.

Tabelle 8

Wahl des Offizierberufs	Quoten		zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA
Vater					
begrüßt	63%	37%	60%	58%	64%
toleriert	68%	32%	30%	31%	27%
ablehnend	56%	44%	4%	3%	5%
entfällt o.A.	74%	26%	7%	8%	5%
Mutter					
begrüßt	64%	36%	45%	44%	46%
toleriert	66%	34%	44%	44%	42%
ablehnend	66%	34%	8%	9%	8%
entfällt o.A.	60%	40%	3%	37	3%
Geschwister					
begrüßt	62%	38%	26%	25%	28%
toleriert	65%	35%	39%	39%	38%
ablehnend	68	32%	8%	97	8%
entfällt o.A.	66%%	34%	27%	285	26%
Freunde Bekannte					
begrüßt	62%	38%	15%	15%	16%
toleriert	65%	35%	637	63%	63%
ablehnend	65%	35%	17%	17%	17%
entfällt o.A.	75%	25%	4%	5%	3%
Freundin					
begrüßt	64%	36%	12%	12%	13%
toleriert	64%	36%	3%	36%	38%
ablehnend	70%	30%	19%	21%	16%
,entfällt o.A.	63%	37%	32%	31%	33%

3. Bewerbung

3.1. Informationsquellen

OB, die aus erster Hand/vor Ort ihre Informationen über den Offizierberuf bezogen haben (Soldaten im Bekanntenkreis, Truppenbesuche, Kontakte zu Bundeswehreinheiten, Besichtigung einer Universität der Bundeswehr, Jugendoffiziere), sind vergleichsweise häufiger unter den OA anzutreffen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9

sehr wichtige Infoquelle	Quoten		08 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA
Eltern	64%	36%	26%	26%	27%
Verwandte/Bekante	64%	36%	27%	26%	28%
Lehrer	50%	50%	2%	2%	3%
Freunde/Mitschüler	68%	32%	20%	21%	18%
Bücher/Literatur	65%	35%	21%	20%	21%
Rundfunk/Fernsehen	73%	27%	9%	11%	7%
Berufsberatung (Arbeitsamt)	68%	32%	16%	17%	14%

Informationsmaterial der Bw	67%	337	75%	77%	71%
Truppenbesuche	61%	39%	34%	32%	37%
bekannte Soldaten	61%	39%	67%	63%	73%
Ausstellungen der Bw/ Tag der offenen Tür	70%	30%	21%	23%	18%
Wehrdienstberatung	66%	34%	63%	64%	60%
Jugendoffizier	56%	44%	7%	6%	9%
Besuch Uni-Bw	58%	42%	4%	3%	5%
Zeitschriften/Zeitungen	65%	35%	22%	22%	21%
Kontakte Bundeswehreinheit	55%	45%	24%	20%	30%

Die ausgefallenen OB informierten sich dagegen in höherem Umfange bei militärferen Institutionen (z.B. Berufsberatung des Arbeitsamts, Rundfunk/Fernsehen), mittels Werbe- und PR-Mittel der Bundeswehr oder bei Freunden/Mitschülern.

Ohne erkennbare Trennwirkung sind die Informationsquellen der Alltagswelt wie Eltern, Verwandte und Bekannte, Zeitungen/Zeitschriften sowie Lehrer, aber auch Bücher/Literatur. Hierauf bezogen sich beide OB-Gruppen zu jeweils fast gleichen Anteilen.

Der Quotenvergleich macht lediglich zwei Korrekturen erforderlich. Die Antrittsquote von OB, die sich bei der Wehrdienstberatung informierten (34 %), weicht nur unerheblich von der Grundquote (35 %) ab. Für die von der Häufigkeit her eher randständige Gruppe (2 % der Befragten) der OB, für die der Lehrer eine sehr wichtige Infoquelle bedeutete, ergibt sich eine vergleichsweise hohe Antrittsquote (50 %).

Ansonsten bleibt es beim Häufigkeitsbefund: Bundeswehrrferne Information über den Offizierberuf verringert, bundeswehrrnahe Information erhöht die Antrittswahrscheinlichkeit als OA.

3.2. Motive für die Bewerbung

3.2.1. Der Offizierberuf als Bewerbungsmotiv

In beiden Bewerbergruppen liegt der Anteil derjenigen, die sich zum Offizier "berufen" fühlen (einziger Berufswunsch), bei 20 %. Unterschiede bzw. Ausleseprozesse treten dann aber auf den darunter liegenden Präferenzstufen auf. Unter den OA war der Offizier bei 66 % der Befragten bevorzugter Berufswunsch gegenüber 55 % in der Vergleichsgruppe (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10

	Quoten Ausfälle OA 92		OB zus.	Häufigkeiten Ausfälle OA 92	
Stellenwert des Offizierberufs					
einziger Berufswunsch	64%	36%	20%	20%	20%
bevorzugter Berufsw.	60%	40%	595	55%	66%
gleichwert. Berufsw.	77%	23%	18%	22%	12%
nachgeordnet. Stelle	77%	23%	2%	3%	1%
Bewerbg. eh. Notlösg o.A.	100%		1%	1%	
		100%	0%		
zus. abs	65% 928	35% 505	1005 1433	100% 928	100% 505

Bei den ausgefallenen OB liegt dementsprechend der Anteil derjenigen, die keine Präferenz für den Offizierberuf hegten (gleichwertiger, nachgeordneter Stellenwert oder Bewerbung als Notlösung), höher (zus. 26 % gegenüber 13 %); die Ausfallquoten (77 % - 100 %) fallen hier besonders hoch aus.

