

SOWI-ARBEITSPAPIER NR. 47

Paul Klein, Werner Kriesel

DAS BERUFSBILD DES OFFIZIERS
IM SPIEGEL EMPIRISCHER DATEN
(1970 -1989)

München, Februar 1991

INHALT

Seite

1. Die Herausbildung des Offizierberufs in der Geschichte
2. Der Offizierberuf, eine Profession?
3. Der Offizier der Bundeswehr – „Denker oder Kämpfer?“
4. Das Selbstbild von Offizieren
 - 4.1. Autostereotypen Mitte der siebziger Jahre
 - 4.2. Empirische Ergebnisse aus dem Jahre 1978
 - 4.3. Das Selbstbild von Offizieren Mitte der achtziger Jahre
 - 4.3.1. Datenbasis und Auswertung
 - 4.3.2. Verwendungsübergreifende Anforderungen an den Offizier
 - 4.3.2.1. Anforderungsunterschiede zwischen den Teilstreitkräften
 - 4.3.2.2. Anforderungsunterschiede bei Offizieren mit einem Studium an den Bundeswehruniversitäten
 - 4.3.3. Anforderungen an den Kompaniechef
 - 4.3.3.1. Das Tätigkeitsfeld des Kompaniechefs/Bootskommandanten im Spiegel objektiver Daten
 - 4.3.3.2. Das subjektive Bild vom Einheitsführer bei Offizieren
 - 4.3.3.3. Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften
 - 4.3.3.4. Zusammenfassende Bewertung des stereotypen Bildes vom Einheitsführer
 - 4.3.4. Anforderungen an den Offizier in Stabsdienstverwendungen
 - 4.3.5. Der Idealtypus des Offiziers Mitte der achtziger Jahre aus der Sicht von Offizieren
5. Selbstbild und „Sui generis“-Anspruch
6. Zusammenfassende Schlußfolgerungen

1. Die Herausbildung des Offizierberufs in der Geschichte

Der Beruf des Soldaten ist einer der ältesten der Welt, er gehört zu den Urberufen schlechthin. Trotzdem kann man nicht von einer geradlinigen Entwicklung von der Frühzeit bis heute sprechen. Der Soldat des 20. Jahrhunderts ist kaum noch vergleichbar mit dem Krieger der Stein- oder Bronzezeit. Will man also einen historischen Rückblick beginnen, so gilt es einen Zeitpunkt zu wählen, zu dem der heutige Begriff vom Soldaten in etwa entstanden ist. Hier bietet sich der Zeitraum an, in dem Söldner- und etwas später stehende Heere geschaffen wurden. Beide Formen bedeuteten einerseits den Verzicht auf eine allgemeine Landesverteidigungspflicht, sie führten aber andererseits dazu, daß man von einem Kriegshandwerk sprechen konnte, das von dafür ausgebildeten Spezialisten ausgeführt wurde.

Insbesondere zum Zeitpunkt der Entstehung von Nationalstaaten in Europa erfolgte dann immer mehr eine Trennung zwischen den Führerkorps der Armeen und der Masse der einfachen Soldaten. Sie entsprach auch einer Unterscheidung zwischen dem lebenslang dienenden Berufssoldaten einerseits und dem nur zeitweilig bewaffneten Bürger andererseits und resultierte aus der Notwendigkeit, Massenheere aufstellen zu müssen. Ihren Höhepunkt fand diese Idee der allgemeinen Volksbewaffnung in der französischen Revolution und den Freiheitskriegen. In den Streitkräften selbst führte sie dazu, daß die Armeen sich aus Berufsmilitärs und Wehrpflichtigen zusammensetzten. Dies ergab ein Spannungsverhältnis zwischen beiden Seiten, hatte aber zur Folge, daß der Berufssoldat ohne den Wehrpflichtigen nicht mehr denkbar war. Nur im Rahmen einer allgemeinen Wehrpflicht konnte sich der längerdienende Soldat profilieren, er wurde im Rahmen dieser Wehrstruktur automatisch zum Angehörigen eines Kadets, d.h. er war der Spezialist, der Führer und der Ausbilder. In diesen Funktionen war der Berufssoldat in der Regel Offizier oder Unteroffizier, sieht man einmal von bestimmten Zeiten ab, in denen, wie z.B. in der Weimarer Republik, zwangsweise von der allgemeinen Wehrpflicht abgewichen werden mußte.

Verfolgt man den Offizier und den Unteroffizier in der Geschichte zurück, so zeigt sich, daß zur Zeit der Landsknechte noch keine Unterscheidung zwischen beiden Dienstgradgruppen bestand. Allein entscheidend für die Stellung in der Hierarchie war der Erfolg als militärischer Führer und damit die Leistung. So mancher tüchtige Heerführer im 30jährigen Krieg trat mit einem Werbegeld in einen Heerhaufen ein und diente sich hoch. Der Bildungsgrad spielte keine Rolle, da der Bildungsstand allgemein niedrig war.

Erst am Ende des 17. und am Anfang des 18. Jahrhunderts wurden Dienst und Verhalten der Unteroffiziere von denen der Offiziere getrennt gesehen und eigens in den Kriegsartikeln und Exerziermanuals näher beschrieben. Von nun an gingen Offiziere und Unteroffiziere getrennte Wege und unterschieden sich auch die Berufsbilder, denen ursprünglich das des Kämpfers und Führers gemeinsam zu Grunde lag.

Beide Dienstgradgruppen kapselten sich voneinander ab. Die Möglichkeit für Unteroffiziere, Offizier zu werden, war kaum noch gegeben. Für die Trennung der Laufbahnen gab es drei Hauptgründe. Zunächst einmal ließ ein stark hierarchisch geprägtes Standesdenken es nicht zu, daß der Offizierberuf von Personen ergriffen wurde, die nicht adelig waren. Damit einher ging die Forderung, daß Offiziere gebildet sein mußten. Schließlich forderte die zunehmende Technisierung und Verhand-

werklichung in der Armee Qualifikationen, die der Adel weder erbringen wollte noch konnte. Das Spezialistentum wurde somit dem Unteroffizier zugewiesen, oder aber es bildeten sich Waffengattungen wie die Artillerie oder die Pioniere, deren Offizierkorps aus Bürgerlichen bestand und die über wenig Ansehen verfügten.

Mitte des 19. Jahrhunderts kam die Forderung auf, jeder Offizier solle Abitur haben. Gleichzeitig begann man vom Offizier als dem Führer, Ausbilder und Erzieher zu reden. Unteroffiziere galten als die Gehilfen des Offiziers. Sie verfügten in der Regel nur über Volksschulbildung.

Nach dem ersten Weltkrieg wurde ansatzweise versucht, die Trennung zwischen Offizieren und Unteroffizieren dadurch aufzuheben, daß man letzteren nach Bestehen einer Bildungsprüfung die Chance einräumte, Offizier zu werden. Auf Grund dieser Bildungsanforderungen waren aber nur wenige Unteroffiziere für höhere Verwendungen geeignet. Außerdem war es für ehemalige Unteroffiziere, deren „Lebensstil durch Heirat und Familie geprägt war, außerordentlich schwer, sich dem Stil des Offizierkorps anzupassen. Aus diesem Grund blieben viele gute Unteroffiziere lieber Unteroffiziere und schlugen eine Beförderung zum Offizier aus.“¹⁾

Das Berufsbild des Offiziers in Reichswehr und Wehrmacht wurde eindeutig durch die Figur des Führers geprägt. Auf diese Verwendung waren Ausbildung und Erziehung hin ausgerichtet. Der Einfluß der Technik machte sich erst ganz allmählich bemerkbar. So läßt sich bis in den zweiten Weltkrieg hinein feststellen, daß „technische“ Waffengattungen zwar als notwendig akzeptiert wurden, das Berufsbild aber kaum beeinflussten.

2. Der Offizierberuf, eine Profession?

Die aufgezeigte Entwicklung vom Landsknecht und Söldner des späten Mittelalters zum Soldaten des 1. und 2. Weltkrieges läßt sich, insbesondere für den Offizier, als Prozeß zunehmender Professionalisierung begreifen. Dies bedeutet, daß aus einem Komplex von Tätigkeiten und Fertigkeiten, die um eine Aufgabe herumgruppiert sind und die dem Lebenserwerb dienen,²⁾ eine Profession oder ein professionalisierter Beruf geworden ist. Er zeichnet sich durch eine Reihe von Merkmalen aus, die Dillkofer wie folgt charakterisiert:³⁾

- spezialisierte Fertigkeiten, die auf theoretischem Wissen basieren;
- eine intensive Ausbildung, die durch Prüfungen nachzuweisen ist;
- eine bei allen Angehörigen des Berufes gleiche Grundhaltung in bezug auf den Beruf;
- berufsethische Vorschriften, die sich in bestimmten Verhaltenserwartungen hinsichtlich der Berufsausübung und häufig auch der allgemeinen Lebensführung niederschlagen;
- „Gemeinwohlorientiertheit“ bei der Berufsausübung und Nachrangigkeit persönlicher Interessen.

Neben diesen Merkmalen werden von verschiedenen Autoren als Kennzeichen der Profession auch noch der Zusammenschluß in einem Berufsverband, Erprobungszeiten zwischen Ausbildung und Zulassung zum Beruf, Laufbahnregelungen und Wahrnehmungsbilder von den Chancen eines Berufs genannt.⁴⁾

Die wichtigsten Merkmale, die es erlauben, den Offizierberuf als Profession anzusehen, sind Expertentum und die damit einhergehende intensive Ausbildung für einen bestimmten Tätigkeitskomplex, das öffentliche Wohl als Gegenstand und Bezugspunkt des militärischen Berufes und das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer korporativen Organisation, die bestimmte Verhaltensstandards für die Berufsausübung und Lebensführung festlegt und teilweise überwacht.⁵⁾ Auch die weiteren Merkmale einer professionalisierten Berufsposition, nämlich das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer organisatorischen Einheit, Verbandsbildung, Laufbahnen und Wahrnehmungsbilder von den Chancen eines Berufs treffen auf den Offizier zu.

Expertentum und qualifizierte Ausbildung als zentrale Kategorien der Professionalisierung des Offizierberufs können heute allerdings auch als Ursache für einen Prozeß angesehen werden, den Ellwein „Entprofessionalisierung“ nennt.⁶⁾ Unter dem Einfluß der Technik und der Komplexität des militärischen Apparates hat der Anteil der Soldaten, der mit rein militärischen, d.h. Kampfaufgaben betraut ist, drastisch abgenommen. Im Heer der Bundeswehr kommen heute auf jeden Kämpfer annähernd vier Soldaten, die mit sonstigen Aufgaben wie z.B. Instandsetzung, Versorgung, Sanitätswesen oder Administration betraut sind. In den beiden anderen Teilstreitkräften ist der Anteil der Nicht-Kämpfer sogar noch höher. Bei einer großen Zahl der „sonstigen“ Funktionen besteht weitgehende oder sogar völlige Vergleichbarkeit mit Tätigkeiten des zivilen Berufssektors. Weil dem so ist, sind in zunehmendem Maße "zivile" Anteile in die Ausbildung des Offiziers einbezogen. Diese Differenzierung der Ausbildung in militärische Teile auf der einen Seite und die Vorbereitung auf eine Unzahl eher zivil vergleichbarer Tätigkeiten andererseits, haben einen Verlust an Homogenität des Offizierberufes zur Folge, ein Vorgang, der sich auch als Entprofessionalisierung bezeichnen läßt.

Zwar läßt sich die Orientierung an der potentiellen Gewaltanwendung auch heute noch als die Klammer ansehen, die die unterschiedlichen Funktionen im militärischen Bereich verbindet. Ob diese in Friedenszeiten recht abstrakte Gemeinsamkeit aber ausreicht, um heute von einem gemeinsamen Berufsethos des Offiziers zu sprechen, erscheint fraglich, zumal die Kategorie des „professional soldier“ in der Bundeswehr nicht nur den lebenslang dienenden Offizier oder Unteroffizier, sondern auch den längerdienenden Zeitsoldaten umfaßt. Für ihn ist die Zeit „danach“ ein wichtiger Bezugspunkt, was die Identifikation mit dem Beruf Soldat abschwächen dürfte.

3. Der Offizier der Bundeswehr – „Denker oder Kämpfer?“

Rein im Hinblick auf die zeitliche Terminierung seiner Dienstzeit kennt die Bundeswehr den lebenslang dienenden Berufsoffizier, den Zeitoffizier mit einer Verpflichtungszeit zwischen drei und fünfzehn Jahren und schließlich den Reserveoffizier, der in Friedenszeiten nur in Wehrübungen in der Truppe in Erscheinung tritt. Redet man vom Beruf „Offizier“, so muß der Reserveoffizier aus der Betrachtung ausgeschlossen werden, da er gar nicht oder sehr unzureichend die Kriterien einer Profession erfüllt. Es wird sich im folgenden daher auf den Berufs- bzw. längerdienenden Zeitoffizier beschränkt. Wie sieht sein Berufsbild in der Bundeswehr aus?

Alle Erlasse, Vorschriften und offizielle Verlautbarungen seit der Gründung der Bundeswehr sind von einem Offizierbild geprägt, das sich auf die drei Säulen Erzieher, Ausbilder und Führer beruft. Diese drei Grundfunktionen werden jedem Offizier zu-

geordnet. Zusätzlich wird aber gerade in der letzten Zeit auch der militärische Spezialist, vor allem in Luftwaffe und Marine, gefordert.

Jeder Offizier soll also Erzieher, Ausbilder und Führer sein, darüber hinaus aber auch besondere Kenntnisse in einer Spezialfunktion mitbringen. Von diesem Konzept geht die derzeitige Ausbildung zum Offizier aus, die in ihren militärischen Anteilen die erstgenannten drei Ziele abzudecken sucht. Kernstück der Heranbildung zum Offizier ist aber ein wissenschaftliches Studium an den beiden Universitäten der Bundeswehr bzw. an einer Fachhochschule. Die Ausbildung dort soll zwar in den erziehungs- und gesellschaftswissenschaftlichen Anteilen (EGA) einen Bezug zum Berufsfeld des Offiziers enthalten,⁷⁾ ist ansonsten aber ein zivil vergleichbares Fachstudium und damit Vorbereitung auf eine bestimmte Spezialfunktion. Setzt man die militärischen und zivilen Teile der Ausbildung zueinander in Beziehung, so dominieren zumindest quantitativ eindeutig die letzteren. Schließend auf das Berufsbild, könnte dies bedeuten, daß die zivil-vergleichbaren Elemente im Offizierberuf bereits jetzt oder zumindest dann, wenn alle Offiziere studiert haben werden, überwiegen und daß der Soldat „sui generis“ in den Hintergrund tritt. Hiermit würde im Berufsbild dem entsprechen, was allgemein als „Zivilisierungsthese“ beschrieben wird.

Sie wird besonders von dem amerikanischen Militärsoziologen M. Janowitz vertreten und findet ihren Kernpunkt in der zunehmenden Technisierung aller Streitkräfte. Diese erfordere die Übernahme einer großen Reihe von Ausbildungsaufgaben durch das Militär, was wiederum zwangsläufig eine zunehmende Spezialisierung zur Folge habe. Letztendlich resultierten daraus eine stärkere Konvergenz militärischer und ziviler Berufsstrukturen und das Zurücktreten originärer soldatischer Werte und Normen gegenüber zivilen.⁸⁾

Diese Meinung ist weltweit nicht unwidersprochen geblieben. In der Bundesrepublik trennte sie die sogenannten „Traditionalisten“ von den „Reformern“. Beide Denkschulen sollen nach vorherrschender Meinung die Berufsbilddiskussion stark kontrovers geprägt haben. Eine genauere Durchsicht der einschlägigen Literatur führt jedoch zu der Erkenntnis, daß sich die Vielfalt der Diskussionsbeiträge nicht auf lediglich zwei gegeneinander abgrenzbare Berufsbildvarianten, nämlich eine traditionalistische und eine reformerische, reduzieren läßt. Es gibt eine Vielzahl von Vorstellungen, die sich zwischen den beiden Varianten einordnen lassen. Wenn trotzdem im folgenden von Traditionalisten und Reformern gesprochen wird, dann in dem Sinne, daß beide Bezeichnungen die einander entgegengesetzten Enden eines Kontinuums abdecken.

Viele Streitpunkte zwischen Traditionalisten und Reformern lassen sich unter die Leitfrage stellen, inwieweit sich -insbesondere in Friedenszeiten - das Berufsleben der Soldaten der Bundeswehr vom bürgerlich-zivilen Berufs- und Erwerbsleben unterscheiden soll bzw. muß.

Einen ersten Zugang zur Problematik des Verhältnisses von Soldaten und Bürgertum liefert die Frage danach, inwieweit die Berufsrolle des Soldaten mit der im zivilen Erwerbsleben üblichen Trennung in Arbeits- und Freizeit bzw. Berufs- und Privatleben vereinbar ist. Hierbei kann davon ausgegangen werden, daß im Berufsbildstreit Konsens darüber besteht, daß sich das Leben des Bundeswehrsoldaten - vergleichbar dem des Bundesbürgers - grundsätzlich in zwei verschiedenen Sphären, einem

dienstlich reglementierten Berufsleben als Soldat und einem freien Privatleben als ziviler Bürger, abspielt. Die Feststellung, daß dem Soldaten nicht (mehr) abverlangt wird, eine sogenannte totale Berufsrolle (das ganze Jahr hindurch rund um die Uhr) zu übernehmen, bedeutet aber noch nicht, daß ihm außerhalb des Dienstbetriebes der gleiche Freiheitsspielraum wie den „Zivilisten“ zugebilligt wird. Genau an diesem Punkt, wo es um die Ausnahmen vom Grundsatz geht, d.h. bei der Frage, welchen besonderen berufsspezifischen

Verhaltensregeln der Soldat in seiner Freizeit und bei der Gestaltung seiner Privatbelange immer noch unterliegen soll, setzen die Meinungsunterschiede ein. Dabei stehen im wesentlichen folgende Streitfragen zur Diskussion:

- Wann bzw. wo soll(te) der Soldat im Privatbereich Uniform tragen (z.B. auf dem Wege zum Dienst, bei feierlichen Anlässen)?
- Welche zivilen Verhaltensweisen bzw. -formen hat der in der Freizeit Uniform tragende Soldat zu unterlassen (z.B. Regenschirm aufspannen, Kinderwagen schieben)?
- Sind an die Familiengründung und an das Familienleben bzw. die Familienmitglieder eines Soldaten besondere Anforderungen zu stellen?
- Unterliegt das Sexualleben des Soldaten besonderen Einschränkungen (z.B. Verbot ehewidriger Beziehungen zu Ehefrauen anderer Soldaten und Homosexualitätsproblematik)?
- Gelten für die privaten Lebensgewohnheiten des Soldaten insgesamt gesehen andere bzw. strengere Maßstäbe als für den normalen zivilen Bürger (z.B. Wahrung des Ansehens der Streitkräfte oder Vermeiden von Sicherheitsrisiken aufgrund Verschuldung, Trunksucht)?