Das simple Fazit: Offizierbewerber, die nicht bevorzugt Offizier werden wollen, werden entschieden seltener OA als Bewerber mit ernsthaften Absichten. Das belegt auch die folgende Tabelle 11 zu den Bewerbungsmotiven in der Spalte "will Offizier werden".

Tabelle 11

sehr wichtiges OPZ-Bewerbungsmotiv	Quoten Ausfälle		OB zus.	Häufigkeiten	
		OA 92		Ausfälle	OA 92
einfach Neugierde	75%	25%	4%	4%	3%
will Offz werden	62%	38%	87%	83%	93%
Bewerbungstraining	72%	28%	5%	5%	4%
OPZ kennenlernen	73%	27%	2%	2%	2%
wissen, ob Prüfg. bestehe	67%	33%	26%	26%	24%
"Marktwert" testen	67%	325	6%	6%	5%
mit bestand. Prüfg. Berwer- bungschancen verbessern	85%	15%	4%	5%	2%

Nur diejenigen OB, für die das Ergreifen des Offizierberufs ein sehr wichtiges Bewerbungsmotiv war, haben eine höhere (+3 %) Antrittsquote; bei Bewerbern mit anderen Motiven liegt sie unter der Grundquote (35 %).

Ein weiteres Indiz dafür, daß Ausleseprozesse OB mit ernsthaften, d.h. bereits langfristig gehegten Berufsabsichten begünstigen, liefern die Ergebnisse zum "Zeitpunkt des Entschlusses für die Offizierlaufbahn" (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Entschluß für Offz-Lfb	61%	39%	295	28%	32%
w. immer Offz werden	65%	35%	52%	53%	52%
seit etwa 1 Jahr	70%	30%	18%	19%	15%
kurzfrist. Entschluß	67%	33%	0%	0%	0%
o.A.					
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Wer erst kurz vor Bewerbung - mehr oder weniger spontan, d.h. ohne längerfristige Vorplanung - auf den Gedanken verfiel, Offizier werden zu wollen, der ist in der OA-Gruppe (15 %) seltener anzutreffen als unter den ausgefallenen OB (19 %).

Ebenso ergeht es den weniger entschiedenen Bewerbern, die vor der Vorstellung an der OPZ bereits mit dem Gedanken spielen, daß sie unter bestimmten Umständen von ihrer Bewerbung zurücktreten (siehe Tabelle 13). Sie sind in der Gruppe der ausgefallenen OB mit 42 %, in der OA-Gruppe mit 35 % vertreten.

Tabelle 13

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Rücktritt von der Bewerbung	69%	31%	39%	42%	35%
durchaus möglich	60%	40%	35%	33%	40%
u. kein Umstände	65%	35%	24%	24%	24%
n. nicht nachgedacht	75%	25%	1%	1%	1%
o.A.					
abs	65%	35%	100%	100%	100%
	928	505	1433	928	505

3.2.2. Studium

OB, die ihre Bewerbung davon abhängig machen, daß sie an einer Universität der Bundeswehr studieren können, sind in der Ausfallgruppe geringer (47 %) vertreten als unter den zukünftigen Offizieren (57 %; siehe Tabelle 14).

Tabelle 14

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Stellenwert des Studiums schreckt eher ab	81%	19%	4%	5%	2%
auch o. Stud. Bewerbg.	68%	32%	45%	47%	40%
o. Stud. keine Bewerbg	60%	40%	51%	47%	57%
o.A.	75%	25%	1%	1%	1%
zus.	657	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Die Auslese zum OA erfolgt in Richtung auf eine Reduzierung des Anteils derjenigen OB, die wenig oder keine Neigung zum Studieren haben.

Der Bonus für die studierwilligen OB läßt sich auch anhand der Antworten auf die Frage nach anderweitigen Bewerbungen nachweisen (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15

Bewerbung bei	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
ziviler öff. Dienst	70%	30%	21%	22%	17%
Polizei / BGS	67%	33%	18%	19%	17%
Private Untern.	67%	33%	34%	35%	31%
Univ. / HS	62%	38%	44%	42%	47%
andere Bewerbung er- folgt geplant	66%	34%	68%	69%	67%

Nur die Befragten, die ein Studium an einer zivilen Universität ins Auge gefaßt hatten (Bewerbung an einer Uni/FH erfolgt oder geplant), haben eine überdurchschnittliche Antrittsquote (38 %).

Auch im Hinblick auf die Studieninteressen lassen sich Selektionstendenzen nachweisen (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
angestrebte Studien- richtung					
Technik	66%	34%	43%	44%	42%
Wi-, So-, Staatswiss.	61%	39%	28%	26%	31%
Politik/Geschichte	56%	44%	6%	5%	7%
Pädagogik	59%	41%	4%	4%	5%
Sportwiss.	66%	34%	5%	5%	4%
Medizin	55%	45%	4%	3%	5%
o.A. / ohne Stud	78%	22%	11%	14%	7%
zus.	657	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Interessenten für sozial- und geisteswissenschaftliche Studienfächer sowie Medizin (OB, die sich zwar für ein medizinisches Studienfach interessierten, für die aber das nicht erreichte Studienfach kein ausschlaggebender Rücktrittsgrund- gewesen wäre) haben Überdurchschnittlich hohe Antrittsquoten.