-

Traditionalisten plädieren bei der Beantwortung der o.a. Fragen für eine weitestmögliche Beibehaltung der Regelungen und Gepflogenheiten der Vergangenheit. Orientierte sich der Soldat der Bundeswehr an ihren Berufsbildvorstellungen, dann würde er auch außer Dienst regelmäßig, vor allem zu feierlichen Anlässen (z.B. Hochzeit, Ball, Theaterbesuch), Uniform tragen und dabei stets darauf bedacht sein, daß seine Verhaltensweisen einem korrekten soldatischen Erscheinungsbild entsprechen. Ebenso würde er sich in Familienangelegenheiten an die Ordnungsmuster der traditionellen Soldatenfamilie (u.a. späte Heirat, standesgemäße Ehefrau mit gutem Ruf, keine Erwerbstätigkeit der

Ehefrau, patriarchalisch-fürsorgende Erziehung der Kinder, Ausschluß der Ehescheidung) anlehnen. Weiter sind nach traditionalistischem Verständnis sexuelle Neigung zur Frau eines Kameraden sowie erkennbare homosexuelle Neigungen mit dem Bild des Soldaten ausnahmslos unvereinbar. Und für den gesamten übrigen Bereich der privaten Lebensgestaltung sieht die traditionalistische Berufsbildvariante ebenfalls strengere Maßstäbe für den Soldaten (einfache und vorbildliche Lebensführung) als für den zivilen Bürger vor.

Im Gegensatz dazu neigen Reformer dazu, das Privatleben des Soldaten soweit wie möglich von berufsspezifischen Sonderregelungen und Uniformierungen zu befreien. Sie fordern für den Soldaten außer Dienst grundsätzlich den gleichen Freiheits- und Entfaltungsspielraum, den die Gesellschaft dem verantwortungsbewußten Bürger ohne Uniform einräumt.

Wurde sich bisher mit dem Problem des Hineinragens militärischer Berufsmomente in das bürgerlich-zivile Privatleben des Soldaten beschäftigt, so wird nun die Gegenfrage danach gestellt, inwieweit die Strukturen des bürgerlich-zivilen Berufslebens auf den Dienstbetrieb des Soldaten - vor allem in Friedenszeiten - übertragen werden können bzw. sollen. Als Ausgangsbefund für die Darlegung der in diesem Zusammenhang anzutreffenden Meinungsunterschiede kann gelten, daß zunächst einmal insofern ein gewisses Einvernehmen unter den verschiedenen Richtungen besteht, als alle von der Existenz unaufhebbarer - vor allem durch das militärische Gewaltpotential sowie das Befehl-Gehorsam-Prinzip bedingte - Differenzen zwischen dem Berufsfeld Bundeswehr und der Arbeitswelt im gesellschaftlichen Umfeld ausgehen. Zum Streitpunkt gerät aber die daran anschließende Frage, wie umfassend bzw. stark diese Differenzen zu betonen sind. Anders formuliert, es geht im folgenden um die Streitfrage, ob die innere Verfassung der Streitkräfte in Konvergenz oder Divergenz zur Gesellschaft gestaltet und entwickelt werden soll bzw. inwieweit das militärische und das zivile Berufsfeld miteinander kompatibel oder inkompatibel sind.

Die bei der Beantwortung dieses Fragenkomplexes aufgetretenen Meinungsunterschiede beruhen vorab darauf, welche Soll-, Leit- und Grundsatzvorstellungen man über die Bundeswehr als Organisation bzw. über Geist und Wesen der Streitkräfte vertritt. In ebenso starkem Maße hängt die Meinungsbildung darüber, ob das berufliche Tätigkeitsfeld der Bundeswehr stärker in Abweichung von bzw. in Übereinstimmung mit den gesamtgesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen organisiert werden soll, aber auch von den jeweiligen Ansichten über den Ist-Zustand der sozialen Umwelt ab. Ein näheres Eingehen auf das sogenannte Gesellschafts- wie Menschenbild würde aber an dieser Stelle - so aufschlußreich es auch wäre - vom eigentlichen Untersuchungsgegenstand Berufsbild des Soldaten allzuweit wegführen. Es wird deshalb anschließend lediglich versucht, einleitend jeweils das „Organisationsverständnis“ der beiden Richtungen zu skizzieren. Darauf folgt dann die Darlegung der aus dem jeweiligen Organisationsverständnis zumeist direkt ableitbaren Auffassungsunterschiede über Gestaltung und Stellenwert der folgenden Berufsweltmomente des Soldaten:

- Militärrecht und Militärgerichtsbarkeit,
- Uniform und Gruß,
- militärische Symbole, Rituale und Repräsentation, -Tradition in der Bundeswehr, - Dienstethos und Elitedenken, -Aufstiegskriterien,
- Interessenvertretung der Soldaten,
- Berufsverständnis und Integrationskonzept.

Der Versuch, die dem Berufsbildstreit unterliegenden Leitvorstellungen über das „richtige“ Organisationsgefüge der Bundeswehr zu differenzieren, ergibt, daß eigentlich nur zwei in relativ klarer Frontstellung zueinander stehende Grundpositionen nachweisbar sind: einerseits das Organisationsverständnis der Traditionalisten, die sich die Bundeswehr vor allem als eine den Kreuzritterorden vergleichbare Männer-

gemeinschaft vorstellen, und andererseits eine Konzeption, derzufolge die Bundeswehr in wesentlichen Grundzügen als technisch-administrativ geprägte, moderne Großorganisation zu begreifen ist, was der Grundauffassung der Reformen entspricht.

Das Organisationsverständnis der Traditionalisten korrespondiert mit deren sicherheitspolitischer Organisationszweck-Bestimmung im Hinblick auf den Krieg bzw. Verteidigungsfall; dementsprechend wird das Berufsfeld Bundeswehr primär als spezifischer subkultureller Handlungsraum begriffen, dessen Inneres Gefüge abweichend vom gesellschaftlichen Umfeld auf die unbürgerlichen Anforderungen einer Schicksalsgemeinschaft von Männern vor dem unerbittlichen Ernst des Kampfes abzustimmen ist. Um der Militärorganisation soweit wie möglich den Charakter einer vorbürgerlichen Ordensgemeinschaft zu erhalten, räumen die Traditionalisten den ungeschriebenen Gesetzen bzw. dem Gewohnheitsrecht des Soldatenlebens, in dessen Zentrum die Ehre des Soldaten steht, einen hohen Stellenwert ein. Und ginge es nach ihren Vorstellungen, würde auch die positiv-rechtliche sowie die gerichtliche Regelung des (Berufs-)Handelns der Soldaten soweit wie möglich von mit den besonderen Erfordernissen der Soldatengemeinschaft direkt vertrauten Militärpersonen getragen werden. Als Ausdruck der Zugehörigkeit zur und der Zusammengehörigkeit in der Schicksals- und Kampfgemeinschaft Bundeswehr wird der Uniform des Soldaten (als Ehrenkleid) und dem soldatischen Gruß (als gegenseitige Ehrerbietung) hoher Stellenwert zuerkannt. Ebenso wird militärischen Symbolen (Fahnen und Verbandsabzeichen), feierlich-weihevollen Ritualen (Gelöbnis/Vereidigung, Zapfenstreich, Kommandeurswechsel) sowie militärischen Repräsentationsformen (Manöverbabschluß, Wachbataillon) als sozio-emotionalen Techniken zur Herstellung von Berufsverbundenheit und zur Demonstration der Zusammengehörigkeit hohe Bedeutung beigemessen.

Da nach Ansicht der Traditionalisten das Berufshandeln des Soldaten in der jüngeren europäischen Geschichte stets von den gleichen Elementaranforderungen des Krieges bestimmt wurde, liefern für sie Traditionspflege und Kriegsgeschichte auch gegenwärtig noch wesentliche Orientierungs- und Anhaltspunkte für den Soldaten der Bundeswehr. Insbesondere wird gefordert, die hervorragenden Repräsentanten der zeitlos gültigen Werte des Soldatentums aus der Vergangenheit als Vorbilder an Tapferkeit und Feldherrnkunst im Rahmen der Traditionspflege im Bewußtsein der Bundeswehrsoldaten lebendig zu erhalten.

Zu den ewigen Werten des Soldatentums bzw. der traditionalistischen Berufsanforderungen an den Soldaten gehört ferner, daß dessen Berufsleben vom Ideal des Dienens und einer gewissen Askese gegenüber weltlichem Reichtum und zivilen Verweichlichungen geprägt ist; das Verdienen und Anspruchsdenken sollten in dieser Lebenssphäre nur wenig Raum beanspruchen. Gemäß diesen hohen, im zivilen Arbeitsleben gemeinhin nicht anzutreffenden Anforderungen wird den Bundeswehrsoldaten zuerkannt wie abverlangt, daß sie eine Gesinnungselite bilden, die als solche berechtigten Anspruch auf allgemeine soziale Anerkennung (Prestige) hat.

Entscheidend für den beruflichen Aufstieg des Soldaten sollten nach traditionalistischer Auffassung die folgenden Merkmale in der angeführten Reihenfolge sein:

- charakterliche Eignung zum Soldaten und Lebensalter (Anciennitätsprinzip);

- militärhandwerkliches Können;
- politische Zuverlässigkeit (als Staatsdiener in Uniform); -Bildung und Wissen.

Unter den angeführten Prämissen erscheint es nunmehr auch konsequent, wenn Traditionalisten einer einheits-gewerkschaftlichen Interessenvertretung für die Bundeswehr ablehnend gegenüberstehen, da nach ihrer Meinung eine berufsständische Interessenvertretung den behaupteten Besonderheiten der Berufswelt des Soldaten angemessener Rechnung tragen kann.

Ebenso konsequent wie scheinbar berechtigt ist dann auch das traditionalistische Berufsverständnis, demzufolge der Soldatenberuf als „Beruf sui generis“ einzustufen ist, der mit den Zivilberufen kaum bzw. keine wesentlichen Gemeinsamkeiten aufweist; dementsprechend wird behauptet, daß der Übernahme zivilberuflicher Arbeitsweltverhältnisse in das Berufsfeld der Bundeswehr äußerst enge Grenzen gesetzt sind. Im traditionalistischen Soldatenbild besteht damit für die Integration der Bundeswehr in die Gesellschaft lediglich ein eng begrenzter Spielraum. Eher wird hierin eine Gegenforderung aufgestellt: Um das Soldatenleben zu erleichtern, sollten die Bürger nicht nur die Eigenständigkeit der Streitkräfte akzeptieren und respektieren, sondern auch ihre Einstellungen stärker an den Imperativen des Soldatentums - besonders der Verteidigungsbereitschaft - orientieren.

Nach diesem Versuch, die für eine traditionalistische Berufsbildvariante kennzeichnenden Vorstellungen über die „soldatische Existenz“ in geraffter Form herauszustellen, soll nun, ebenfalls mit Augenmerk auf das „Kennzeichnend-Trennende“, versucht werden, typische Ansichten von Reformern zu den soeben behandelten Berufsweltmomenten anzuführen.

Aus reformerischer Sicht kann dem informellen bzw. ungeschriebenen Gewohnheitsrecht und der Ehre des Soldaten keine hervorragende Bedeutung für sein Berufshandeln mehr beigemessen werden. Für sie wird das Tätigkeitsfeld Bundeswehr in der Hauptsache von positiven, d.h. schriftlich fixierten, notfalls gerichtlich einforderbaren Rechtsnormen durchreguliert. Nicht zuletzt um die zwischenmenschlichen Beziehungen im Berufsfeld des Soldaten nicht allzu stark durch bürokratische Rationalität zu beeinträchtigen, fordern die Reformer aber - gewissermaßen als Ersatz für die traditionale Ehre des Soldaten -, daß der Würde des Menschen im beruflichen Umgang der Soldaten der Stellenwert eines Zentralregulativs eingeräumt wird.

Hinsichtlich der Rechtsetzung und gerichtlichen Rechtdurchsetzung im Militärbereich erachten die Reformer die erweiterte Mitwirkung von „Zivilisten“ hieran als politisches Gebot aufgrund unheilvoller Vergangenheitserfahrungen. Gleichermäßen wird im Urteil über den Stellenwert der Uniform, des Grußes sowie der militärischen Symbole, Rituale und Repräsentationsformen und der Traditionspflege diesen Berufsweltmomenten keine hervorgehobene sozialintegrative bzw. identitätsstiftende Bedeutung mehr beigemessen.

Die Reformer sprechen sich für die enge Begrenzung der Grußpflicht aus und begreifen die Uniform vorwiegend als reine Berufskleidung, wobei der Akzent manchmal auf „Arbeitsanzug“, manchmal auf „Kampfanzug“ gelegt wird.

In bezug auf Traditionspflege fordern Reformer, daß in der Bundeswehr nur diejenigen Traditionsmomente als besondere Vorbilder zum Tragen kommen dürfen, die voll mit den Normen von Grundgesetz und Demokratie vereinbar seien.

Im reformerischen Berufsbild scheint der Gedanke des Dienens bzw. des Dienstes an der Gesellschaft Vorrang vor dem Verdienen zu haben; eine nicht unbeträchtliche Minderheit nimmt allerdings die Position ein, daß hohe Berufsqualifikationen des Soldaten auch - dem Zivilbereich vergleichbar - hoch zu bezahlen seien.

Wenngleich die Reformer somit den Soldaten der Bundeswehr u.U. also gewisse materielle Verzichtse zumuten, sprechen sie ihnen aber dennoch häufig die Berechtigung ab, sich als eine Elite zu begreifen - statt dessen geben sie der Bezeichnung „Soldat, ein notwendiges Übel“ den Vorzug oder gestehen dem Soldaten zwar Zu, daß er sich als Angehöriger einer Elite begreift, aber nur solange er daraus keine - lauthals geäußerten - Ansprüche auf soziales Prestige und Privilegien ableitet.

Hinsichtlich der für den beruflichen Aufstieg des Soldaten maßgeblichen Kriterien sind für Reformer die folgenden Merkmale in der angeführten Reihenfolge ausschlaggebend:

- politische Eignung zum Soldaten (als Staatsbürger in Uniform),
- militärtechnisches bzw. -handwerkliches Können (Leistungsprinzip) sowie Bildung und Wissen,
- charakterliche Eignung zum Soldaten und Lebensalter (Anciennitätsprinzip).

In Übereinstimmung mit ihrem Integrationskonzept schlagen die „extremen“ Reformer den Soldaten vor, ihren Beruf als „Beruf bzw. Job wie jeder andere auch“ zu verstehen, wohingegen andere im Soldatenberuf durchaus einen eigenständigen Beruf erblicken. Sie charakterisieren den Soldatenberuf in bewußter Nähe wie Differenz zu Traditionalisten und bemüht um spannungstolerante Synthese als „Beruf sui generis wie jeder andere Beruf“.

Im Zuge der Bildungsreform Anfang der siebziger Jahre in der Bundeswehr spitzte sich die Diskussion um das Berufsbild auf die Begriffsalternative „Denker oder Kämpfer“ zu. So lautete auch der Titel eines Aufsatzes von H. Karst,⁹⁾ in dem er zur akademischen Ausbildung der Offizieranwärter Stellung bezog. Von ihr befürchtete er eine Herabminderung der Kampfkraft und der Führungsqualitäten der Offiziere. Demgegenüber forderte er eine Ausbildung, die an der militärischen Praxis und dem soldatischen Auftrag orientiert sei und die den besonderen Eigenheiten des Soldatenberufs gerecht würde.

Deutlich unterschied sich davon das Berufsbild der Reformer. „Dort erfahren die spezifischen Eigenarten des Soldatenberufs eine Beurteilung, die sich an den Erfordernissen des Alltags ausrichtet. Besonders betont werden die sich ändernden Anforderungen in einer modernen Armee, die durch zunehmende Spezialisierung, Verwissenschaftlichung in Teilbereichen und Angleichung an moderne Organisationsstrukturen gekennzeichnet sind und die eine wissenschaftliche Ausbildung der mit Führungsaufgaben betrauten Offiziere notwendig erscheinen lassen.“¹⁰⁾

Die Grenzen zwischen Traditionalisten und Reformern sind heute fließend geworden. Dies gilt vor allem für die Einstellung zum Hochschulstudium. So mußte z.B. der ehemalige Verteidigungsminister Wörner, der der Einrichtung der Bundeswehruniversitäten anfangs eher skeptisch gegenüberstand,¹¹⁾ seine Meinung revidieren. In einer Rede anlässlich der Feierstunde zum 10jährigen Bestehen der Hochschule der Bundeswehr in München führte er aus: „Wo immer ich mich mit den Kommandeuren unterhalte, höre ich anerkennende, zum Teil sehr gute Urteile über Motivation, Urteilsvermögen und Dienstbereitschaft der Hochschulabsolventen. Die von manchen befürchtete Entfremdung vom soldatischen Alltag ist nicht eingetreten. Darüber freue ich mich.“¹²⁾

Diese Gedanken des ehemaligen Verteidigungsministers lassen sich, wenn auch in anderer Formulierung, in vielen Erfahrungsberichten von Kommandeuren und Hochschulabsolventen wiederfinden, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Auch eine Befragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr bei 1.066 Absolventen der Hochschuljahrgänge 1975 und 1976 sowie einer annähernd repräsentativen Auswahl von 179 Vorgesetzten von studierten Offizieren erbrachte ähnliche Ergebnisse.¹³⁾

Tabelle 1:
Meinung über das Studium in bezug auf den Offzrierberuf

	unverzichtbar (1)	(2)	(3)	(4)	schädlich (5)
Hochschulabsolventen (n=1058)	9,1 %	45,3 %	30,2 %	13,6 %	1,8 %
Vorgesetzte (n=167)	7,2 %	49,1 %	35,3 %	8,4 %	

Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, hält eine Mehrheit von studierten Offizieren und Vorgesetzten das Studium in bezug auf den Offzrierberuf für eher unverzichtbar, nur eine Minderheit äußert sich gegenteilig. Bemerkenswert ist, daß Vorgesetzte, die in ihrer Mehrzahl nicht studiert haben, das Studium sogar noch positiver beurteilen als Hochschulabsolventen. Dies mag einerseits darauf beruhen, daß unter letzteren viele Zeitsoldaten sind, die die akademische Ausbildung vorwiegend unter einer zivilberuflichen Perspektive sehen, liegt aber wohl auch in der Erfahrung der Vorgesetzten mit studierten Offizieren begründet.