OB, die technische Fächer oder Sportwissenschaft anstreben, zeigen durchschnittliche Ausfall- bzw. Antrittsquoten.

Entscheiden unterdurchschnittliche Antrittsquoten (-13 %) lassen sich bei den Bewerbern ohne besondere Studieninteressen bzw. ohne Studiumwunsch beobachten.

3.2.3. Verwendung

OB, die auf eine bestimmte Verwendung (Teilstreitkraft/Truppengattung/Dienst-/Verwendungsbereich) fixiert sind, finden sich in beiden Gruppen gleich häufig (28 %). Diese Art von Festlegung hat also keine Selektionswirkung, wohl aber die Bereitschaft, in anderen TSK, Truppengattungen etc. Dienst zu leisten: Befragte, denen die spätere Verwendung zwar wichtig, aber nicht entscheidend ist, kommen eher ins "Töpfchen" der OA als ins "Kröpfchen" der Ausfall-Gruppe (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17

	Quoten		OB zum.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Bedeutung der Verwendung					
gleichgültig	60%	40%	1%	1%	2%
wichtig	62%	38%	54%	51%	58%
Aufe nur bei best. Verw.	65%	35%	28%	28%	28%
Beratung an OPZ	75%	25%	17%	20%	12%
o.A.	80%	20%	0%	0%	0%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	9M8	505

Wunschlosigkeit aufgrund unzureichender Vorab-Information hat einen negativen Selektionseffekt. Wer zum Zeitpunkt der Bewerbung ohne Verwendungsvorstellungen war und sich erst nach Beratung an der OPZ entscheiden wollte, der landete eher bei den ausgefallenen OB (Ausfallquote 75 %).

Auch die angestrebte TSK entscheidet mit über die Auswahl zum OA. Wer Offizier des Heeres werden will, hat bessere Antrittschancen (41 %) als ein OB, der zur Luftwaffe will (31 %) (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18

Quoten	Quoten		OB zus	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	DA 92
angestrebte TSK					
Heer	59%	41%	36%	33%	43%
Lw	69%	31%	26%	28%	22%
Mar	66%	34%	16%	16%	16%

egal o.A.	100% 68%	32%	0% 21%	1% 22%	19%
zus. abs	65% 928	100% 505	100% 1433	100% 928	100% 505

Bewerber für eine Laufbahn als Marineoffizier finden sich in beiden Gruppen gleich häufig (16 %).

Gleichgültigkeit gegenüber der späteren Teilstreitkraftzugehörigkeit wirkt sich negativ aus (Ausfallquote mindestens 68 %).

Wenn man einzelne Verwendungswünsche zu den folgenden Gruppen zusammenfaßt:

- fliegerische Verwendungen (Flugzeug/Hubschrauber in den drei TSK);
- bodenkämpferische Verwendungen Kampf- und kampfunterstützende Truppen des Heeres sowie Sicherungstruppen und Flugabwehr in den anderen TSK);
- Technische Verwendungen (Logistik bzw. Instandsetzung/Nachschub und Führungsdienste in den drei TSK);
- Seefahrt;

zeigt sich, daß Bewerber für die klassischen militärischen Verwendungen "Kampf" und "Seefahrt" ein beachtenswerten Bonus haben; ihr Anteil beträgt unter den OA zusammen 33 % gegenüber 24 % in der Vergleichsgruppe (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Verwendungswünsche					
Flieger. Verwendung	70%	30%	15%	17%	13%
Bodenkämpfer. Verw.	59%	41%	21%	19%	25%
Techn. V. (Logist./Führungsdienst.	63%	37%	13%	12%	13%
Seefahrt.	56%	44%	6%	5%	8%
sonst. / o. A,	67%	33%	45%	47%	42%
zus. als	65% 928	35% 505	100% 1433	100% 928	100% 505

Dagegen sind OB, die den Verwendungswunsch "Flugzeugführer" andeuteten -nicht erreichte Verwendung wäre kein ausschlaggebender Rücktrittsgrund gewesen -, deutlich erkennbar im Nachteil (Ausfallquote 70 %).

Bewerber mit technischen Verwendungswünschen haben einen kleinen Bonus (Antrittsquote 37 %), und die OB ohne besonderen Verwendungswunsch sind geringfügig im Nachteil (Antrittsquote 33

Auch der Wunsch nach heimatnaher bzw. ortsgebundener Verwendung hat negative Selektionssequenzen.

Tabelle 20

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92

angestrebte Verpflichtungszeit					
BS	64%	36%	22%	22%	23%
SaZ 3-11	71%	29%	3%	4%	3%
SaZ 12-15	63%	38%	64%	61%	68%
später	78%	22%	10%	12%	7%
o.A.	60%	40%	0%	0%	0%
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
928	505	1433	93'28	505	

OB, die ihre Bewerbung mit. dem Wunsch nach einer späteren Tätigkeit in einer bestimmten Region verbunden haben, finden sich bemerkenswert seltener unter den OA (26 %) als in der Vergleichsgruppe (34 %; siehe Tabelle 20).

3.2.4. Verpflichtungsdauer

OB, die Berufssoldat werden wollen, sind in beiden Gruppen nahezu gleich häufig zu finden (22 % - 23 %); damit korrespondiert ihre fast durchschnittliche Antrittsquote (36 %; siehe Tabelle 21).

Tabelle 21

angestrebte Verpflichtungszeit	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
BS	64%	36%	22%	22%	23%
SaZ 3-11	71%	29%	3%	4%	3%
SaZ 12-15	63%	38%	64%	61%	68%
später	78%	22%	10%	12%	7%
o.A.	60%	40%		0%	
zus.	65%	35%	100%	100%	100%
abs	928	505	1433	928	505

Die wenigen OB, die den SaZ 3 - 11 anstreben (3 haben eine erkennbar unterdurchschnittliche Antrittsquote (29 sie unterliegen mithin negativer Auslese).

Im Vorteil sind dafür die OB, die SaZ 12 - 15 werden wollen. Ihre Antrittsquote liegt zwar nur um 3 % über dem Durchschnitt. Dies findet aber seinen Niederschlag in einer Erhöhung ihres Häufigkeitsanteils um 7 % (68 % unter den OA gegenüber 61 %).

Entschieden im Nachteil sind die OB, die meinen, sie könnten zunächst abwarten und sich später entscheiden (Antrittsquote 22 %).

Ebenso geraten diejenigen OB ins Hintertreffen, denen die gegenwärtige Verpflichtungsregelung nicht zusagt und denen es lieber wäre, wenn die Entscheidung über die Verpflichtungsdauer erst zu einem späteren Zeitpunkt in der Truppe getroffen würde (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22

	Quoten	OB zus.	Häufigkeiten
--	--------	---------	--------------

	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
derzeit. Verpflichtungsregelung halte Regelg. f. richtig spät. Ztpkt. er. m. lieber o.A.	62% 69% 100%	38% 31%	62% 38% 1%	59% 40% 1%	67% 33%
zus. abs	65% 928	35% 505	100% 1433	100% 9211	100% 505

4. Offiziersbild und Streitkräfteverständnis

4.1. Vorstellungen vom Offizierberuf und Berufsanforderungen

OB, die bereits sehr konkrete Vorstellungen vom Offizierberuf mit zur OPZ bringen, schaffen den Dienstantritt als OA bedeutend leichter (Antrittsquote 44 %) als OB, die über ein nur ungefähres oder vages Bild verfügen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	DA 92
Vorstellungen vom Offizierberuf s. konkr. Vorstellg. ungefähres Bild äuß. vage Vorstellg. o.A.	56% 68% 94% 100%	44% 32% 6% 0%	36% 60% 3% 0%	31% 63% 5% 0%	45% 54% 1%
zus. abs	65% 928	35% 505	100% 1433	100% 928	100% 505

OB, die nur äußerst vage Vorstellungen mitbringen, zeigen eine extrem niedrige Antrittsquote (6 %).

Bei der Anschlußfrage nach Eigenschaften, über die ein Offizier verfügen sollte, fielen die Unterschiede zwischen den OB-Gruppen ausgesprochen gering aus. In Tabelle 24 finden sich zunächst die Eigenschaften ohne Ausleserelevanz; sie werden jeweils gleich häufig (max. Differenz 1 %) gefordert.

Tabelle 24

Offz sollte verfügen über	Quoten		OB zum.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	DA 92
Selbstsicherht. u. Disziplin	64%	36%	97%	97%	98%
Militär. Fachkenntnisse	65%	35%	93%	93%	93%
körperl. Belastbarkeit	65%	35%	83%	83%	83%
Fähigkt. Umgang m. Menschen	64%	36%	98%	97%	98%
Unterordnungsbereitschaft	65%	35%	44%	45%	44%
Bereitsch. z. häufig.	65%	35%	77%	77%	76%

Ortswechsel					
Vaterlandstreue	65%	35%	89%	89%	88%
Schwung und Frische	65%	35%	59%	59%	59%
Vorbild in allen Lebenslagen	65%	35%	54%	54%	54%
Teamgeist	65%	35%	95%	94%	95%

Bei den angeführten Persönlichkeitsausprägungen handelt es sich fast durchweg um überlieferte, unstrittige Anforderungen aus dem militärischen Dienstalltag des Offiziers.

Auslesetendenzen sind nachweisbar für intellektuelle (Argumentationsfähigkeit, geistige Beweglichkeit, gute Allgemeinbildung und akademisches Fachwissen) sowie politische (staatsbürgerliches Wissen und demokratisches Bewußtsein) Berufoanforderungen; sie werden etwas häufiger von den zukünftigen Offizieren als von den ausgefallenen OB als wichtig erachtet (siehe Tabelle 25).

Tabelle 25

Offz sollte verfügen Ober	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Argumentationsfähigkeit	63%	37%	86%	84%	89%
geistige Beweglichkeit	64%	36%	91%	90%	94%
gute Allgemeinbildung	63%	37%	83%	81%	86%
akadem. Fachwissen	63%	38%	27%	26%	29%
Führer Kampf Z Gefecht	64%	36%	93%	92%	95%
staatsbürgerl. Wissen	61%	39%	57%	53%	64%
demokrat. Bewußtsein	64%	36%	83%	82%	85%
Idealismus	62%	38%	42%	41%	46%

In der OA-Gruppe werden darüber hinaus auch die Befähigung zum Führen im Kampf/Gefecht und Idealismus etwas häufiger vorausgesetzt. Negative Auslesetendenzen sind mit den eher problematischen bzw. strittigen Forderungen nach Prestige, Elitebewußtsein und Ehrgeiz, aber auch nach Mitgefühl verbunden (siehe Tabelle 26). Sie finden sich etwas häufiger bei den ausgefallenen OB.