Sie sind, was die allgemeine Eignung und Leistung der Hochschulabsolventen anbelangt, überwiegend gut. Allerdings gibt es Unterschiede hinsichtlich der Studienfächer der Absolventen.

Tabelle 2:

Allgemeine Eignung und Leistung studierter Offiziere im Meinungsbild von Vorgesetzten

	in der Regel gute Erfahrungen	teils/teils	häufiger schlechte Erfahrungen	keine Erfahrungen	Anzahl der Beurteiler
WOW-Absolventen	62	44	8	45	159
(Diplomkaufmann)	(39,0 %)	(27,7 %)	(5,0 %)	(28,3 %)	(100 %)
Pädagogen	30	52	49	28	159
(Diplompädagoge)	(18,9 %)	(31,7 %)	(30,8 %)	(17,6 %)	(100 %)
Techniker	90	38	6	29	163
(Diplomingenieur)	(55,2 %)	(23,3 %)	(3,7 %)	(17,8 %)	(100 %)
Informatiker	31	23	3	96	153
(Diplominformatiker)	(20,3 %)	(15,0 %)	(2,0 %)	(62,7 %)	(100 %)
FHS-Absolventen technischer Fachrichtungen	62	17	1	78	158
	(39,2 %)	(10,8 %)	(0,6 %)	(49,4 %)	(100 %)
FHS-Absolventen Betriebswirtschaft	22	27	3	99	151
	(14,6 %)	(17,9 %)	(2,0 %)	(65,6 %)	(100 %)

Tabelle 2 weist auf, daß schlechte Erfahrungen häufiger nur mit Pädagogen gemacht wurden. Bei allen anderen Fachrichtungen dominieren die zumindest teilweise guten Urteile. Insgesamt läßt sich somit von überwiegend positiven Erfahrungen mit Hochschulabsolventen reden. Die Negativurteile über die Pädagogen lassen vermuten, daß dieses Studium am wenigsten zu dem Offzrierbild hinführt, das noch bei Vorgesetzten in der Truppe vorherrscht. Dies besagt nun allerdings keineswegs, daß Offzrier mit einem Pädagogikstudium ihren Aufgaben nicht gewachsen wären. Mögli-

cherweise spiegelt sich im Urteil über die Pädagogen nämlich auch das wieder, was ein Offizier wie folgt formulierte: „Der an der 'linken Kaderschmiede' ausgebildete Pädagoge erregt zwar Aufsehen und Unruhe, aber was Erziehung ist, entscheidet nicht Fach- und Sachkompetenz, sondern wird traditionell vom System vorgegeben.“¹⁴⁾

Die überwiegend positiven Erfahrungen mit Hochschulabsolventen wurden von den befragten Vorgesetzten damit begründet, sie seien geschulter im Denken als ihre nicht-studierten Offizierkameraden, sie seien kritischer und kreativer und verfügten über eine ausgereifere Persönlichkeit. Diese Vorteile brächten die Offiziere bereits aus dem Studium mit, und sie seien in der Truppe spürbar. Die Mängel, die man bei studierten Offizieren zu sehen glaubte, wurden nicht in erster Linie dem Studium, sondern der militärischen Ausbildung angelastet. Von den Vorgesetzten wurden auch vor allem in dieser Richtung Maßnahmen gefordert.¹⁵⁾

Die relativ hohe Akzeptanz des zivilen Studiums als Teil der Ausbildung zum Offizier könnte darauf hindeuten, daß die Verzivilisierung des Berufsbildes bereits weit fortgeschritten ist. Die Schwierigkeiten, die Vorgesetzte mit jungen Offizieren haben, die aus einem Pädagogik-Studium kommen, sind vielleicht aber auch ein Indiz dafür, daß hier zwei verschiedene Offizierbilder aufeinandertreffen. „Das eine, nämlich das der Vorgesetzten, ist geprägt von den Anforderungen des erlebten eigenen Truppenalltags, möglicherweise realitätsnah und pragmatisch, vielleicht aber auch traditionell und eher unhinterfragt übernommen noch von den Vorgesetzten der heutigen Vorgesetzten. Das zweite Bild dahingegen kann nicht auf praktischen Erfahrungen beruhen, sondern stellt wohl eher den Versuch dar, ein ziviles Berufsbild, nämlich das des eigenen Studiums in möglichst großen Teilen in der militärischen Umgebung zu bewahren bzw. es dort hinein zu integrieren. Das dies nicht immer reibungslos geschehen kann, scheint einleuchtend.“¹⁶⁾

Ob es diese beiden Offizierbilder in der Selbstwahrnehmung von Betroffenen in der Bundeswehr wirklich gibt und - wenn ja - wie sie sich entwickelt haben, soll im folgenden dargestellt werden.

4. Das Selbstbild von Offizieren

4.1. Autostereotypen Mitte der siebziger Jahre

In den Jahren 1974 und 1975 führte das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr erste Erhebungen zum Selbstbild von Offizieren durch.¹⁷⁾ Mit einem weitgehend identischen Untersuchungsinstrumentarium wurden einerseits vor der Eröffnung der Bundeswehrhochschulen Teilnehmer des damaligen Offizierlehrgangs II an der Heeresoffiziersschule Hannover, andererseits nach Aufnahme des Lehrbetriebs an den Hochschulen studierende Offiziere bzw. Offizieranwärter befragt.

Zwischen Offizieren in der akademischen Ausbildung und nichtstudierten Befragten konnten zum damaligen Zeitpunkt kaum Unterschiede im Selbstbild nachgewiesen werden. Das Stereotyp des „jungen Offiziers“ wurde von den Studenten zwar etwas distanzierter und eher kritisch beschrieben als von den Offizieren ohne Studium, indem von ersteren die eigene Bezugsgruppe in geringerem Maße für hilfsbereit, fair

und umgänglich gehalten wurde. Ansonsten gab es zwischen beiden Gruppen aber eine weitgehend einheitliche Beurteilung.

Auch in bezug auf die Motive zur Berufswahl kristallisierte sich nach der Häufigkeit der Nennungen der gleiche Motivkomplex als besonders bedeutend heraus. So standen für alle Befragten die „Möglichkeit, in jungen Jahren eine verantwortliche Position zu übernehmen“, der „Umgang mit jungen Menschen“ und „berufliche Aufstiegsmöglichkeiten“ im Vordergrund der Überlegungen.

Gleichlautend zu Hamann, der anfangs der siebziger Jahre Hauptleute befragte,¹⁸⁾ konnten Lippert und Zabel auch bei jungen Offizieren feststellen, daß Eigenschaften wie „Entschlußkraft“, „Verantwortungsbewußtsein“ und „psychische Belastbarkeit“ das Selbstverständnis des Offiziers prägten.

4.2. Empirische Ergebnisse aus dem Jahr 1978

1978 befragte das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr eine Gruppe von Bundeswehroffizieren (Studenten der Hochschulen der Bundeswehr, Offiziere an der Führungsakademie der Bundeswehr und Teilnehmer an Kommandeurlehrgängen an der Offizierschule der Luftwaffe) danach, welche Tätigkeiten Offiziere ihrer Meinung nach ausübten, welche Eigenschaften sie Offizieren zuschreiben würden und welche Gründe für die Berufswahl sie bei Offizieren vermuteten. Dieselben Fragen wurden für drei zivile Berufe (Lehrer, Ingenieur und Manager) gestellt, von denen angenommen wurde, daß sie mit dem Beruf Offizier in weiten Teilen vergleichbar waren.¹⁹⁾

Unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Teilstreitkraft und von technischen oder pädagogischen Grundinteressen zeichneten alle befragten Offiziere dasselbe Bild ihres Berufs. Wie Tabelle 3 zeigt, sahen sich die Teilnehmer an der Untersuchung einer Berufsgruppe zugehörig, die „wichtig für unser Land“ ist, in der man Wert auf Disziplin legt, die sich selbstbewußt und an Leistung interessiert zeigt und die untereinander zusammenhält.

Tabelle 3:
Einschätzung der Eigenschaften von Offizieren durch Offiziere (1978)

Frage: Sie finden im folgenden eine Liste von Eigenschaften. Kringeln Sie bitte für jede Eigenschaft den Punkt unter der danebenstehenden „Skala“, der angibt, welcher Teil der Bundeswehroffiziere (Lehrer, Ingenieure, Manager) die jeweilige Eigenschaft ihrer Meinung nach besitzt.

Skala: 1 = kaum einer, 2 = wenige, 3 = weniger als die Hälfte, 4 = die Hälfte, 5 = mehr als die Hälfte, 6 = viele, 7 fast alle

Mittelwerte Offiziere Lehrer Ingenieure Manager				
	Offiziere	Lehrer	Ingenieure	Manager
Am Wohl der anderen interessiert	3,90	3,94	3,43	3,03
Vorbild für die Jugend	3,32	3,37	3,40	3,18
Aufopferungsbereit	3,83	3,08	3,32	3,90
Idealistisch	3,63	3,57	3,43	3,13
Kritisch, unabhängig	3,59	3,88	4,50	4,65
Partnerschaftlich	4,08	3,90	4,64	3,85
Reformfreudig	3,07	3,98	4,27	4,58
Wichtig für unser Land	5,31	5,27	5,03	4,61
Erfüllt die Aufgaben gut	4,77	4,07	5,00	5,32
Intelligent	4,88	5,05	5,40	5,71
Gebildet	4,85	5,18	5,32	5,21
An Leistung interessiert	5,00	4,50	5,29	6,31
Vaterlandsverbunden, patriotisch	4,03	2,73	2,87	2,89
Fähig, gut ausgebildet	4,52	3,90	5,17	5,61
Auf Disziplin bedacht	5,31	3,89	3,28	4,82
Selbstbewußt	5,23	4,77	5,14	6,05
Ehrgeizig	4,90	4,24	5,26	6,32
Standesbewußt, stolz auf den eigenen Beruf	4,50	4,37	5,15	5,30
Halten untereinander zusammen	4,93	4,15	3,88	3,73
Eingebildet, über schätzt die eigene Bedeutung	3,01	3,72	3,15	5,30
Autoritär	4,26	3,87	3,00	4,68
Obrigkeitshörig	4,17	3,94	3,27	3,55
Gewissenlos	1,72	2,09	2,11	3,00
Politisch unzuverlässig	2,04	2,91	2,67	2,59
Engstirnig	3,11	3,52	2,90	2,63
Politisch einflußreich	2,02	3,08	2,41	3,87
Zu gut bezahlt/Gehalt zu hoch	1,85	4,21	3,17	4,24
Vorwiegend am Gehalt interessiert	3,56	4,63	4,87	5,52
Karriereorientiert	4,87	4,30	5,23	6,12

Quelle: Bühner, M.: „Offiziere der Bundeswehr“: Selbst- und Fremdbild. SO-WI-Berichte H. 32, München 1983, S. 93

Im Vergleich zu den in der Frage erwähnten Zivilberufen sahen sich die Offiziere als autoritärer, obrigkeitshöriger, vaterlandsverbundener und eher auf Disziplin bedacht an. Insgesamt, so Bühner, ergab sich „das (Selbst-)Bild einer eher konservativen Berufsgruppe“.

Zwischen den jüngeren Offizieren an den beiden Bundeswehruniversitäten und den älteren Offizieren gab es in der Zuweisung von Eigenschaften allerdings Unterschiede.

de. So waren studierende Offiziere weniger der Meinung, die Angehörigen ihrer Berufsgruppe seien Vorbild für die Jugend, aufopferungsbereit, partnerschaftlich, reformfreudig und kritisch sowie wichtig für unser Land. Dagegen aber glaubten sie, Offiziere hielten mehr untereinander zusammen, seien autoritärer, gewissenloser und engstirniger.²⁰⁾

4.3. Das Selbstbild von Offizieren Mitte der achtziger Jahre

4.3.1. Datenbasis und Auswertung

Grundlage der folgenden Ergebnisdarstellung sind die freiformulierten schriftlichen Antworten von Offizieren auf Fragen nach Eignungs-, Persönlichkeits- und Leistungsmerkmalen, die

- den Offizier der Bundeswehr auszeichnen sollen,
- von einem guten Zug-/Einheitsführer erwartet werden, - vom Offizier in Stabsverwendungen gefordert werden.

Befragt wurden in den Jahren 1983 bis 1986 insgesamt 1.483 Offiziere in den Dienstgraden Leutnant bis Oberst/Kapitän z.S. Aus ihnen wurde eine geschichtete Zufallsstichprobe gezogen, die sich wie folgt zusammensetzte:

- 100 Berufsoffiziere, die vor Errichtung der Bundeswehruniversitäten in die Bundeswehr eintraten und vorwiegend in Kommandeursverwendungen tätig waren (vorwiegender Dienstgrad: Oberstleutnant/Fregattenkapitän);
- 100 Berufsoffiziere mit Studium an den Bundeswehruniversitäten, meist im Dienstgrad Oberleutnant in einer Truppenverwendung;
- 100 Zeitoffiziere mit Studium an den Bundeswehruniversitäten, meist im Dienstgrad Oberleutnant in einer Truppenverwendung;
- 100 Zeitoffiziere mit Studium an den Bundeswehruniversitäten zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus der Bundeswehr (vorwiegender Dienstgrad: Hauptmann/Kapitänleutnant).

180 der befragten Offiziere gehörten dem Heer an, 140 der Luftwaffe und 80 der Marine. Die genaue Aufschlüsselung nach Dienstgraden in den einzelnen Gruppen zeigt Tabelle 4.

Tabelle 4
Zusammensetzung der Stichprobe.

IN DER STICHPR. ENTFALLEN AUF	DIENSTGRAD-GRUPPE					ZUS.*
	OLt OLt zS	Hptm KptLt	Maj KKpt	Oberstlt. FKpt	Oberst Kpt.zS	
OFFIZIERSGRUPE: Kommandeure ohne HsBw-Studium	0	0	11	84	5	100
Berufsoffiziere mit HsBw-Studium	77	23	0	0	0	100
zeitoffiziere mit HsBw-Studium 4	95	4	0	0	0	99
Zeitoffz. z. Ztpkt.des Ausscheidens	3	97	0	0	0	100
ZUS.*	175	124	11	84	5	399

*Ein Befragter hat seinen Dienstgrad nicht angegeben

Von den befragten Kommandeuren verfügten 18 über ein abgeschlossenes Studium, 10 über ein abgebrochenes und 72 über kein Studium. Alle übrigen Offiziere hatten eine der beiden Bundeswehruniversitäten besucht und dort ein Diplom erworben.

Zu den drei Leitfragen (Offizier allgemein, Zug-/Einheitsführer, Offizier in Stabsverwendung) waren die Teilnehmer an der Untersuchung gebeten worden, in freier Beantwortung Eigenschaften zu nennen. Insgesamt wurden ca. 750 Eigenschaften und Charakterisierungen aufgeführt. Sie wurden zunächst in bezug auf ihre Nennhäufigkeit ausgezählt und dann zu inhaltlichen Gruppen zusammengefaßt. Auf diese Weise entstanden etwa 120 „Berufsanforderungen“, die die Ausgangsbasis für die weitere statistische Auswertung bildeten.

Zunächst sollen die Eigenschaften betrachtet werden, die von den Befragten allgemein vom Offizier verlangt werden. Sie wurden als verwendungsübergreifend bezeichnet.

4.3.2. Verwendungsübergreifende Anforderungen an den Offizier

Die Auswertung der Befragung erbrachte insgesamt 52 verwendungsübergreifende Eignungs- und Leistungsmerkmale. Sie werden in Tabelle 5 nur insofern wiedergegeben, als sie zumindest von 5 % der befragten Offiziere angeführt wurden.

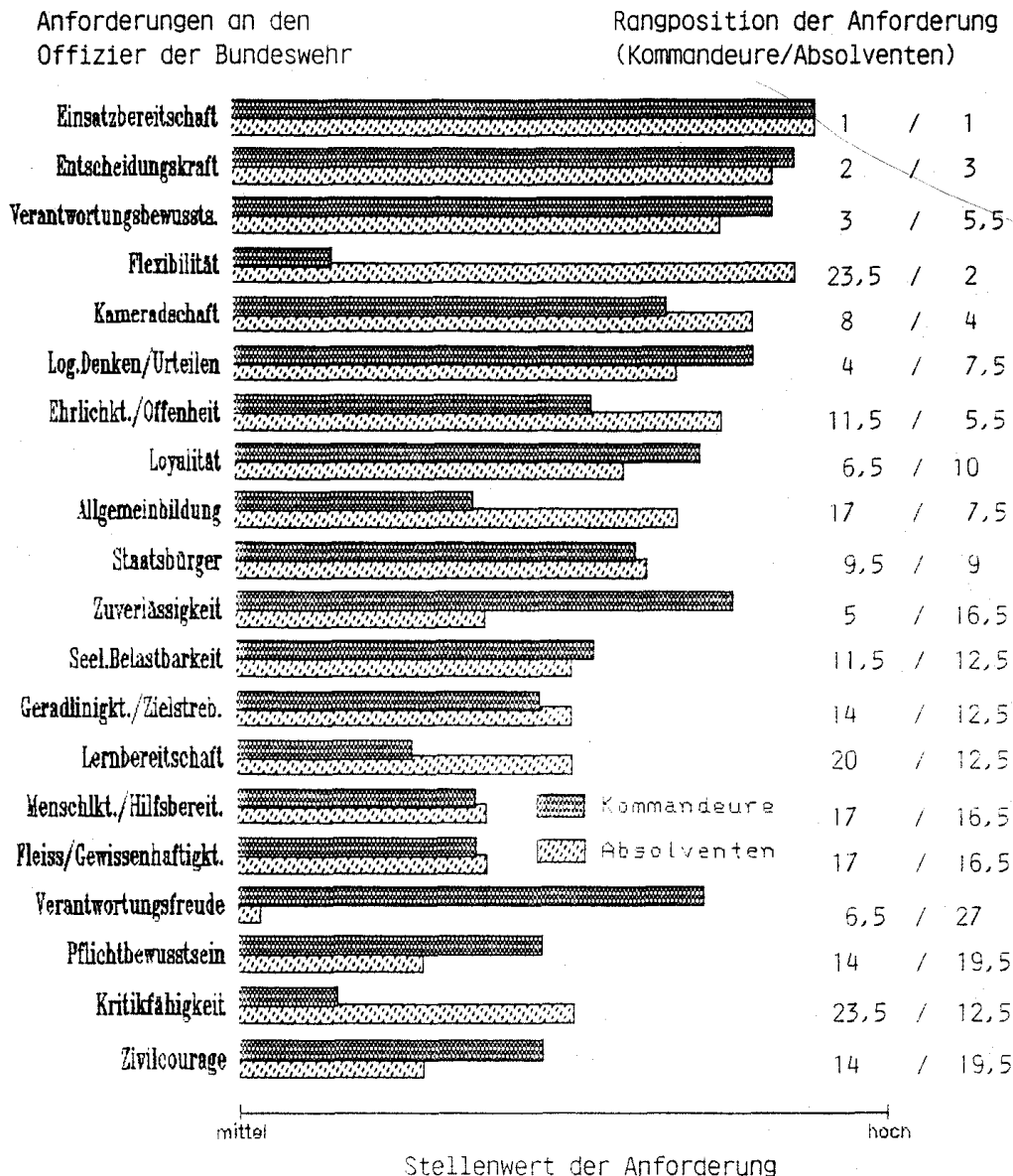
Tabelle 5
Verwendungsübergreifende Anforderungen an den Offizier der Bundeswehr

von den Befragten verlangen	zus	IN DER OFFZ-GR.		IN DER TSK		
		Kdr.	Absolv.	H	L	M
- Einsatzbereitschaft Engagement Leistungswille und Verzichtbereitschaft	38%	50%	34%	35%	44%	36%
-Bereitsch. u. Fähigkt. schnell zu entscheiden	25%	38%	21%	24%	26%	26%
-Verantwortungsbewußtsein	19%	28%	16%	18%	21%	19%
-Flexibilität geistige Beweglichkeit	19%	8%	23%	18%	19%	21%
-Kameradschaft .	17%	19%	17%	14%	20%	19%
- „Logisches Denk-, Urteils-, Analyse- und Abs- traktionsvermögen (Intelligenz)	17%	27%	14%	16%	16%	14%
-Ehrlichkeit , Offenheit Aufrichtigkeit	16%	15%	16%	18%	14%	14%
-Loyalität	14%	21%	11%	12%	16%	13%
-Allgemeinbildung - Allgemeinwissen	13%	12%	14%	12%	14%	16%
-„Staatsbürgerliches Bewußtsein" und politisch gesellschaftliche Aufgeschlossenheit	13%	16%	12%	15%	11%	13%
-Zuverlässigkeit	12%	23%	8%	11%	13%	14%
-Seelisch - geistige Belastbarkeit	10%	15%	9%	12%	10%	7%
-Moderate Durchsetzungsfähigkeiten Zielstrebig- keit Gradlinigkeit, klare Leitlinie	10%	13%	9%	9%	8%	14%
-Lern- und Bildungsbereitschaft	9%	11%	9%	8%	10%	11%
-Menschlichkeit, Verträglichkeit, Hilfsbereitschaft	9%	12%	8%	10%	7%	11%
Arbeitsugenden: Fleiß, Gewissenhaftigkeit, Ehr- geiz, Genauigkeit, Pünktlichkeit	9%	12%	8%	8%	9%	10%
-Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung Verantwortungsfreude .	8%	21%	4%	9%	6%	7%
-Pflichtbewußtsein entspr. Dienstauffassung	8%	13%	7%	9%	8%	6%
-Kritikfähigkeit	8%	8%	9%	9%	9%	6%
-Zivilcourage (in Wort und Tat)	8%	13%	7%	10%	10%	1%
-Sicherheit und Ruhe im Auftreten	7%	3%	8%	7%	8%	4%
-„Identifikation mit dem Soldaten-/Offizierberuf"	7%	16%	4%	8%	7%	6%
-Ideenreichtum und Kreativität .	6%	11%	4%	6%	6%	6%
-Toleranz	5%	5%	3%	3%	8%	5%
-Selbstbewußtsein	5%	5%	6%	7%	4%	5%
-Selbstkritik üben , Kritik vertragen können und reduziertes Karrierestreben	5%	4%	5%	4%	6%	5%
	5%	7%	4%	8%	2%	4%

Absolv. = Offiziere, die an den Universitäten der Bundeswehr, ein Diplom erworben haben

Greift man in Tabelle 5 die Eigenschaften heraus, die nach ihrer Nennhäufigkeit an den ersten 20 Stellen stehen, und überträgt sie in eine graphische Darstellung, so ergibt sich das folgende Bild:

Graphik 1
Verwendungsübergreifende Hauptanforderungen
(Stellenwert bei Kommandeuren und Absolventen)



In Ergänzung zu Tabelle 5 vermittelt das Zahlendiagramm Informationen über den Stellenwert bzw. die Rangposition der aufgeführten Anforderungen bei Kommandeuren und Absolventen. Dem Diagramm kann z.B. entnommen werden, daß der häufigst genannten verwendungsübergreifenden Anforderung „Einsatzbereitschaft“ unter Kommandeuren wie Absolventen gleichermaßen höchster Stellenwert (jeweils 1. Rangposition) zukommt.

Der Balkenvergleich läßt aber auch erkennen, daß zwischen Kommandeuren und Absolventen z.T. gravierende Auffassungsunterschiede über den Stellenwert einzelner Anforderungen bestehen. So steht die Forderung nach Flexibilität bei den Absolventen an 2. Stelle, unter den Kommandeuren nimmt sie aber nur Rangposition 23,5

ein. Umgekehrt verhält es sich bei der Forderung nach Verantwortungsfreude; sie steht unter Kommandeuren auf Rangposition 6,5. Bei den Absolventen kommt diese Forderung aber erst an 27. Stelle.

Um eine aussagekräftige, den Auffassungsunterschieden Rechnung tragende Liste der wichtigsten übergreifenden Berufsanforderungen zu erstellen, wurden deshalb zwei verschiedene Gruppen von Anforderungen gebildet:

- a) Konsensgetragene Anforderungen, die unter Kommandeuren und Absolventen näherungsweise einen gleichen Stellenwert (Rangposition) haben, und
- b) dissensbelastete Anforderungen, deren Stellenwert (Rangposition) unter Kommandeuren und Absolventen erheblich voneinander abweicht.

Die Merkmale und Eigenschaften, die von den befragten Kommandeuren und den Hochschulabsolventen gleichermaßen als die wichtigsten Anforderungen an den Offizier der Bundeswehr angesehen werden, sind Tabelle 6 zu entnehmen.

Tabelle 6
Konsensgetragene Hauptanforderungen an den Offizier der Bundeswehr*

Forderungshäufigkeit u. Rangposition der verwendungsübergreifenden Anforderung	zus.	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit	Rangposit	Rangdiff. (abs.)
		Kdr.	Absolv.	Kdr.	Absolv.	
Einsatzbereitschaft/Engagement, Leistungswille	38%	50%	34%	1	1	0
Bereitsch. u. Fähigkt., schnell zu entscheiden	25%	38%	21%	2	3	
Verantwortungsbewußtsein Kameradschaft	19%	28%	17%	3	5,5	2,5
Logisches Denk-, Urteils-Analysevermögen	17%	27%	14%	4	7,5	3,5
Ehrlichkeit, Offenheit, Aufrichtigkeit	16%	15%	16%	11,5	5,5	6
Loyalität	14%	21%	11%	6,5	1	3,5
„Staatsbürgerliches Bewußtsein“	13%	16%	12%	9,5	9	0,5
Seelisch geistige Belastbarkeit	10%	15%	9%	11,5	12,5	1
Zielstrebigkeit, Geradlinigkt., klare Leitlinie	10%	13%	9%	14	12,5	1,5
Pflichtbewußtsein, entspr. Dienstauffassung	8%	13%	7%	14	19,5	5,5
Zivilcourage (in Wort und Tat)	8%	13%	7%	14	19,5	5,5

*Konsensgetragene Anforderungen, die unter Kommandeuren und/oder Absolventen ins obere Drittel der Anforderungen fallen (Rangposition 1 - 16 Rangdifferenz 0 - 7)

Zur Hauptanforderung „Staatsbürgerliches Bewußtsein“ ist anzumerken, daß sie von den Befragten kaum expressis verbis erhoben wurde. Es handelt sich bei diesem Merkmal vielmehr um eine stark verdichtete Auswertungskategorie, unter der vielfältige soziopolitische Anforderungen zusammengefaßt wurden. Weitere Merkmale, die von Kommandeuren und Hochschulabsolventen nahezu übereinstimmend, wenn auch nur mit mittlerer Bedeutung für den Offizierberuf, genannt wurden, waren die folgenden:

- Menschlichkeit, Verträglichkeit, Hilfsbereitschaft;
- Arbeitstugenden: Fleiß, Gewissenhaftigkeit, Ehrgeiz;
- Ideenreichtum und Kreativität;
- Stil und Formen;
- Disziplin/Gehorsam/Befehlstreue;
- Führungswille/Führungsfreude.

Übereinstimmend waren beide Gruppen außerdem der Meinung, die Merkmale „Selbstdisziplin“, „Diskussionsvermögen“, „Mobilität“, „Tapferkeit“, „Ritterlichkeit“, und „Fähigkeit zur kritisch-distanzierten Betrachtung des Soldatenberufes“ gehörten nur in geringem Maße zu den Anforderungen, die heute an den Offizier gestellt werden sollten.

Neben Übereinstimmungen gab es zwischen Kommandeuren und Offizieren, die an den Bundeswehruniversitäten studiert haben, aber auch eine ganze Reihe von Gegensätzen. Tabelle 7 zeigt zunächst einmal die Anforderungen, die unter den Stabs-offizieren einen beträchtlich höheren Stellenwert einnahmen als unter den Leutnanten und Hauptleuten.

Tabelle 7
Präferenzen unter Kommandeuren*
(Dissensbelastete Anforderungen an den Offizier der Bundeswehr)

Forderungshäufigkeit u. Rangposition der Verwendungsübergreifenden Anforderung	zus.	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit		Rangdiff.
		Kdr.	Absolv.	Kdr.	Absolv.	(abs.)
Zuverlässigkeit	12%	237	8%	5	16,5	11,5
Bereitschaft zur Übernahme v. Verantwortung	8%	21%	4%	6,5	27	20,5
„Identifikat. mit dem Soldaten-/Offizierberuf,“	7%	16%	4%	9,5	27	17,5
Bescheidenheit, Zurückhaltung, Einfachheit	4%	11%	2%	20	38,5	18,5
Tatkraft Dynamik	4%	10%	2%	22	38,5	16,5
Berufsbild-Orientierg (einschl. histor. Vorbild)	3%	6%	2%	27	38,5	11,5

*Verwendungsübergreifende Anforderungen, die unter Kommandeuren beachtlich höheren Stellenwert als unter Absolventen haben Rangdifferenz mindest. 7,5

Betrachtet man die in Tabelle 7 aufgeführten, von den Kommandeuren präferierten Eigenschaften genauer, so fällt auf, daß sie fast durchweg zu den Charakterisierungen gehören, die in der Literatur zum Offizierbild als traditionelle soldatische Tugenden bezeichnet werden.²¹⁾

Tendenziell bekräftigt wird dieser Befund noch durch eine Reihe weiterer, nicht mehr in Tabelle 7 ausgewiesener Präferenzen bei Kommandeuren. Bei ihnen kam - neben einer Bevorzugung von „Technischem Verständnis“ - noch den Anforderungen

- Mut,
- Idealismus und Vaterlandsliebe,
- politische Loyalität (gegen Staat/Dienstherrn), - Führen mit Herz

ein beträchtlich höherer Stellenwert als unter den Absolventen zu. Bemerkenswert dabei ist, daß die Forderung nach „Führen mit Herz“ ausschließlich von den befragten Kommandeuren erhoben wurde.

Offiziere mit einem Studium an den Bundeswehruniversitäten zeigten gegenüber den Stabsoffizieren im wesentlichen die in Tabelle 8 aufgeführten Präferenzen.

Tabelle 8
Präferenzen unter Absolventen*
(Dissensbelastete Anforderungen an den Offizier der Bundeswehr)

Forderungshäufigkeit. u. Rangposition der verwendungsübergreifenden Anforderung	zus.	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit	Rangposit	Rangdiff.
		Kdr.	Absolv.	Kdr.	Absolv.	(abs.)
Flexibilität geistige Beweglichkeit	19%	8%	23/	23,5	2	21,5
Allgemeinbildung Allgemeinwissen	13%	12%	14%	17	7,5	9,5
Lern- und Bildungsbereitschaft	9%	11%	9%	20,	12,5	7,5
Kritikfähigkeit	8%	8%	9%	23,5	12,5	11
Sicherheit und Ruhe im Auftreten	7%	3%	8%	37,5	16,5-	21
Toleranz	5%	5%	5%	30,5	22,5	8
Selbstbewußtsein	5%	5%	6%	30,5	21	9,5
Selbstkritik üben, Kritik vertragen können	5%	4%	5%	34,5	22,5	12
Selbstsicherheit	3%	1%	4%	45,5	27	18,5

*Verwendungsübergreifende Anforderungen, die unter Absolventen beachtlich höheren Stellenwert als unter Kommandeuren haben (Rangdifferenz mindest. 7,5)

Die von den Absolventen bevorzugt geforderten Merkmale sind weniger spezifisch soldatische Anforderungen, eher handelt es sich bei ihnen um allgemeine, im zivilen wie im militärischen Bereich erforderliche Führungsqualitäten. Tabelle 8 läßt aber auch die Interpretation zu, daß bei studierten Offizieren intellektuelle Qualitäten einen höheren Stellenwert besitzen als bei Kommandeuren.

Diese Charakterisierung wird partiell durch weitere, nicht mehr in Tabelle 8 aufgeführte Präferenzen von Absolventen bekräftigt. Zusätzlich kam unter ihnen nämlich den Anforderungsmerkmalen

- Standfestigkeit/Rückgrat,
- Kontakt- und Anpassungsbereitschaft sowie
- Befähigung zu wissenschaftlichem Arbeiten und theoretisch-methodisches Wissen,
- gesunder Menschenverstand,
- kritische Loyalität,

- zivile Vergleichbarkeit des Berufsbildes ein beachtlich höherer Stellenwert als unter den Kommandeuren zu, wobei die vier letztgenannten Forderungen ausschließlich von den Absolventen erhoben wurden.

Die Tendenz zur Hervorhebung intellektueller und zur Geringerbewertung soldatischer Berufsaspekte unter den Absolventen kann möglicherweise als Rückwirkung des Studiums auf deren Offizierberufsverständnis interpretiert werden. Wenn dem so ist, stellt sich die Frage, ob die Verständnisunterschiede zwischen den befragten Absolventen und Kommandeuren stabil sind oder aber ob im Verlaufe der Dienstzeit nicht eine Anpassung der Einstellungen der ersten Gruppe an die der zweiten erfolgt.

Da die Untersuchungsgruppe der Absolventen einerseits aus Oberleutnanten, deren Studium erst kurz zurücklag, andererseits aus Hauptleuten mit bereits längerer Erfahrung in der Truppe bestand, bot sich ein Vergleich dieser beiden Gruppe mit den Kommandeuren an.

Tabelle 9
Vergleich zwischen Leutnanten, Hauptleuten und Stabsoffizieren

von den Befragten verlangen	mit Dienstgrad			zus
	OLt	Hptm	O/OTL Mai	
Zuverlässigkeit	8%	9%	23%	12%
Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung Verantwortungsfreude	3%	4%	21%	8%
Bescheidenheit, Zurückhaltung, Einfachheit	1%	4%	11%	4%
Idealismus und Vaterlandsliebe	1%	2%	3%	2%
Mut	0%	1%	7%	2%

Tabelle 9 zeigt deutlich, daß die von den befragten Kommandeuren präferierten Einzelmerkmale Verantwortungsfreude, Bescheidenheit, Idealismus und Mut von den frisch von den Bundeswehruniversitäten gekommenen Oberleutnanten am seltensten gefordert werden. Bei den truppenerfahreneren Hauptleuten unter den befragten Absolventen nimmt dagegen die Häufigkeit der Forderung nach diesen soldatischen Merkmalen leicht zu.

Zwar sind die Unterschiede zwischen Leutnanten und Hauptleuten meist nur geringfügig. Da sie aber alle in gleicher Richtung laufen, kann davon gesprochen werden, daß mit wachsender Truppenerfahrung und steigendem Dienstgrad ein Trend zur stärkeren Betonung soldatischer Merkmale vorhanden ist.

Ob dieser Trend dann schließlich in dem jetzt bei Stabsoffizieren vorhandenen Bild mündet, kann man auf Grund der Daten nicht prognostizieren. Der große Unterschied in den Prozentwerten zwischen Hauptleuten und Stabsoffizieren läßt allerdings eine völlige Angleichung eher als unwahrscheinlich erscheinen.

4.3.2.1. Anforderungsunterschiede zwischen den Teilstreitkräften

Bei der Überprüfung der verwendungsübergreifenden Anforderungen auf Merkmale mit auffällig unterschiedlicher Forderungshäufigkeit in den drei Teilstreitkräften erga-

ben sich lediglich zwei Forderungen, die signifikant unterschiedlich waren und die in Tabelle 10 dargestellt werden. Marineoffiziere hielten die Eigenschaften Idealismus und Vaterlandsliebe in weitaus höherem Maße für kennzeichnend als die Angehörigen der beiden anderen Teilstreitkräfte. Demgegenüber forderten sie „Zivilcourage“ mit auffällig geringerer Intensität.

Tabelle 10
Anforderungsunterschiede zwischen den Teilstreitkräften
(Verwendungsübergreifende Merkmale)

von den Befragten ... verlangen ...	zus.	IN DER TSK			signif.
		Heer	Luftw.	Marine	
Zivilcourage (in Wort und Tat)	8%	10%	1%		.04
Idealismus und Vaterlandsliebe	2%	2%		5%	.02

Weiter erlauben die Unterschiede bei den Anforderungshäufigkeiten noch folgende Annahmen:

- Heeresoffiziere betonen weitaus stärker Stil- und Formfragen als ihre Kameraden in den übrigen Teilstreitkräften,
- Luftwaffenoffiziere legen besonderen Wert auf die Eigenschaften "tolerant" und „anpassungsbereit“ und
- Luftwaffenoffiziere fordern im Vergleich zu Heer und Marine sehr selten vom Offizier Tatkraft und Dynamik.

Alle anderen Unterschiede in den Anforderungen zwischen den Teilstreitkräften waren so gering, daß Mitte der achtziger Jahre im Selbstbild der Offiziere kaum von einem uneinheitlichen Stereotyp gesprochen werden konnte.

4.3.2.2. Anforderungsunterschiede bei Offizieren mit einem Studium an den Bundeswehruniversitäten

Weitaus größer als zwischen den Teilstreitkräften waren unter den studierten Offizieren die Unterschiede, die sich zwischen den Studienfachrichtungen ergaben.