Tabelle 26

Offz sollte verfügen über	Quoten		05 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
gesellschaftl. Prestige	68%	32%	24%	25%	22%
Elitebewußtsein Berufsstolz	68%	32%	39%	41%	35%
Ehrgeiz	66%	34%	72%	73%	69%
Mitgefühl	66%	34%	3%	54%	51%

Der Quotenvergleich ergibt, daß von den o.g. Auslesefaktoren nur den Forderungen nach Idealismus, akademischem und staatsbürgerlichem Wissen sowie nach Prestige und Elitebewußtsein stärkere Trennschärfe innewohnt. Erstere erhöhen die Antrittsquote, letztere vergrößern die Ausfallquote um jeweils mindestens 3 % "über Standard".

4.2. Erwartungen und Befürchtungen

Ebenso wie bei den Anforderungen fallen auch die Erwartungen, die die Befragten mit der Ausübung des Offizierberufs gedanklich verknüpfen, in den Vergleichsgruppen nicht allzu unterschiedlich aus. Tabelle 27 weist zunächst diejenigen Erwartungen aus, für die bei kombinierendem Vergleichsvorgehen (entweder Häufigkeitsdifferenz größer als 2 % oder Abweichung von der Standardquote um mindestens 2 %) praktisch keine Gruppenunterschiede bestehen.

Die Liste der für die Auslese irrelevanten Merkmale enthält zwei Überraschungen. Die genuin militärspezifischen Erwartungen "Umgang mit Waffen" und "harte und fordernde Ausbildung für einen möglichen Einsatz in einem Kriege" werden praktisch in beiden Gruppen gleich häufig akzeptiert. Die zukünftigen Offiziere der Bundeswehr sind folglich in wesentlichen Punkten gleich gering - im Schnitt 57 % bzw. 51 % -professionsaffin wie die ausgefallenen Offizierbewerber.

Tabelle 27

erwarten sehr	Quoten		08 --ein.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Umgang mit anderen Menschen	65%	35%	95%	95%	95%
interess. u. abwechslungs- lungsr. Tätigkeit	65%	35%	94%	94%	93%
gute Ausbildung f. Zivilberuf	66%	34%	58%	59%	57%
harte u. ford. Ausbildg. f. mögl. Einsatz im Krieg	64%	36%	51%	51%	52%
Einsatz für das Gemeinwohl	65%	35%	63%	63%	63%
Möglkt. i. d. Welt herum- zukommen Umgang mit Waffen	65% 66%	35% 34%	28% 57%	28% 58%	28% 56%
Möglkt. sportl. Betätig.	64%	36%	77%	77%	78%

Kameradschaft	65%	35%	93%	94%	92%
Unabhängigkt. v. Elternhaus	66%	34%	41%	42%	40%
Erlangen v. Selbstbewußts. u. Durchsetzungsvermögen	65%	35%	74%	74%	74%
korrekte Umgangsformen	65%	35%	64%	64%	64%

Professionsaffinität ist aber nicht gänzlich ohne Auslesewirkung. Am zivilen Erwerbsleben orientierte Berufserwartungen (krisensicherer Arbeitsplatz, angemessene Bezahlung, gute Aufstiegsmöglichkeiten, Verwendung gemäß persönlicher Interessen, Umgang mit moderner Technik) sowie auch die Erwartung, hohes Ansehen in der Bevölkerung zu genießen, ferner Ein- und Unterordnung sind eher für die Gruppe der ausgefallenen OB charakteristisch (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28

erwarten sehr	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
krisensicherer Arbeitsplatz	71%	29%	51%	567	41%
angemessene Bezahlung	68%	32%	62%	66%	56%
Ein- und Unterordnung	66%	34%	59%	60%	57%
gute militär. Aufstiegsmöglkt.	67%	33%	68%	71%	63%
hohes Ansehen in d. Bevölkerung.	68%	32%	14%	15%	13%
Verwendg. gem. m. Interessen	67%	33%	60%	62%	56%
Umgang m. mod. Technik	67%	33%	81%	83%	76%
gutes Betriebsklima	66%	34%	77%	79%	74%

Ein soldatisches Berufsfeld im engeren Sinne (körperliche Anstrengungen, Kontakte zu Soldaten anderer Nationen sowie Lagerfeuer- und Naturerlebnisse) wird dagegen eher von den OA erwartet (siehe Tabelle 29).

Tabelle 29

erwarten sehr	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
körperliche Anstrengungen	63%	37%	55%	54%	57%
Kontakte zu Soldaten and. Nationen	62%	38%	53%	50%	58%
Lagerfeuer- u. Naturerleben	63%	37%	14%	13%	14%

Die Analyse der Befürchtungen, welche die Befragten mit der Ausübung des Offizierberufs verbinden, wendet sich zunächst denjenigen Vorgaben zu, die beide Gruppen nahezu gleich häufig "überhaupt nicht befürchten" (siehe Tabelle 30).