Tabelle 11
Divergierende Anforderungshäufigkeiten

von den befragten Absolventen verlangen	zus.	MIT FACHRICHTUNG			signif.
		BOW/WO W Dipl.Kfm.	PÄDA- GOG. Dipl.Paed	TECHNIK Dipl.Ing.	
Logisches Denk-, Urteils-, Analyse- und Abstraktionsvermögen (Intelligenz)	14%	13%	22%	8%	.02
Loyalität	11%	19%	9%	5%	.005
Arbeitstugenden: Fleiß, Gewissenhaftigkeit, Ehrgeiz, Genauigkeit, Pünktlichkeit	8%	11%	2%	10%	.04
Kritikfähigkeit	9%	6%	15%	6%	.02
Selbstbewußtsein	6%	10%	1%		
Vorschriften- und Rechtskenntnisse*	6%	13%	3%	2%	.01

*Diese Forderung wird primär an den Kompaniechef gerichtet

Wie aus Tabelle 11 hervorgeht, fordern Offiziere mit einem erziehungswissenschaftlichen Hochschulabschluß weitaus häufiger als ihre Kameraden aus anderen Studienfachrichtungen logisches Denk- und Urteilsvermögen und Kritikfähigkeit; demgegenüber legen sie weniger Wert auf Arbeitstugenden wie Fleiß, Gewissenhaftigkeit und Pünktlichkeit.

Wirtschaftswissenschaftler stellen höhere Anforderungen an die Loyalität als Pädagogen und Techniker. Außerdem präferieren sie stärker als die Absolventen der anderen Studienfachrichtungen Vorschriften und Rechtskenntnisse sowie Selbstbewußtsein.

Für Techniker unter den befragten Offizieren lassen sich keine Merkmale erkennen, die sie im Vergleich zu den übrigen studierten Offiziere besonders hervorheben.

4.3.3. Anforderungen an den Kompaniechef

Ehe im folgenden auf die subjektiven Vorstellungen von Offizieren zum Kompaniechef eingegangen wird, soll in einem Exkurs das Bild dargestellt werden, das Studien mit der objektiven Methode der Beobachtung erbrachten. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, Wunschbild und Realität aneinander zu messen.

4.3.3.1. Das Tätigkeitsfeld des Kompaniechefs/Bootskommandanten im Spiegel objektiver Daten

Die Rolle des Kompaniechefs gehört zu den wenigen Positionen in der Bundeswehr, deren Stellenwert von den Soldaten seit Gründung der Bundeswehr nahezu unverändert hoch eingeschätzt wurde. Daß dem so war und teilweise auch heute noch so ist, hat mehrere Ursachen. Kuhlmann faßte sie wie folgt zusammen:

„In der Jahren des Aufbaus war die Bundeswehr auf Erfahrungen der sog. kriegsgedienten Jahrgänge angewiesen, deren Einstellungen und Orientie-

rungen von der Wehrmacht mitgeprägt waren und das Bild z.B. vom Kompaniechef verständlicherweise auch in den nur zögernd sich verändernden Vorschriften der Bundeswehr mitbestimmten. Das anspruchsvolle Verständnis vom Chef als 'Führer, Erzieher und Ausbilder' seiner Soldaten mag zum Teil auch bewußt deshalb gepflegt worden sein, um der vermeintlichen Unterbewertung des Soldatenberufs durch die Gesellschaft ein kompensierendes offizielles Berufsbild entgegenzusetzen zu können. Von ihren Initiatoren nahezu unbemerkt, scheint diese, wie man sie nennen muß, Chef-Ideologie jedoch allmählich eine geradezu gegenläufige Wirkung erzielt zu haben. Was als Selbstbestätigung beabsichtigt war, rief tatsächlich Enttäuschung hervor, weil die dem Chef zugewiesene Aufgabenfülle und die Beurteilung seiner Arbeit durch vorgesetzte Dienststellen wie auch durch den Chef selbst sich an Ansprüchen orientieren, die auf derart idealisierenden Vorstellungen beruhen und deshalb kaum erfüllbar sind.²²⁾

Wie sah nun die Rolle des Kompaniechefs Ende der siebziger Jahre/Anfang der achtziger wirklich aus? Zur Beantwortung dieser Frage hat Kuhlmann zwei Studien vorgelegt. Sie bezogen sich einmal auf den Chef von Jägerkompanien im Feldheer²³⁾ und zum zweiten auf den Bootskommandanten in der Marine.²⁴⁾

Beide Studien basieren auf Beobachtungen, d.h. Kompaniechefs und Bootskommandanten wurden jeweils eine Woche lang während ihrer Dienstzeit von speziell geschulten Beobachtern begleitet, die mittels eines vorgegebenen Kategorienschemas jegliche Cheftätigkeit registrierten.

Die Studie im Heer kam zu folgenden Ergebnissen:

- Chefs verwandten 61 % ihrer durchschnittlichen 52 Stunden dauernden wöchentlichen Arbeitszeit am Standort für Ausbildungsaufgaben (auf dem Übungsplatz 75 %). Ein Schwerpunkt lag hier auf der organisatorischen Vorbereitung der Ausbildung, auf der Nachbereitung und auf der Dienstaufsicht. Ein Großteil der „Ausbildungstätigkeiten“ fand am Schreibtisch statt.
- Chefs nahmen nur bei 20 % der praktischen Ausbildung selbst teil. Selten unterrichteten Jägerchefs selbst.
- Verwaltende Tätigkeiten nahmen lediglich 20 % der Dienstzeit ein.
- Den einfachen Soldaten bot sich kaum die Möglichkeit, den Kompaniechef neben seiner Rolle als Disziplinarvorgesetzter auch als informellen Führer zu erleben. Ausreichend intensive soziale Interaktionen, die Führungsbeziehungen entstehen lassen könnten, fehlten (rechnerisch erreichte der Kompaniechef jeden Soldaten persönlich monatlich einmal für ca. 4 Min.).
- Da Kontakte zu den Soldaten fehlten, war es unwahrscheinlich, daß Jägerchefs auf Soldaten erziehend einwirkten. Diese Aufgabe blieb den Gruppen- und Zugführern. Nur über sie wirkte der Chef erziehend.

Für Bootskommandanten ermittelte Kuhlmann tendenziell ähnliche Resultate. Auch ihr Tätigkeitsfeld war zeitlich gesehen weniger als zu einem Viertel mit Verwaltungs-

tätigkeiten ausgefüllt. Ebenso wenig wie den einfachen Soldaten im Heer bot sich den Mannschaften und Maaten in der Marine die Gelegenheit, ihre Kommandanten persönlich zu sprechen. Alle Indikatoren sprachen dafür, „daß Führungsbeziehungen zwischen den Kommandanten einerseits und den Mannschaften und Maaten andererseits eher unwahrscheinlich sind. Weil der Kommandant und die Mannschaften und Maate selten persönliche Kontakte haben, ist ebenfalls begründet in Frage zu stellen, ob der Kommandant als unmittelbar akzeptierter Erzieher - wie immer dies inhaltlich zu verstehen sein mag - gelten darf.“²⁵⁾

Unter Einbeziehung der Resultate einer ergänzenden Befragung der Bootsbesatzungen stellt Kuhlmann zusammenfassend für das subjektive Berufsverständnis der Bootskommandanten fest:

„Der Bootskommandant ist weder Führer noch Verwalter - was zumindest die Möglichkeit ausschließt, daß die große Verwaltungsbelastung den Kommandanten von personaler Führung und direkter Erziehung der Soldaten abhält.

Die Selbsteinschätzung der Kommandanten führt allerdings zu einem völlig entgegengesetzten Urteil. Nicht nur geben sie erheblich höhere Verwaltungsbelastungen an als in den Beobachtungen festgestellt. Sie glauben nach wie vor, erste Ansprechpartner, Problemlöser und zentrale Vertrauensperson der Besatzung zu sein.

Dieses Selbstbild der Kommandanten widerspricht sowohl den festgestellten Gegebenheiten als auch den Bildern, die Portepees Unteroffiziere, Maate und Mannschaften von den Kommandanten haben: im täglichen Dienstgeschehen interpretieren alle beteiligten Soldaten den Stellenwert ihres eigenen Handelns offensichtlich anders als die jeweilig beteiligten Kommunikationspartner.“²⁶⁾

Insgesamt zeigten beide Studien, daß Kompaniechefs und Kommandanten von den ihnen traditionell vorgegebenen Hauptaufgaben des Führens, Ausbildens und Erziehens bestenfalls die des Ausbildens tatsächlich wahrnahmen. In diesem Bereich sind sie aber mehr Planer und Organisatoren als direkt Handelnde.

Das traditionelle Bild des Chefs, das geprägt wurde durch Tätigkeiten „am Mann“, „an der Waffe“ oder „im Gelände“, stimmt zumindest seit Ende der siebziger Jahre nicht mehr. Chefs und Kommandanten sind zu Organisatoren und Managern geworden. Arbeiten im „Büro“, in „Besprechungen“ und andere „nicht-soldatische“ Tätigkeiten kennzeichnen seine Tätigkeit. Ob dieses „objektive“ Bild vom Kompaniechef bzw. Bootskommandanten auch in die subjektiven Autostereotypen der Offiziere eingegangen ist, soll im folgenden untersucht werden.

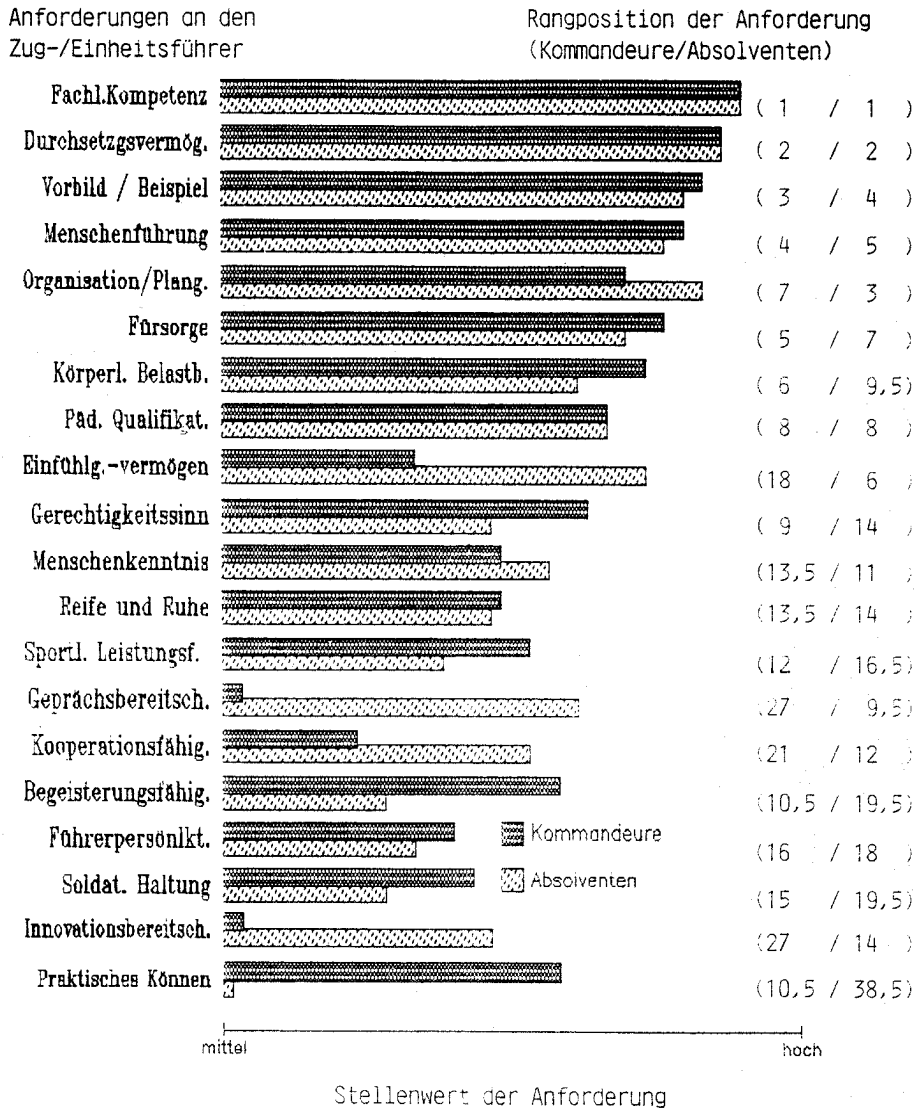
4.3.3.2. Das subjektive Bild vom Einheitsführer bei Offizieren

Die 1983 bis 1986 durchgeführten Befragungen von Offizieren erbrachten in bezug auf das Bild vom Einheitsführer ein Ergebnis, das dem in der Bootskommandantenstudie ermittelten Selbstbild sehr ähnelte.

Zunächst resultierte die Auswertung der Frage nach charakteristischen Merkmalen des Zug- bzw. Einheitsführers in insgesamt 49 Anforderungen. Graphik 2 zeigt die

20, die am häufigsten genannt wurden, und unterteilt sie in die Antworten der Kommandeure und der studierten Offiziere mit dem Dienstgrad Leutnant bis Hauptmann (Absolventen).

Graphik 2
Anforderungen an den Einheitsführer
(Stellenwert bei Kommandeuren und Absolventen)



Das Diagramm weist aus, welchen Stellenwert, gemessen an der Rangposition, die ausgewiesenen Merkmale unter Kommandeuren und Absolventen haben. Ihm ist z.B. zu entnehmen, daß hinsichtlich der beiden häufigst genannten Anforderungen an den Einheitsführer, militärfachliche Kompetenz und Durchsetzungsvermögen, vollständiger Konsens über deren Stellenwert unter Kommandeuren und Absolventen besteht. In beiden Befragtengruppen nehmen diese Merkmale jeweils Rangposition 1 und 2 ein. Ebenso besteht vollständige Übereinstimmung über den Stellenwert pädagogischer Qualifikationen (Rangposition 8).

Der Balkenvergleich deutet aber auch auf z.T. erhebliche Auffassungsunterschiede zwischen Kommandeuren und Absolventen hin. Die Forderung nach Einfühlungs-

vermögen steht z.B. unter den Absolventen an 6. Stelle, bei den Kommandeuren aber erst auf der 18. Rangposition. Umgekehrt verlangen Kommandeure praktisches Können - auf Platz 10,5 sehr entschieden dringlicher als Absolventen; für sie kommt der Praktiker erst an 38. Stelle. Zur Aufstellung einer die Gewichtsunterschiede berücksichtigenden Reihe von Hauptanforderungen an den Einheitsführer wurde deshalb das gleiche, differenzierende Verfahren wie bei den verwendungsübergreifenden Hauptanforderungen angewandt.

Tabelle 12 zeigt zunächst einmal die Merkmale, die einerseits häufig genannt wurden, andererseits bei Kommandeuren und Subalternoffizieren, gemessen an ihrer jeweiligen Rangposition, in etwa gleich hohen Stellenwert hatten.

Tabelle 12
Konsensgetragene Hauptanforderungen an den Einheitsführer*

Forderungshäufigkeit und Rangposition der Anforderung an den Einheitsführer		IN DER OFFZ-GR.		Rangposit	Rangposit	Rangdiff.
		Kdr.	Absolv.	Kdr.	Absolv.	(abs)
Fachkompetenz: Militärfachl. Können u. Wissen	62%	78%	54%	1	1	0
Durchsetzungsverm.(ggf. mit Strenge/Härte)	46%	52%	43%	2	2	0
Vorbild Beispiel	36%	51%	28%	3	4	1
Eignung, Befähig Neigung z. Menschenführung	33%	46%	27%	4	5	1
Organisationstalent, Plang. u. Koordination	33%	33%	33%	7	3	
Fürsorge und Betreuung	28%	41%	2	5		2
Körperl. Belastbarkeit/Leistungsfähigkeit	24%	36%	17%	6	9,5	3,5
Pädagog Qualifikat: Lehrbefähig. Ausbildgeschick und Erziehungsvermögen	22%	30%	18%	8	8	0
Gerechtigkeit Gerechtigkeitssinn	18%	28%	13%	9	14	5
Menschenkenntnis	17%	19%	16%	13,5	11	2,5
Reife Ruhe und Beständigkeit	15%	19%	13%	13,5	14	0,5
Sportlich aktiv leistungsfähig	15%	20%	127	12	16,5	4,5
Führerpersönlichkeit. person. Autorität)	13%	17%	11%	16	18	2
Soldatische Haltung Erscheinungsbild	12%	18%	91%	15	19,5	4,5

*Konsensgetragene Anforderungen an den Zug-/Einheitsführer, die unter Kommandeuren und/oder Absolventen nach ihrer Häufigkeit ins obere Drittel der Anforderungen fallen (Rangposition 1 - 16 ; Rangdifferenz 0 - 7)

Alle Merkmale, die in Tabelle 12 aufgeführt werden, lassen sich inhaltlich einem Offizierbild zuordnen, daß sich an den traditionellen Vorgaben des Führens, Ausbildens und Erziehens orientiert. Ohne Unterschied zwischen Dienstgrad, Dienststellung und Alter befürworten Offiziere also eine Vorstellung vom Einheitsführer, die in der Realität - so Kuhlmann - kaum mehr existiert.

In Tabelle 12 lassen sich zwischen Stabsoffizieren einerseits und Hochschulabsolventen andererseits, die mit Mehrheit zum Befragungszeitpunkt in einer Einheitsfüh-

rer- oder Zugführerverwendung standen, aber auch bereits gewisse tendenzielle Unterschiede erkennen. So scheinen Kommandeure stärker noch als Absolventen traditionell orientiert zu sein, indem sie größeren Wert auf ein soldatisches Erscheinungsbild und auf Gerechtigkeit legen. Umgekehrt haben Organisationstalent, Planung und Koordination bei studierten Offizieren einen höheren Stellenwert.

Der tendenzielle Eindruck wird noch verstärkt, wenn man in Tabelle 13 die Merkmale betrachtet, die bei Stabsoffizieren einen beträchtlich höheren Stellenwert haben als bei Absolventen.

Tabelle 13
Eigenschaften des Einheitsführers, die vorwiegend von Kommandeuren genannt werden*

Forderungshäufigkeit und Rangposition der Anforderung an den Einheitsführer	zus.	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit	Rangposit	Rangdiff.
		Kdr.	Absolv.	Kdr.	Absolv.	(abs.)
Begeisterungsfähigkeit, Schwung und Überzeugungskraft	14%	22%	9%	10,5	19,5	9
Praktiker: Praktisches Können	10%	22%	3%	10,5	38,5	28
Dienstaufsicht bes. hilfreiche Dienstaufsicht	7%	12%	4%	23	33	10
Beherrschg. v. Militärhandwerk, Taktik u. Einsatzgrundsätzen	6%	10%	3%	24,5	38,5	14
Vormachen können u. nichts verlangen, was man nicht von sich selbst verlangt	4%	8%	2%	29	42,5	13,5

*Anforderungen an den Zug-/Einheitsführer, die unter Kommandeuren beachtlich höheren Stellenwert. als unter Absolventen haben Rangdifferenz mindest. 7,5

Alle Merkmale, die mit hoher Präferenz von Kommandeuren genannt werden und bei den Absolventen wesentlich tiefere Rangpositionen einnehmen, lassen sich entweder der Menschenführung, der taktisch-militärischen Führung oder aber der Ausbildung zurechnen. Insofern ist es erlaubt, die Behauptung aufzustellen, daß das traditionelle Bild vom Einheitsführer vorwiegend noch bei älteren Offizieren, weniger aber bei der jüngeren Offiziergeneration vorherrscht.