Tabelle 30

befürchten überhaupt nicht	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Trennung v. Freunden Bekanntem	66%	34%	14%	14%	13%
Verlust der Freundin	64%	36%	34%	33%	35%
Einschränk. pers. Freiheit	64%	36%	23%	23%	23%
Schwierigkt. m. Vorgesetzten	65%	35%	22%	22%	21%
hohe Dienstzeitbelastung	65%	35%	15%	15%	14%
unregelm. Dienstzeiten	63%	36%	14%	14%	14%
unzureich. Freizeitmöglkt.	63%	37%	39%	38%	40%
keine Zt. f. pers. Interess.	63%	37%	33%	32%	34%
Leerlauf im Dienst	66%	34%	29%	30%	28%
Isolierg. v. Ges.	64%	36%	54%	53%	55%
intellekt. Unterforderg.	65%	35%	45%	45%	45%

Das geringste Kopfzerbrechen bereitet den Befragten eine mögliche berufsbedingte Abseitsstellung in der Gesellschaft. Über die Hälfte (54 %) der OB befürchtet eine derartige Isolation überhaupt nicht (die anderen Antwortmöglichkeiten lauteten: befürchte ich stark, befürchte ich weniger, weiß ich nicht).

Am wenigsten können die OB Befürchtungen hinsichtlich der Trennung vom gewohnten Freundes- und Bekanntenkreis sowie hinsichtlich der Dienstzeiten (zu hoch/unregelmäßig) ausschließen; nur um die 15 % in beiden Gruppen hegen hier überhaupt keine Befürchtungen.

Die Befürchtungen - i.w.S. -, bei denen deutlichere Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen (kombinierendes Vergleichsverfahren wie bei den Erwartungen) auftreten, sind Tabelle 31 zu entnehmen.

Tabelle 31

befürchten nicht überhaupt	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Trennung vom Elternhaus	58%	42%	37%	33%	44%
Festleg. a. zu lange Verpflichtungszeit	60%	40%	31%	297	35%
Verlust d. Privatsphäre	61%	39%	40%	37%	44%
Ablehnung durch Unter- gebene	62%	38%		31%	35%
harte Konkurrenz	60%	40%	17%	16%	19%
langweil. Standort	62%	38%	24%	23%	26%
rauer Umgangston	59%	41%	38%	34%	44%

Insbesondere OB, die sich nicht vor der Trennung vom Elternhaus fürchten oder keine Bedenken wegen eines evtl. rauen Umgangstons in der Bundeswehr hegen, sind unter den OA markant stärker vertreten (Antrittsplus 6%% - 7 %).

Durch Ausleseprozesse wird ferner der Anteil derjenigen OB erkennbar verringert, die Befürchtungen hinsichtlich

- einer Festlegung auf eine zu lange Verpflichtungszeit bzw. Unwiderrufbarkeit der Verpflichtung,
 - des Verlustes der Privatsphäre,
 - Ablehnung durch Untergebene,
 - harter Konkurrenz
 - langweiliger Standorte
- hegen oder nicht ausschließen können.

4.3. Besonderheiten des Offizierberufs

Beide Untersuchungsgruppen stimmen nahezu gleichermaßen (gleiches kombinierendes Vergleichsvorgehen wie zuvor) und mit überwältigender Mehrheit - mehr als drei Viertel der OB - folgenden Vorgaben zu (Häufigkeitswerte siehe Tabelle 32):

- Der Offizierberuf wird immer eine besondere Qualität haben, weil dem Offizier Leben und Gesundheit seiner Soldaten anvertraut sind.
- Vom Offizier erwartet man, daß er bereit ist, notfalls auch sein Leben zu opfern. Deshalb ist sein Beruf einzigartig in unserer Gesellschaft.
- Mit der Uniform bekennt der Soldat sich auch in der Öffentlichkeit zu seinem Beruf.
- Die Uniform des Soldaten ist seine Arbeitskleidung.

Tabelle 32

Der Aussage stimmen zu	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Bes. Qualität, weil d. Offz-Leben u. Gesundheit v. Soldaten	65%	35%	94%	95%	93%
M. d. Unif. bekennt s. d. Soldat a. i. d. Öff. zu seinem Beruf	64%	36%	92%	91%	93%
Die Uniform des Soldaten ist seine Arbeitskleidung	65%	35%	78%	79%	77%

Opfererwartung : deshalb Offz-beruf einzigartig in Ges.	64%	36%	77%	77%	77%
---	-----	-----	-----	-----	-----

Unterschiede bzw. negative Auslesetendenzen lassen sich allenfalls feststellen, wenn es um die Nation oder die Ehre des Offiziers geht. OB, die den traditionsorientierten Statements

- Der Offizier dient ausschließlich dem nationalen Wohl.
- Der Offizierberuf verkörpert wie sonst kein anderer Beruf die nationale Ehre.
- Das Ehrenwort eines Offiziers ist immer noch etwas Besonderes.

zustimmen, haben leicht erhöhte (max. um 4 %) Ausfallquoten (siehe Tabelle 33).