Charakteristika von Führung, Erziehung und Ausbildung sind in den Vorstellungen der Absolventen vom Einheitsführer allerdings keineswegs verschwunden. Dies belegt ein Blick auf die Merkmale in Tabelle 14, die bei studierten Offizieren einen hohen, bei den Kommandeuren dagegen einen niedrigen Stellenwert hatten.

Tabelle 14
Eigenschaften des Einheitsführers, die vorwiegend von studierten Offizieren genannt werden*

Forderungshäufigkeit und Rangposition der Anforderung an den Einheitsführer	zus.	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit.	Pangposit	Rangdiff.
		Kdr.	Absolv.	Kdr.	Ab-solv.	(abs)
Einfühlungsvermögen und Verständnis	21%	14%	24%	18	6	12
Gesprächsbereiter Ansprechpartner	15%	9%	17%	27	9,5	17,5

Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft	14%	13%	14%	21	12	9
Aufgeschlossen u. innovationsbereit	11%	9%	13%	27	14	13
Fähigkeit zur Motivation, Integration	11%	10%	12%	24,5	16,5	8
Administration: Verwaltung und Schriftverkehr	6%	4%	7%	34	22	12
Improvisationstalent	5%	3%	5%	38	27,5	10,5
Polit. Bildung u. sicherheitspolit. Wissen	4%	3%	5%	38	27,5	10,5

*Anforderungen an den Zug-/Einheitsführer, die unter Absolventen beachtlich höheren Stellenwert als unter Kommandeuren haben Rangdifferenz mindest. 7,5

Zweifelsohne lassen sich die fünf in Tabelle 14 zunächst genannten Anforderungen alle mit der Menschenführung in den Streitkräften in Zusammenhang bringen. Insofern sind sich Kommandeure und Absolventen sicher einig, daß das Führen von Untergebenen zu den wichtigsten Aufgaben eines Kompaniechefs gehört. Innerhalb dieses Gebietes werden die Schwerpunkte allerdings verschieden gesetzt. Während bei den, Stabsoffizieren vorwiegend praktisch-handwerkliches Können und die Fähigkeit zur Dienstaufsicht gefragt sind, lassen sich die Merkmale, die von den jüngeren Offizieren mit Präferenz gefordert werden, eher unter „Forderungen nach sozialer Sensibilität“ subsumieren.

Auch die weiteren, nicht in der Tabelle enthaltenen Absolventenpräferenzen für

- Information von unten und Beteiligung,
 - Unbürokratisches Verhalten
- sowie die ausschließlich von Absolventen erhobenen Forderungen nach
- sich mit seiner Einheit identifizieren, für sie einstehen und Druck von außen abfangen,
 - vertrauensvoll - zuversichtlicher Grundeinstellung gegenüber dem Menschen: kein Pessimist und
 - flexibler Handhabung von Vorschriften im Interesse der Untergebenen stützen diese Aussage.

Bemerkenswert in Tabelle 14 ist wohl aber auch, daß Absolventen weitaus stärker als Kommandeure Eigenschaften und Fähigkeiten fordern, die dem Einheitsführer als Manager oder aber als politisch bewußtem „Staatsbürger unterzuordnen sind.

Die Tendenz zur Geringveranschlagung praktischer Qualifikationen unter den studierten Offizieren kann relativ plausibel als Folge des überwiegend theoretisch orientierten Studiums interpretiert werden. Die Höherbewertung sozialer Sensibilität und administrativer sowie verwaltender Tätigkeiten dagegen ist wohl eher die Folge der täglichen Erfahrungen, die die befragten Absolventen in ihrer Tätigkeit als Zug- oder Einheitsführer gemacht haben.

4.3.3.3. Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften

Faßt man die Antworten von Kommandeuren und Absolventen zusammen und untergliedert sie nach Teilstreitkräften, so zeigt sich, daß eine Reihe von Merkmalen vornehmlich im Heer gefordert wurden.

Tabelle 15
Heeresspezifische Anforderungen an den Einheitsführer

von den Befragten verlangen	zus.	IN DER TSK			signif.
		Heer	Luftw.	Marine	
Pädagog. Qualifikat: Lehrbefähig., Ausbildungsgeschick und Erziehungsvermögen	22%	31%	15%	16%	.01
Eigeninitiative/Selbständigkeit	8%	14%	5%	1%	.01
Dienstaufsicht bes. hilfreiche Dienstaufsicht	7%	11%	4%	3%	.05
Polit. Bildung u. sicherheitspolit. Wissen	4%	8%	1%	1%	.01
Vormachen können u. nichts verlangen, was man nicht von sich selbst verlangt	4%	8%	2%	1%	.05
Auf Soldaten/Einheit prägend/formend einwirken können	2%	5%	--	--	.01

Alle in Tabelle 15 genannten Merkmale beziehen sich auf den Kompaniechef in seiner Eigenschaft als Erzieher und Ausbilder. Selbst das Merkmal „Politische Bildung und sicherheitspolitisches Wissen“, das auf den ersten Blick eher auf die staatsbürgerliche Bildung des Einheitsführers abzielt, kann mittelbar den erzieherischen und ausbildnerischen Fähigkeiten zugerechnet werden.

Im Vergleich zu den Heeresbefunden nimmt sich die Anzahl luftwaffenspezifischer Anforderungen zahlenmäßig bescheidener aus. Luftwaffenoffiziere erwarten vom guten Einheitsführer auffallend häufiger als die Angehörigen der beiden anderen Teilstreitkräfte

- Information von unten und entsprechende Beteiligung sowie
- flexible Handhabung von Vorschriften im Interesse der Untergebenen.

Vergleichsweise geringer wird dagegen in der Luftwaffe die Forderung nach „Vorbild/Beispiel“ erhoben.

Tabelle 16
Luftwaffenspezifische Anforderungen an den Einheitsführer

von den Befragten verlangen	zus.	IN-DER TSK			signif.
		Heer	Luftw.	Marine	
Information von unten und Beteiligung	4%	3%	7%		.05
Flexible Handhabung v. Vorschriften im Interesse der Untergebenen	1%	--	3%		.05
Vorbild Beispiel	36%	43%	26%	37%	.04

In der Tendenz konnte außerdem noch festgestellt werden, daß in der Luftwaffe Forderungen nach soldatischer Haltung bzw. einem korrekten äußeren Erscheinungsbild seltener gestellt wurden als in Heer und Marine.

Für die Marine ließen sich keine Anforderungen ermitteln, die von denen der beiden anderen Teilstreitkräfte signifikant unterschiedlich waren. Andeutungsweise kann den Häufigkeitsverteilungen allenfalls entnommen werden, daß Marineoffiziere Eignung, Befähigung und Neigung zur Menschenführung sowie Beurteilungsvermögen bei der

Personalführung mit geringerer Intensität vom Einheitsführer forderten als Heeres- und Luftwaffenoffiziere.

4.3.3.4. Zusammenfassende Bewertung des stereotypen Bildes vom Einheitsführer

Faßt man die Ergebnisse zum Stereotyp des Einheitsführers Mitte der achtziger Jahre zusammen, so läßt sich die von Kuhlmann in bezug auf den Bootskommandanten gemachte Aussage, daß objektives Tätigkeitsbild und subjektive Vorstellungen auseinanderklaffen, durch die 1983 - 86 erhobenen Daten zumindest nicht widerlegen. Nach wie vor scheint bei allen Offizieren, wenn auch unterschiedlich nach den Dienstgradgruppen und der Zugehörigkeit zu einer Teilstreitkraft, ein Bild vom Kompaniechef vorzuherrschen, das eher von sozial erwünschten denn in der Realität vorhandenen Merkmalen geprägt wird.

Die soziale Erwünschtheit wird bei den jungen Offizieren zumindest teilweise durch das Studium an den Bundeswehruniversitäten /-hochschulen beeinflusst. Das Bild vom Einheitsführer der Kommandeure dagegen entspricht weitgehend dem, das Vorschriften und Erlasse der Bundeswehr zum damaligen Zeitpunkt vorgaben.²⁷⁾

4.3.4. Anforderungen an den Offizier in Stabsdienstverwendungen

In den Befragungen Mitte der achtziger Jahre antworten auf die Frage, ob an den Offizier in Stabsverwendungen überhaupt andere Anforderungen als an den Offizier in Linienverwendungen zu richten sind, lediglich ein Viertel der Befragten mit „Ja“.

Tabelle 17
 Verschiedene Anforderungen an Offiziere
 in Linien- und Stabsverwendungen

von den Befragten (1983) meinen zur Frage	zus.	IN DER OFFZ-GR.	
		Kdr.	Absolv.
ob an den Offizier in Stabsverwendg. andere Anford. zu richten sind?			
- ja	25%	23%	26%
- nein	65%	64%	65%
- Anforderungsschwerpunkte sind Verlagert	5%	7%	4%
- geringere Anforderungen	2%	6%	0%
- geben keine Antwort	2%	0%	3%
zus	100%	100%	100%

Die Meinung, daß Stabs- und Führungsverwendungen keine grundsätzlich verschiedenen Anforderungen an den Offizier stellen, aber die Anforderungsschwerpunkte sich verlagern, vertreten 5 % der Befragten. Unter ihnen befinden sich vor allem Kommandeure. Von geringeren Anforderungen spricht kein einziger Offizier mit Bundeswehruniversitätsausbildung. Wohl aber sind einige Kommandeure dieser Ansicht. Sie begründen sie meist damit, daß in Stabsverwendungen der Streß entfalle, der mit der militärischen Menschenführung verbunden sei.

Zur Frage nach besonderen Stabsdienstanforderungen nahmen nur 88 Offiziere Stellung. Unter ihnen befanden sich 30 Kommandeure sowie 30 Berufsoffiziere und 28 Zeitoffiziere mit Studium an den Bundeswehruniversitäten. Sie benannten die in Tabelle 18 aufgeführten Merkmale.

Tabelle 18
 Zusammenstellung besonderer Leistungs- und Eignungsanforderungen
 an den Offizier in Stabsverwendungen

von den Antwortenden	zus	IN DER	OFFZ-GR.
verlangen vom Offizier in Stabsverwendungen		Kdr.	Absolv.
Spezialwissen (im jew. Grundgebiet)	42%	67%	29%
Wissenschaftliche Qualifikationen	33%	30%	34%
- Wissenschaftl. Arbeiten, method.-theoret. Wissen System u. Interdependenzdenken	23%	20%	24%
- Problemantizipations- u. -lösungsvermögen	9%	13%	7%
- Analyt .u. Synthesedenken Abstraktionsvermögen	8%	3%	10%
Bereitschaft und Eignung zum „Führungsgehilfen“	31%	60%	167
- Bereitschaft ,unter Verzicht auf Führg.anspruch/ Selbstdarstellg. im Hintergr. Entscheidghilfen vorzubereiten	17%	33%	9%
- Bereitschaft zur Unter-/Einordnung u. Zuarbeit	14%	30%	5%
- Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit, Sorgfalt in der Arbeit	7%	17%	2%
- Vollst. Loyalität gegenüber dem Vorgesetzten: d.h., dessen Entscheidg. annehmen, vertret. u.	5%	13%	0%

durchsetzen			
Planungs-, Organisations- und Koordinationsvermögen	30%	27%	31%
Truppenerfahrung - Praxisorientierung , Blick für			
Gesamtzusammenhänge und Nebenfolgen in der Truppe	22%	13%	26%
Kooperationsbereitschaft/Teamgeist	17%	27%	12%
Administrative „Begeisterung Perfektion“	11%	7%	14%
Selbständiges Arbeiten von A-Z bis ins Detail)	5%	7%	3%
Kein Papierkrieg: nur notw. Papiere, produzieren	2%	0%	3%
Fähigkt., ohne Resignation f. d. Papierkorb zu arbeiten	1%	0%	2%

Das von den Befragten weitaus am häufigsten genannte Merkmal für einen Offizier in Stabsverwendungen ist dessen Spezialwissen auf dem jeweiligen Führungsgrundgebiet. Diese Forderung wird fast von jedem zweiten befragten Offizier erhoben. Jeweils etwa jeder dritte nennt darüber hinaus noch wissenschaftliche Qualifikationen, die Bereitschaft und Eignung zum „Führungsgehilfen“ sowie Planungs- und Organisationsvermögen. Ein Interesse an der Administration und die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten werden dagegen relativ selten aufgeführt.

Zwischen den Kommandeuren einerseits und den Absolventen andererseits gingen die Schwerpunktsetzungen innerhalb der aufgeführten Merkmale teilweise extrem auseinander.

Tabelle 19
Anforderungen an den Offizier in Stabsverwendungen
bei Kommandeuren und Absolventen

Forderungshäufigkeit und Rangposition der Anforderung an den Stabsoffizier	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit.	Rangposit.
	Kdr.	Absolv.	Kdr.	Absolv.
Spezialwissen (im jew. Grundgebiet)	67%	29%	1	3
Wissenschaftliche Qualifikationen	30%	34%	3	
Bereitschaft und Eignung zum „Führungsgehilfen“	60%	16%	2	5
Planungs-, Organisations- und Koordinationsvermögen	27%	31%	4,5	2
Truppenerfahrung - Praxisorientierung Blick für Gesamtzusammenhänge und Nebenfolgen in der Truppe.	13%	26%	6	4
Kooperationsbereitschaft/Teamgeist	27%	12%	4,5	7
Administrative „Begeisterung Perfektion“	7%	14%	7,5	6
Selbständiges Arbeiten (von A-Z bis ins Detail)	7%	3%	7,5	8

Vor allem divergieren die Meinungen über die Bedeutung der Bereitschaft und Eignung zum Führungsgehilfen für die Stabsarbeit. Diese Anforderung nimmt bei Kommandeuren den zweiten Platz ein und wird von fast zwei Drittel der Antwortenden

genannt. Absolventen fordern dieses Merkmal dagegen nur zu 16 % und setzen es lediglich auf die fünfte Rangposition.

Ober die Notwendigkeit von wissenschaftlichen Qualifikationen gehen die Meinungen kaum auseinander. Bezeichnend ist aber, daß Absolventen diesem Merkmal den ersten Rangplatz zuerkennen, während Kommandeure es erst auf Platz drei setzen.

4.3.5. Der Idealtypus des Offiziers Mitte der achtziger Jahre aus der Sicht von Offizieren

Versucht man in wenigen Zügen auf der Basis der bereits dargestellten Antworten zur Frage nach Persönlichkeits-, Eignungs- und Leistungsmerkmalen, die den Offizier der Bundeswehr auszeichnen sollen, den idealtypischen Offizier nachzuzeichnen, und beschränkt man sich hierbei auf eine weitgehende Zusammenfassung der genannten Merkmale zu übergeordneten Gruppen, so ergibt sich das folgende Bild:

An erster Stelle wird vom Offizier verlangt, daß er

Führungs- und Leitungsaufgaben

wahrnehmen kann. Fast alle Befragten (91 %) forderten in irgendeiner Form Führungsfähigkeit (z.B. Durchsetzungsvermögen, Entscheidungskraft oder Verantwortungsbewußtsein oder Befähigung zur militärischen Menschenführung. Leitungsanforderungen, besonders Organisationstalent oder Planungsvermögen, wurden von 17 % der Befragten erhoben).

An zweiter Stelle erwarten Offiziere

Tugenden, Charakter und Persönlichkeit

vom Offizier. Knapp zwei Drittel der Befragten (64 %) erhoben Forderungen, die auf moralische Integrität oder persönliche Glaubwürdigkeit (z.B. Ehrlichkeit, Gerechtigkeit, Zuverlässigkeit, Bescheidenheit), Profil, Standfestigkeit oder Reife des Offiziers abzielen.

An dritter Stelle fordern gut die Hälfte (53 %) der Befragten

geistige Fähigkeiten

(u.a. logisches Denk- und Urteilsvermögen, Lernbereitschaft oder Kreativität sowie kritische Intelligenz, bes. Flexibilität und Kritikfähigkeit oder Innovationsbereitschaft) vom Offizier der Bundeswehr.

An vierter und fünfter Stelle folgen die Anforderungsbereiche

Einsatz/Tatkraft/Zivilcourage

(bzw. Leistungswille, Engagement, Dynamik oder Courage) sowie

Können und Wissen

(Fachkompetenz, Allgemeinwissen oder pädagogische Qualifikationen).

Diese beiden Anforderungsbereiche wurden von jeweils knapp der Hälfte der Befragten (48 % bzw. 47 %) angesprochen.

An sechster Stelle steht die

Erfüllung soldatischer Pflichten

(Kameradschaft und Loyalität, soldatisches Erscheinungsbild und Pflichtbewußtsein, selten Disziplin oder Tapferkeit). Pflichterfüllung wurde von gut 40 % der befragten Offiziere gefordert.

Den Abschluß des Anforderungsprofils bilden die folgenden drei von jeweils rd. einem Drittel der Befragten angesprochenen Anforderungskomplexe:

Sensibilität, Kooperationsbereitschaft und Soziabilität.

Mindestens eine dieser Eigenschaften bzw. Begriffe wie Einfühlungsvermögen, Hilfsbereitschaft, Toleranz, Zusammenarbeits-, Kontaktoder Anpassungsbereitschaft wurden von 35 % der Befragten als wichtig erachtet.

Belastbarkeit und Sportlichkeit

bzw. psychische und/oder physische Stabilität sowie sportliche Leistungsfähigkeit verlangten 32 % der Befragten.

Berufsverständnis/Staatsbürger

An das berufliche Selbstverständnis oder die politischen Einstellungen des Offiziers appellierende Forderungen erhoben 30 % der Befragten; sie verlangten zumeist Verfassungstreue, Identifikation mit dem Soldatenberuf, Integration in das Offizierkorps oder politisch-gesellschaftliche Aufgeschlossenheit. Es fallen unter diesen Anforderungsbereich aber auch negatorische Forderungen wie die nach Ablehnung spezifischer Offizierbildorientierungen oder Aufforderungen zur kritisch-distanzierten Betrachtung des Soldatenberufs (jew. 1 %).

Die anschließende Tabelle gibt einen gedrängten Überblick über die Befunde.

Tabelle 20

Der Idealtyp des Offiziers

Zur Untergliederung der erfragten Persönlichkeits-, Eignungs- und Leistungsmerkmale nach beruflichen Anforderungsbereichen

von den Befragten erhobene Forderungen zum Anforderungsbereich:	zus.	IN DER OFFZ-GR.		Absolventen	
		Kdr.	Ab-solv.	BO	ZO
Führung und Leitung	91%	95%	90%	87%	92%
- Militärische Menschenführung	40%	41%	40%	33%	43%
- Leitung und Verwaltung	17%	15%	17%	18%	17%
Tugenden und Persönlichkeit	64%	72%	62%	62%	62%
Geistige Fähigkeiten	53%	45%	55%	62%	52%
- Logik, Lernbereitschaft, Kreativität	28%	37%	25%	30%	22%
- Kritische Intelligenz, Innovation	36%	25%	39%	46%	36%
Einsatz/Tatkraft/Courage	48%	65%	43%	46%	41%
Können und Wissen	47%	55%	44%	52%	40%
Soldatische Pflichten	41%	53%	37%	35%	38%
Sensibilität, Kooperation und Soziabilität	35%	30%	37%	39%	36%
Belastbarkeit und Sport	32%	40%	30%	34%	27%
Berufsverständnis/Staatsbürger	30%	40%	26%	39%	20%
- Berufsverständnis u. Offizierskorps	22%	31%	19%	29%	14%
- Staatsbürger, Politik, Gesellschaft	13%	16%	12%	20%	8%

Ein Vergleich des in Tabelle 20 dargestellten Idealtypus mit dem „Leitbild des Offiziers“, das das Zentrum Innere Führung 1987 erarbeitet hat,²⁸⁾ zeigt in vielen Bereichen eine hohe Übereinstimmung. Hier wie dort werden Anforderungen an den Offizier in Führung und Leitung, Tugenden und Persönlichkeitsmerkmale, geistige Fähigkeiten, staatsbürgerliches Verständnis und Belastbarkeit genannt. Im Unterschied zu den vorliegenden Resultaten nennen die Autoren des Zentrums Innere Führung, die sich in ihren Ausarbeitungen auf ihre Erfahrungen in Seminaren mit Kommandeuren, Einheitsführern und Ausbildern berufen, aber noch gesondert den Bereich „Treue und Gehorsam“, der zwar in Tabelle 20 unter „soldatische Pflichten“ subsummiert wurde, als Nennung bei den befragten Kommandeuren allerdings nur selten, bei den Absolventen so gut wie gar nicht auftauchte. Auch die Forderungen nach „geordneten privaten und finanziellen Verhältnissen“ und einer klaren und eindeutigen Sprache, die in der Schrift des Zentrums Innere Führung formuliert werden, konnten durch die empirischen Befragungen nicht als erwünschte Merkmale verifiziert werden. Schließlich wurden auch „Kriegstüchtigkeit“ und „Kampfgeist“ in den vorliegenden Untersuchungen von den befragten Offizieren nur sehr selten thematisiert.

Die Unterschiede zwischen beiden Untersuchungen sind im Vergleich zu den vorhandenen Gemeinsamkeiten untergeordneter Natur. Sofern sie zu Tage treten, bilden sie im wesentlichen das Resultat unterschiedlichen methodischen Vorgehens. Während die Bearbeiter des Zentrums Innere Führung sich auf ihre subjektiven Erfahrungen in verschiedenen Lehrgängen und bei Gesprächen abstützten und so lediglich zu qualitativen Befunden kommen konnten, gestattete die Methode der Befragung eine Erstellung von Häufigkeitsverteilungen und somit auch quantitative Ergebnisse. Letzteres braucht nun aber keineswegs zu bedeuten, daß die von den Befragten nicht genannten Merkmale von ihnen als untypisch für das Bild des Offiziers abgelehnt worden seien. Wohl aber gilt zu vermuten, daß solche „Charakterisierungen“ für die befragten Offiziere nicht so im Vordergrund standen, daß sie sich als Nennungen aufdrängten.

In Kapitel 4.3.2. wurde bereits dargestellt, daß es hinsichtlich der Merkmale, die ein Offizier haben sollte, zwischen den Kommandeuren und den jüngeren Offizieren mit Studium an einer Bundeswehruniversität eine Vielzahl von gemeinsamen, aber auch einige voneinander abweichende Einschätzungen gab. Diese Übereinstimmungen und Gegensätze zeigten sich auch beim Idealtyp des Offiziers.

Tabelle 21

Der Idealtyp des Offiziers bei Kommandeuren und Absolventen

Forderungshäufigkeit und Rangposition des Anforderungsbereichs:	IN DER OFFZ-GR.		Rangposit.	Rangposit.
	Kdr	Absolv.	Kdr.	Absolv.
Führung und Leitung	95%	90%	1	1
Tugenden und Persönlichkeit	72%	62%	2	2
Geistige Fähigkeiten	45%	55%	6	3
Einsatz Tatkraft Courage	65%	43%	3	5
Können und Wissen	55%	44%	4	4
Soldatische Pflichten	53%	37%	5	6,5
Sensibilität Kooperation und Soziabilität	30%	37%	9	6,5
Belastbarkeit und Sport	40%	30%	7,5	8
Berufsverständnis /Staatsbürger	40%	26%	7,5	9

Der Vergleich der Rangzahlen in Tabelle 21 läßt erkennen, daß zwischen Kommandeuren und Absolventen keine Differenzen über die primären Anforderungen an den Offizier der Bundeswehr bestehen.

In beiden Gruppen stehen

Führungs- und Leitungsfähigkeit

an erster und der Anforderungsbereich

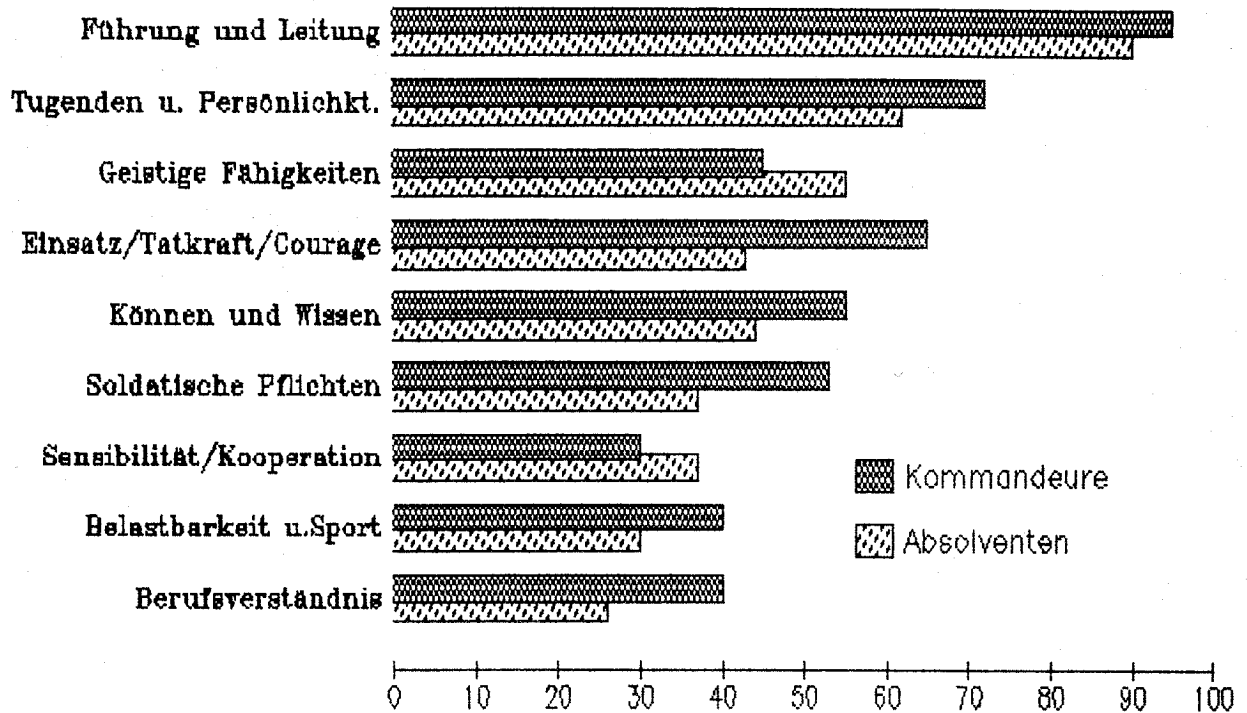
Tugenden, Charakter und Persönlichkeit

an zweiter Stelle. Ebenso besteht Konsens über die hohe Bedeutung von Können und Wissen (4. Rangposition) und über den Stellenwert von Belastbarkeit und Sportlichkeit (8. bzw. 7,5. Rangposition).

Hinsichtlich der Häufigkeit der Nennungen zeigen die Prozentwerte in Tabelle 21 und Graphik 3 allerdings, daß in allen 4 Anforderungsgruppen Absolventen die entsprechenden Merkmale weniger oft fordern als es die Kommandeure tun. Abgesehen von der Forderungsgruppe „Führung und Leitung“ betragen die Unterschiede bei den übrigen Merkmalen auf gleicher Rangposition immer 10 % und mehr.

Graphik 3
Idealtyp des Offiziers
bei Kommandeuren und Absolventen

Anforderungsbereich



Ansprechhäufigkeit (i.v.H.)

Noch beachtlichere Auffassungsunterschiede bestehen zudem über den Stellenwert der verbleibenden Anforderungsbereiche. So legen Kommandeure auf Einsatz, Tatkraft und Courage und auf die Erfüllung soldatischer Pflichten sowie auf berufliches und staatsbürgerliches Selbstverständnis erkennbar mehr Wert als die Absolventen.

Absolventen messen dagegen geistigen Fähigkeiten und dem Komplex Sensibilität deutlich höhere Bedeutung bei als die Kommandeure.

Die Auffassungsunterschiede lassen sich einerseits als Folge des Studiums erklären, in dessen Erfahrungswelt Eigenschaften wie kritisch, anregend und gesellig einen hohen Stellenwert haben.²⁹⁾ Sie rühren aber auch wohl daher, daß zwei Generationen betroffen sind, die vom Wertewandel in unserer Gesellschaft unterschiedlich tangiert werden. So belegt eine Vielzahl von Befragungsergebnissen und Studien, daß gerade im jüngeren Teil der Bevölkerung der Bundesrepublik der Werteverlust von Begriffen, die etwas mit Pflichten zu tun haben, besonders hoch ist. Demgegenüber stehen andere wie Eigenständigkeit, Kooperation, Partizipation und Kreativität hoch im Kurs.³⁰⁾

Wenn die Unterschiede nun aber einerseits studien-, andererseits altersbedingt sind, so erhebt sich die Frage, ob es mit wachsendem Alter und größerem Abstand zum Studium zur Anpassung an die jetzt vorherrschenden Meinungen der Kommandeure kommt.

In der Tat ließ sich bei einigen Anforderungsgruppen ein solcher Prozeß zeigen.

Tabelle 22
Anpassungsprozesse mit steigendem Dienstgrad und Alter

von den Befragten stellen Forderungen zum Bereich	MIT DIENSTGRAD			zus.
	OLt	Hptm	0 OLT Maj	
Einsatz/Tatkraft/Courage	38%	50%	65%	48%
Kritische Intelligenz, Innovation	43%	34%	25%	36%
Sensibilität, Kooperation und Soziabilität	40%	34%	30%	35%
Soldatische Pflichten	38%	372	53%	41%

Wie Tabelle 22 zeigt, fordern die frisch von den Bundeswehruniversitäten gekommenen Oberleutnante unter den befragten Absolventen „Einsatz, Tatkraft und Courage“ bei weitem am seltensten unter den aufgeführten Gruppen. Demgegenüber sind Sensibilität, Kooperation und Soziabilität die bei ihnen im Vergleich zu den Hauptleuten und Stabsoffizieren am häufigsten geforderten Merkmale.

Der aus den Tabellenwerten ablesbare Trend, daß mit wachsendem Dienstgrad Einsatz und Courage stärker und kritische Intelligenz sowie Sensibilität und Soziabilität weniger gefordert werden, berechtigt zu der Vermutung, daß auf Kommandeursposten aufrückende Absolventen hinsichtlich dieser drei Anforderungsbereiche ähnliche Stellenwertvorstellungen hegen werden wie die befragten Kommandeure.

Trotz der Angleichungstendenzen ist es aber wahrscheinlich, daß zukünftige Kommandeure kritische Intelligenz und Innovationsbereitschaft des Offiziers immer noch höher bewerten als die befragten Stabsoffiziere, denn dieser Merkmalskomplex wur-

de von den Berufsoffizieren unter den Absolventen deutlich häufiger (46 %) als von den befragten Zeitoffizieren (36 %) gefordert (vgl. Tabelle Nr. 20).

Weiter kann mit hoher Wahrscheinlichkeit angenommen werden, daß zukünftige Kommandeure mit Studium an den Bundeswehrhochschulen dem Anforderungskomplex 'Berufsverständnis/Staatsbürger' gleich hohen Stellenwert beimessen werden wie die befragten Kommandeure, denn die Berufsoffiziere unter den Absolventen unterschieden sich in diesem Punkt zum Befragungszeitpunkt nicht von den Kommandeuren. In beiden Berufsoffiziergruppen forderten jeweils rd. 40 % der Befragten berufliches und staatsbürgerliches Selbstverständnis vom Offizier; unter den Zeitoffizieren waren es dagegen nur halb soviel (20 % der Befragten, vgl. Tabelle Nr. 20).

Die Geringerbewertung soldatischer Pflichterfüllung unter den Absolventen könnte sich jedoch als stabil erweisen. Gleichgültig ob Oberleutnant oder Hauptmann, ob Berufs- oder Zeitoffizier, stets bewegte sich hier die Forderungsquote der Absolventen um 37 % gegenüber einer entsprechenden von 53 % bei den Kommandeuren.

1988 vermutete Klein,³¹⁾ daß der unterschiedliche Erfahrungshintergrund der älteren und jüngeren Vorgesetzengeneration zu zwei verschiedenen Offizierbildern geführt hätte. Die vorliegenden Ergebnisse sprechen nicht gegen diese Vermutung. Allerdings belegen sie aber auch, daß es eine starke Tendenz zur Angleichung der Bilder mit wachsender Truppenerfahrung gibt.

5. Selbstbild und „Sui generis“-Anspruch

Will man die Frage beantworten, ob im festgestellten Bild vom idealen Offizier sich ein „Sui generis“-Anspruch verbirgt, so muß zunächst einmal geklärt werden, was sich hinter dem Begriff „sui generis“ verbirgt und inwiefern er sich von dem der Profession unterscheidet.

Was unter einer Profession zu verstehen ist, nämlich eine typische Kombination von Arbeitsverrichtungen, die spezialisierte Fertigkeiten voraussetzt, die in einer intensiven Ausbildung erworben wurden, und die gemeinwohlorientiert ist, wurde bereits dargestellt.³²⁾ Solcherart definierte Professionen, die durchaus partiell miteinander vergleichbar sind, kennt das berufliche Leben viele. Demgegenüber müßte ein Beruf „sui generis“ überwiegend solche Charakteristika beinhalten, die andere Berufe nicht haben. Er müßte einzigartig und unvergleichbar sind.

Überträgt man diese Kennzeichnung auf den Beruf des Soldaten und sucht nach solch einzigartigen Bestimmungstücken, so findet man sie in der Orientierung am Krieg und trifft auf das traditionalistische Soldatenbild, das H. Karst in seinem Buch „Das Bild des Soldaten“³³⁾ beschreibt. Dort geht er davon aus, daß auch im Frieden der Beruf des Soldaten auf das Gefechtsfeld ausgerichtet sein müsse. Nur im Blick auf den Krieg seien die Fragen der soldatischen Ordnung, der Autorität und der Amtsgewalt in den Streitkräften richtig zu beantworten. In Anlehnung an Karst wurde in Kapitel 3 der vorliegenden Ausarbeitung ebenfalls dargestellt, daß die Vorstellungen der Traditionalisten sich dadurch auszeichnen, daß der Kampf das Wesen des soldatischen Dienstes ausmache und daß auch im Frieden die Armee als eine ordensähnliche Kampfund Schicksalsgemeinschaft gesehen werde, in der ungeschrie-

bene Gesetze als Ordnungsprinzip vorherrschten und in der die Ehre des Soldaten, aber auch militärische Symbole und Rituale einen hohen Stellenwert hätten.³⁴⁾

Legt man diese traditionalistische Meßlatte an die dargestellten Ergebnisse zum Selbstbild des Offiziers an, so findet man in den Darstellungen des Zentrums Innere Führung³⁵⁾ gewisse Entsprechungen, wenn dort von Kriegstüchtigkeit, Kampfgeist, Treue und Gehorsam und von geordneten privaten und finanziellen Verhältnissen die Rede ist. In dieses Bild mischen sich aber auch „reformerische“ Elemente, wenn etwa vom Offizier politisches Interesse und gesellschaftliches Engagement gefordert werden.

Im Selbstbild, das auf empirischen Daten beruht, ist von einem „Sui generis“-Anspruch auf den ersten Blick kaum noch etwas zu finden. Ein Beruf, der hohe Anforderungen an Führung und Leitung, an geistige Fähigkeiten und an Können und Wissen stellt, gehört zwar sicher zu den Professionen, ist aber kaum sui generis. Solche Forderungen können schließlich an fast alle Führungsberufe in unserer Gesellschaft gestellt werden.

Ein Fortleben von „Sui generis“-Gedanken könnte man allerdings darin sehen, daß in Tabelle 20 unter dem Oberbegriff Führung zu über der Hälfte Merkmale fallen, die der militärischen Menschenführung zugerechnet werden können.

Schließlich verweisen auch noch sehr viele Befragte auf einen spezifisch soldatischen Pflichtenkatalog.

Daß der Gedanke an den Offizierberuf als „sui generis“ aus dem Offizierkorps noch nicht verschwunden ist, belegen auch neueste Befragungsergebnisse aus dem Jahre 1989. So antworteten Leutnante an den Bundeswehruniversitäten und in einem Offizierlehrgang an der Offizierschule des Heeres sowie Teilnehmer an einem Kommandeurlehrgang des Heeres auf die Frage nach der Sicht von ihrem Beruf wie folgt:³⁶⁾

Tabelle 23

Frage : Wie sehen Sie Ihren Beruf?

von den Befragten antworten*	Heeresoffiziere		
	Leutnante im Studi- um	Leutnante Offz-Lg	Teilnehmer Kommandeur- Lg
- als einen wie jeden Anderen auch	18%	23%	22%
- als einen außergewöhnlichen	78%	72%	72%
- als einen besonders ehrenvollen	25%	28%	19%
- als ein Opfer und Dienst am Staat	35%	29%	46%

*Jede Frage konnte mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Wiedergegeben werden die „Ja“-Antworten.