Tabelle 33

Der Aussage stimmen zu	Quoten		08 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Der Offz-beruf dient ausschließl. dem nationa- len Wohl	69%	31%	51%	54%	45%
Das Ehrenwort des Offz ist immer noch etwas Be- sonderes	67%	33%	47%	49%	45%
Offz-beruf verkörpert w. s. k. a. B. die nationale Ehre	67%	33%	59%	60%	55%
Unif. ist Ausdruck soldat. Persönlkt./feierl. Anlässe	64%	36%	63%	62%	65%

Wer aber besonders der Uniform noch eine identitätsstiftende Bedeutung beimißt:

- Die Uniform ist Ausdruck der soldatischen Persönlichkeit und sollte daher auch zu feierlichen Anlässen getragen werden.

der ist etwas häufiger unter den OA anzutreffen.

4.4. Konvergenz des Militärdienstes

Beide Gruppen meinen nahezu übereinstimmend, daß eine Annäherung zwischen Militär- und Zivilstrukturen sich vor allem (mehr als vier Fünftel der Befragten) mittels technischer Belange durchsetzt; entsprechendes Know-how steht in beiden Bereichen zunehmend im Vordergrund (siehe Tabelle 34).

OB, die der Ansicht sind, auch die Führungstechniken im Zivilen und im Militär würden sich immer stärker angleichen, finden sich erkennbar häufiger unter den OA (Antrittsplus 5 %).

Der vollen Kompatibilitätsthese - das Militär ist ein Betrieb wie jeder zivile auch - stimmen die OA dann aber doch seltener zu als die ausgefallenen OB (Ausfallplus 4 %).

Tabelle 34

Der Aussage stimmen zu	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Führungstechniken in Zivilen und im Militär gleichen s. an	60%	40%	46%	437	53%
Organisat-prinzip in Zivilen und im Militär gleichen s. an	67%	33%	50%	52%	48%
Techn. Know-how steht in beiden zunehmend in Vordergrund	65%	35%	86%	87%	85%
Das Militär ist ein Betrieb wie jeder zivile auch	69%	31%	12%	13%	11%

Noch deutlicher zeigt sich eine negative Auslesetendenz für allzu zivil orientierte OB am Beispiel des Streikrechts für Soldaten (siehe Tabelle 35).

Tabelle 35

	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	DA 92
Streikrecht für Soldaten					
volles Streikrecht	80%	20%	6%	8%	3%
eingeschränktes	69%	31%	44%	46%	39%
kein Streikrecht	60%	40%	49%	45%	56%
o.A.	55%	45%	1%	1%	
zus. abs	65%	35%	100%	100%	100%
	928	505	1433	928	505

Befürworter des Streikrechts sind entschieden häufiger (54 %) unter den ausgefallenen OB als unter den OA (42 %) anzutreffen; Anhänger des vollen Streikrechts haben sogar ein außergewöhnliches Ausfallplus von 15 %.

Dagegen sind OB, die dem Militärssektor eine Sonderstellung zubilligen, indem sie sich mit der Aussage "Eigentlich wird man erst durch den Militärdienst wirklich zum Mann" einverstanden erklären, unter den OA etwas stärker vertreten (Antrittsplus 4 %; siehe Tabelle 36).

Tabelle 36

mit Aussage sind einverstanden	Quoten		00 zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA
Befehle ausführen ohne Begründung	66%	34%	44%	45%	43%
durch Militärdienst erst z. Mann	61%	39%	17%	16%	19%
auch im Militär Recht auf Mitbestimmung	66%	34%	77%	78%	77%
o. Diszipl. / Gehors. funktion. Militär nicht	66%	34%	77%	78%	74%

Hinsichtlich der übrigen Aussagen zu Besonderheiten des Militärdienstes unterscheiden sich die OB-Gruppen nicht sehr deutlich. Die Vergleichszahlen lassen sogar den Schluß zu, daß (nach klassischem Verständnis) "Militaristen" bei der OA-Auslese keinen Bonus haben. Im Gegenteil, die zukünftigen Offiziere sind mit den überlieferten Vorstellungen vom militärischen Gehorsam:

- Im Militär kommen nun einmal die Pflichten vor den Rechten, ohne straffe Disziplin und ohne absoluten Gehorsam funktioniert diese Organisation nicht.
- Soldaten sollen Befehle ausführen, ohne daß diese begründet werden müssen.

weniger einverstanden (74 %; 43 %) als die ausgefallenen OB (78 %; 45 %).

Allerdings dürften die OA nicht sonderlich "progressiver" sein, denn mit der Forderung:

- Auch im Militärdienst sollten die Soldaten ein Recht auf Mitbestimmung haben.

sind sie zu 75 % einverstanden (gegenüber 78 % der ausgeschiedenen OB).

4.5. Vorstellungen über die Zukunft der Streitkräfte

Nahezu einhellig stimmen beide Gruppen (gleiches kombinierendes Vergleichsverfahren wie zuvor) darin überein, daß vor allem folgende Aufgaben in den deutschen Streitkräften wahrscheinlich erhöhte Bedeutung erlangen werden (vgl. Tabelle 37): - Internationale Friedenssicherung (UNO-"Blauhelme"); - Katastrophenhilfe im In- und Ausland.

Tabelle 37

erhöhte Bedeutung wahrscheinlich	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	OA 92		Ausfälle	OA 92
Internat. Friedenssicherg. (UN "Blauhelme")	65%	35%	95%	95%	95%
Katastrophenhilfe im In- land	64%	36%	90%	90%	91%
Katastrophenhilfe in Aus-	65%	35%	69%	70%	68%

land						
Beseitigung ökolog. Schäden	65%	35%	58%	58%	57%	
Erntehilfe u. ä.	65%	35%	11%	11%	11%	

Weiterhin übereinstimmend, aber für etwas weniger wahrscheinlich (rd. 58 %) erachten es die Angehörigen beider Gruppen auch, daß die Bundeswehr vermehrt zur Beseitigung ökologischer Schäden herangezogen werden könnte. Zukünftige Wirtschaftseinsätze (Erntehilfe u.ä.) der Streitkräfte halten die befragten OB dann aber nur noch zu 11 % für wahrscheinlich.

Offizierbewerber, die sich vorstellen können, daß die Bundeswehr in Zukunft vermehrt Polizeiaufgaben (Wahrung der Inneren Sicherheit, Grenzschutz, Terrorbekämpfung oder Bekämpfung der organisierten Drogndriminalität) übernimmt, oder die eine Übernahme von Entwicklungshilfefunktionen in anderen Ländern sowie Einsätze zum Ausbau der zivilen Infrastruktur (Bau von Verkehrswegen, Betreuung und Unterbringung von Flüchtlingen, Alphabetisierungsprogramme) für wahrscheinlich halten, finden sich deutlich häufiger in der Gruppe der herausgelesenen OB (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38

erhöhte Bedeutung wahrscheinlich	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Nahrung Inn. Sicherht. Polizeiaufgaben	68%	32%	49%	52%	45%
Entwicklungshilfe	69%	31%	42%	45%	37%
zivile Infrastruktur	70%	30%	20%	22%	17%
Grenzschutz	70%	30%	44%	48%	38%
Terrorbekämpfg.	67%	33%	59%	61%	56%
Bekämpfg. organis. Drogenkriminal.	67%	33%	36%	38%	34%

Unter den zukünftigen Offizieren wird dagegen etwas häufiger die Ansicht vertreten, zeremonielle Funktionen (z.B. bei Staatsbesuchen oder Ehrenparaden), internationale Abrüstungskontrollaufgaben, sowie Aufgaben im Bereich des Umweltschutzes könnten erhöhte Bedeutung für die Streitkräfte erlangen (siehe Tabelle 39).

Tabelle 39

erhöhte Bedeutung wahrscheinlich	Quoten		OB zus.	Häufigkeiten	
	Ausfälle	DA 92		Ausfälle	DA 92
Inter. nat. Abrüstungskontrollaufgaben	64%	36%	79%	78%	81%
Umweltschutz	64%	36%	60%	59%	63%
Zeremon. Funktionen	64%	36%	59%	58%	61%

Auf vereinfachende Nenner gebracht: Die Ausleseprozesse verringerten das Gewicht "innovativer" OB, die eine Verbreiterung des bestehenden Aufgabenspektrums der

Bundeswehr um Funktionen des zivilen öffentlichen Dienstes einkalkulieren; im Gegenzug verstärkten sie in der

OA-Gruppe das Gewicht herkömmlich orientierter OB, die vor allem mit einer Intensivierung bestehender militärischer Funktionen rechnen.

5. Zusammenfassende Schlußfolgerungen

Die vergleichende Auswertung einer an der Offizierbewerber-Prüfzentrale durchgeführten schriftlichen Befragung von 1433 Bewerbern für die Laufbahn des Offiziers des Truppendienstes belegt, daß die Offizierbewerber einer Vielfalt von Selektionsprozessen (Fremd- wie Selbstauslese) unterliegen.

Die Auslese während und nach der OPZ-Prüfung bewirkt in erster Linie, daß gediente Offizierbewerber und Bewerber mit Abitur deutlich bessere Chancen haben, Offizieranwärter in der Bundeswehr zu werden, als ungediente Bewerber ohne Hochschulreife.

Die weiteren Auslesetendenzen lassen sich folgendermaßen bündeln: Unter den zukünftigen Offizieren der Bundeswehr finden sich bevorzugt Bewerber, die

- bereits längerfristig sowie umfassend informiert und ohne große Vorbehalte die Absicht hegen, Zeitoffizier (SaZ 12 mit Studium) zu werden;
- aus Akademiker-, Beamten- oder Soldatenfamilien stammen, sportlich sind, bereits über Führungserfahrungen verfügen und denen weder eine Trennung vom Elternhaus noch ein u.U. rauher Umgangston in der Bundeswehr etwas ausmachen;
- vom Offizier Idealismus, geistige Fähigkeiten und staatsbürgerliches Wissen verlangen;
- ein "zeitgemäßes" Verständnis vom Offizierberuf und Militärdienst mitbringen, in dem für überlieferte militärische wie für innovativ zivile Orientierungen kaum Raum bleibt.

Bewerber mit *den geschilderten Voraussetzungen und Einstellungen haben zur Zeit die größere Chance, Offizier zu werden.

Welterreichende Folgerungen aus diesen Befunden zu ziehen und sie in Empfehlungen für die Personalgewinnung und -steuerung umzusetzen war nicht Aufgabe dieser Untersuchung, da sie sich lediglich auf einen einzigen Einstellungsjahrgang bezog. Sie bieten sich erst dann an, wenn die gezeigten Tendenzen sich in weiteren Untersuchungen langfristig verifizieren lassen.