Wie ersichtlich sind ohne Unterschied nach dem Dienstgrad über 70 % der Befragten der Meinung, ihr Beruf sei ein „außergewöhnlicher“. Ca. ein Drittel der Leutnante und fast, die Hälfte der Staboffiziere sehen ihre Tätigkeit als Offizier darüber hinaus auch noch gleichzeitig als ein Opfer und Dienst am Staate an.

Angesichts dieser Rolle, die sie ihrem eigenen Beruf zumessen, kann es auch kaum verwundern, daß fast die Hälfte dieser Befragten dem Ehrenwort eines Offiziers mehr Wert beimaßen als dem eines anderen Staatsbürgers. Leutnante votierten hierbei, ähnlich wie bereits in Tabelle 23 dargestellt, mit gleicher Ablehnung bzw. Zustimmung wie ihre älteren Kameraden im Stabsoffiziersrang.

Nach den Ausführungen³⁷⁾ in Kapitel 3 ist eines der Kennzeichen für eine eher traditionalistische Berufsauffassung auch der hohe Stellenwert, der militärischen Symbolen und Ritualen zugemessen wird. Hierzu zählt auch die Eidesleistung. Sie hatte bei den 1989 befragten Offizieren einen sehr hohen Stellenwert.

Tabelle, 24
Gedankliche Stellungnahme zum Eid

von den Befragten hielten den Eid*	Heeresoffiziere		
	Leutnante im Studium	Leutnante Offz-Lg	Teilnehmer Komman- deur-Lg
für ein notwendiges, mir unverständlicher- weise eingefordertes Übel	2%	2%	1%
für ein überkommenes Relikt	6%	6%	0%
für ein geeignetes Symbol zur Bekräfti- gung meiner Dienstpflicht	88%	87%	90%
für eine unabdingbare Voraussetzung, um überhaupt Dienst leisten zu können	30%	23%	30%

*Jede Frage konnte mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Wiedergegeben werden die „Ja“-Antworten.

Wie ersichtlich ist die Zahl derjenigen, die den Eid für ein notwendiges Übel oder für ein überkommenes Relikt halten, unter den jungen Offizieren sehr gering. Von den 91 befragten Stabsoffizieren ist sogar nur ein einziger dieser Meinung. Eine überwältigende Mehrheit sieht dagegen in der Eidesleistung eine symbolische, Handlung zur Bekräftigung der Dienstpflichten. Darüber hinaus hält knapp ein Drittel der Befragten den Eid sogar für eine Voraussetzung, die zur Ableistung des Dienstes unverzichtbar ist.

Was der Diensteid für die befragten Offiziere inhaltlich bedeutete, gibt Tabelle 25 wieder.

Tabelle 25
Inhaltliche Bedeutung des Dienstestes

für die Befragten bedeutet der Dienstest heute	Heeresoffiziere		
	Leutnante im Studium	Leutnante Offz-Lg	TeilnehmerKom- mandeur-Lg
- ein Zeugnis der Bereitschaft, mich für unseren Staat einzusetzen	82%	85%	92%
- ein Bekenntnis des Soldaten zu sei- nem Beruf als Soldat	74%	64%	55%
- eine überlieferte Form soldatischen Brauchtums	33%	26%	14%
- eine nicht mehr zeitgemäße Verklä- rung des Soldatseins	4%	1%	2%
Nichts	1%	2%	1%

Jede Frage konnte mit "Ja" oder "Nein" beantwortet werden.
Wiedergegeben werden die "Ja"-Antworten.

Ganz eindeutig sehen die befragten Offiziere ohne großen Unterschied zwischen Leutnanten einerseits und Stabsoffizieren andererseits im Eid ein Zeugnis für ihre Loyalität zum Staat. Darüber hinaus wollen sich über zwei Drittel der Leutnante und gut die Hälfte der zukünftigen Kommandeure mit ihm zu ihrem Beruf als Soldat bekennen.

Die relativ hohe Anzahl der Leutnante, die den Eid als Brauchtum bezeichnen, könnte dazu verleiten, eine gewisse Geringschätzung bei dieser Dienstgradgruppe zu vermuten. Daß dem aber nicht so ist, sondern Brauchtum eher als wertneutraler Begriff angesehen wurde, belegt das Ergebnis, daß nur eine verschwindende Minderheit der Leutnante, aber auch der Stabsoffiziere den Eid als nicht mehr zeitgemäß ansieht oder ihm gar keine Bedeutung mehr zumißt.

Faßt man an dieser Stelle zusammen, so lassen die empirischen Ergebnisse aus den Jahren 1983 - 1989 wohl die Aussage zu, daß eine Mehrheit der Offiziere ihren eigenen Beruf als einen herausgehobenen ansieht, dem Züge eines Sui generis-Charakters zukommen. Die Besonderheit des Berufes wird aber nicht mehr, wie z.B. bei Karst, in erster Linie von der Orientierung am Gefechtsfeld oder am Krieg abgeleitet. Die Tatsache, daß die Bundeswehr über 30 Jahre in Frieden existieren konnte, hat offensichtlich dazu geführt, daß die Besonderheit ihres Berufes von Offizieren eher in einer speziellen Loyalitätspflicht gegenüber dem Staat gesehen wird. Damit wäre strenggenommen der Offizierberuf kein Sui generis-Beruf mehr, denn die Treuepflicht gegenüber dem Staat kennzeichnet auch den Beamten. Allerdings leiten Offiziere aus dieser besonderen Bereitschaft, sich für den Staat einzusetzen, Verhaltensregeln und "innerbetriebliche" Normen - teilweise auch einen Ehrenkodex -ab, die sie vom Beamten der Gegenwart unterscheiden.

Wenn Bühner³⁸⁾ 1983 in bezug auf den Offizier von einem eher konservativen Selbstbild sprach, so findet diese Aussage in den vorliegenden empirischen Ergebnissen aus den Jahren 1983 bis 1989 keine Widerlegung.

Wie sehr gerade der Offizierberuf in den Augen seiner Angehörigen von der Vergangenheit beeinflusst wird, sieht man auch daran, daß 1989 92 % der befragten Stabs-

offiziere und 94 % der Leutnante auf die Frage, ob die Vergangenheit in ihren Beruf hineinspielte, mit „Ja“antworteten. Der am meisten genannte Zeitraum, der dabei für maßgebend gehalten wurde, war die Zeit seit Friedrich dem Großen. Nur sehr wenige Befragte nannten als Einflußfaktor ein Ereignis oder einen Zeitraum, der noch früher lag.

6. Zusammenfassende Schlußfolgerungen

Versucht man, die dargestellten Ergebnisse zusammenzufassen und daraus Schlußfolgerungen zu ziehen, so gilt zunächst einmal zu berücksichtigen, daß es sich bei der Mehrzahl der aufgeführten Daten um Wunsch- oder Idealbilder handelte. Dargestellt wurde, wie Offiziere sich ihren Beruf bzw. die Personen wünschen, die diesen Beruf ausüben. Dies besagt nicht, daß die Vorstellungen in der Realität auch ihre Entsprechung finden. Zumindest für den Einheitsführer konnte gezeigt werden, daß Wunschbild und Realität auseinanderklaffen. Das in den Vorschriften verankerte Bild vom Kompaniechef, dessen Hauptaufgabe in der Führung, im direkten Kontakt zu seinen Untergebenen besteht, beherrscht weitgehend die Vorstellungen der Offiziere. Dem steht allerdings im Dienstalltag ein Einheitsführer entgegen, der den größten Teil seiner Arbeitszeit am Schreibtisch verbringt und der, nach Aussagen von Unteroffizieren³⁹⁾ und Mannschaften,⁴⁰⁾ kaum noch Kontakt zu den einfachen Soldaten hat.

Hier wirft sich nun die Frage auf, ob durch organisatorisch-planerische Maßnahmen der Einheitsführer wieder näher an seine Soldaten gebracht werden kann oder aber ob die Sachzwänge so groß sind, daß es gilt, von einem unrealistischen Bild Abschied zu nehmen. Für letzteres spricht zumindest die Leitungsspanne, d.h. die Anzahl der direkt unterstellten Soldaten. Sie beträgt, unterschiedlich nach Truppengattung und Teilstreitkraft, beim Kompaniechef zwischen 60 und 250 Soldaten und macht somit einen häufigen direkten Kontakt zu den Mannschaftensdienstgraden unmöglich. Zwar könnte die gerade im Heer geforderte Erhöhung der Führerdichte⁴¹⁾ für etwas Abhilfe sorgen. Ein dritter Offizier in der Kompanie würde den Kompaniechef auch sicher entlasten, trotzdem wird dieser Effekt aber nicht so groß sein, daß sich dann für den Einheitsführer wesentlich mehr Kontaktmöglichkeiten zu den Mannschaften ergeben würden. Das Bild vom Kompaniechef als direktem Führer seiner Soldaten gehört der Vergangenheit an. Es ist nicht wiederzuerwecken. Wer davon träumt - und offensichtlich tun es noch sehr viele Offiziere -, geht einem Trugbild nach. Dies kann und darf allerdings nicht heißen, daß Kompaniechefs sich nicht auch in Zukunft bemühen sollten, mit ihren Soldaten bei jeder nur möglichen Gelegenheit zu sprechen. Die Initiative zu Gesprächen muß dabei in erster Linie vom Vorgesetzten ausgehen. „Grundsatz für solche Gespräche sollte sein: Mehr zuhören als selbst reden, Vertrauen schenken, Vorschläge machen lassen und annehmen.“⁴²⁾ Der Dauer und Häufigkeit solcher Unterredungen sind allerdings Grenzen gesetzt.

Was das allgemeine Bild vom Offizier anbelangt, so scheint sich die Vermutung von einer Veränderung, bedingt durch das Studium an den Bundeswehruniversitäten, nur sehr eingeschränkt zu bestätigen. Zwar läßt sich während des Studiums und kurz danach nachweisen, daß im Selbstbild eine gewisse Verwissenschaftlichung oder Akademisierung auftritt. Diese zivilen Vorstellungen werden aber offensichtlich in einem Prozeß der Desozialisation⁴³⁾ allmählich abgebaut, und die Selbstwahrnehmung

tendiert zu dem eher traditionellen Bild mit starkem Sui generis-Einschlag hin, das bei Kommandeuren vorherrscht.

Diese Entwicklung birgt die Gefahr in sich, daß der permanente Wandel in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft am Offizierkorps vorbeigeht und daß sich Offiziere in einer Art Lagermentalität von der übrigen Gesellschaft abkoppeln. Während dort im Zuge des Wertewandels Selbstbestimmungs- und Selbstentfaltungswerte sowie Freizeit- und Genußorientierungen dominieren, verbleibt die Welt des Militärs in einem Umfeld, in dem die traditionellen Pflicht- und Akzeptanzwerte den Ton angeben.

Anhänger des „Sui-generis“-Gedankens werden dies zwar kaum bedauern, für die Nachwuchsgewinnung im Offizierkorps könnte eine vorwiegend konservativ-traditionelle Ausrichtung aber bedeuten, daß die Rekrutierungsbasis zu schmal wird. Außerdem gilt zu befürchten, daß sich in der Bundeswehr als einer Wehrpflicht-armee ein breiter Graben zwischen den Führern und den Geführten auftut, der Verständigungsschwierigkeiten innerhalb der Streitkräfte auftreten lassen könnte.

Desweiteren stellt sich die Frage, ob ein Offizierkorps, das sich zuvorderst an Führungsqualitäten und an Tugenden orientiert und bei dem Einsatzfähigkeit und Tatkraft eine große Rolle spielen, auch den Anforderungen an den Offizier der Zukunft gewachsen sein wird.

Immer deutlicher zeichnet sich nämlich die Möglichkeit ab, daß das Militär als Instrument zur gewaltsamen Konfliktaustragung zumindest teilweise obsolet werden könnte. Dann würden unter Umständen neue Aufgaben auf die Soldaten zukommen. Sie könnten im Bereich der zwischenstaatlichen Friedensbewahrung und Konflikt-schlichtung, bei der Abrüstung, in der allgemeinen Daseinsfürsorge oder in gesellschaftspolitischen Funktionen liegen. In Österreich spricht man bereits von „Blau-Helmen“ (UN-Truppen), sogenannten „Grün-Helmen“ zur Erfüllung ökologischer Aufgaben (Schutz und Sicherung lebenswichtiger ökologischer Ressourcen) und „Weiß-Helmen“ zur Hilfeleistung in Krisen- und Katastrophenfällen nicht-kriegerischer Art.⁴⁴⁾

Das derzeit vorherrschende Offizierbild wird eher vom Tatmenschen und weniger vom Wissenschaftler geprägt. Noch gilt die Charakterisierung von Charles A. Chandessais „Der Soldat ist ein Mann der Tat und per definitionem der Gewalt. Der Forscher ist ein Mann des Denkens und gewöhnlich gewaltlos ... Während er in die Zukunft blickt, stützt sich der Soldat notwendigerweise auf die Vergangenheit. Sie ist für ihn eine stabile Basis. Der Wissenschaftler sieht in die Zukunft: wenn er sich der Vergangenheit bedient, dann als Sprungbrett. Der Soldat ist traditions-, der Wissenschaftler zukunftsorientiert.“⁴⁵⁾

Gerade der Mann der Tat könnte aber in Zukunft weniger gefragt sein, wenn es etwa darum geht, im Rahmen einer Friedensmission der Vereinten Nationen in einem Konflikt zu schlichten. Dann wären Fingerspitzengefühl, Sensibilität und Zurückhaltung, u.U. sogar Zögern und Vorsicht vielleicht die geforderten Eigenschaften. Bei der Verifikation von Abrüstungsmaßnahmen, um ein anderes Beispiel zu nennen, sind Gründlichkeit, Geduld und Einfühlungsvermögen wahrscheinlich eher gefragt als forsches Draufgängertum und Tatkraft. Fundierte wissenschaftliche Kenntnisse wären schließlich zweifelsohne nützlich, wenn Offiziere als „Grün-Helme“ tätig werden.

Abschließend soll noch auf die Frage eingegangen werden, ob die konstatierten Sui-generis-Tendenzen im Selbstbild der Offiziere mit einem demokratischen Staatswesen und einer demokratischen Gesellschaftsordnung vereinbar sind. Kutz antwortet auf diese Frage mit einem harten „Nein“. Er setzt allerdings auch voraus, daß „sui generis“, auf den harten Kern reduziert, eine politische und gesellschaftliche Sonderstellung und Homogenität in den militärischen Grundauffassungen bedeute und sich in einer antipluralistischen, politisch konservativen Ausrichtung des Offizierkorps manifestiere.⁴⁶⁾ All diese Voraussetzungen lassen sich im empirisch ermittelten Idealbild des Offiziers derzeit aber kaum noch finden. Zwar hält eine überwiegende Mehrheit der Offiziere den Offizierberuf für einen „besonderen“, aber hieraus wird keine politische Sonderstellung abgeleitet. Im Gegenteil, die Integration in den demokratischen Staat wird als Forderung in das Bild miteinbezogen. Der Staatsbürger in Uniform wird auch für den Offizierberuf als zwingende Notwendigkeit erachtet, staatsbürgerliches Bewußtsein wird als Charakterisierung häufig genannt.

Wenn schließlich die „Besonderheit“ in erster Linie mit der Loyalitätspflicht gegenüber dem Staat begründet und der Eid als Demonstration dieser Verbundenheit begrüßt wird, so darf daran erinnert werden, daß letzterer die Formulierung „der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen“ enthält und somit die Verpflichtung auf eine demokratische Staatsform und nicht gegen sie dokumentiert.

W. R. Vogt stellte 1986 fest, „daß von einer voll entfalteten, kämpferischen und aggressiven, aktiv und aktuell die Demokratie oder die Gesellschaft gefährdenden Gegenkultur in den Streitkräften bisher noch keine Rede sein kann.“⁴⁷⁾ Dieser Bewertung muß auf Grund der vorliegenden Ergebnisse sicher zugestimmt werden. Allerdings zeichnen sich gewisse Tendenzen ab, daß das Offizierkorps der Bundeswehr sich von gesellschaftlich vorherrschenden Entwicklungen auf lange Sicht gesehen abkoppeln könnte. Dies könnte u.U. einfach nur dadurch geschehen, daß Entwicklungen „außerhalb“ in den Streitkräften ungenügend wahrgenommen und umgesetzt werden.

7. Anmerkungen

- 1) Beuningen, K. von: Das zukünftige Berufsbild des Unteroffiziers der Bundeswehr, in: Wehrkunde, H. 2/1963
- 2) Vgl. König, R.: Der Beruf als Indiz sozialer Integration, in: ders.: Soziologische Orientierungen. Köln, Berlin 1965, S. 190 ff.
- 3) Dillkofer, H.: Zur Frage der Professionalisierung. Gegenläufige Tendenzen im Unteroffizierberuf, in: Klein, P. (Hrsg.): Das strapazierte Rückgrat. Baden-Baden 1989, S. 91
- 4) Vgl. König R. a.a.O., S. 198
- 5) Vgl. Bald, D.: Militär und Gesellschaft als Gegenstand der Forschung, in: Wehrwissenschaftliche Rundschau, H. 6/1976
- 6) Vgl. Ellwein, Th.: Beruf "Soldat", in: Zoll, R. u.a. (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft. Opladen 1977, S. 54
- 7) Viele studierende Offiziere sehen im derzeitigen Lehrangebot an den Bundeswehrhochschulen diesen Berufsfeldbezug nicht; vgl. Klein, P.: Die Beurteilung der erziehungs- und gesellschaftswissenschaftlichen Anteile (EGA) des Studiums in den Fachhochschulstudiengängen, in: Hochschulkurier (der Universität der Bundeswehr München), Nr. 9/1986, S. 22 - 24
- 8) Vgl. Lippert, E., Zabel R.: Bildungsreform und Offizierkorps - Zu den Auswirkungen der Neuordnung von Ausbildung und Bildung in der Bundeswehr auf das Rekrutierungsmuster des Offiziersnachwuchses, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 3, München 1977, S. 57
- 9) Karst, H.: „Denker oder Kämpfer“, in: Politische Studien, Sonderheft 1/1973
- 10) Vgl. Lippert, E., Zabel, R. a.a.O., S. 80
- 11) Vgl. Wörner, M.: Die Bundeswehrhochschulen - Eine Zwischenbilanz, in: Politische Studien, H. 11 u. 12/1972
- 12) Wörner, M.: Eine imponierende Aufbauleistung, in: Information für die Truppe, H. 2/1984, S. 4 f.
- 13) Vgl. Klein, P.: Truppendiensttauglich? Zur Bewährung von Absolventen der Bundeswehruniversitäten in der Truppe, in: Vogt, W.R. (Hrsg.): Militär als Lebenswelt. Leverkusen 1988, S. 244 ff.
- 14) Agata, H.: Einsatz von Diplom-Pädagogen nach dem Studium, in: Deutscher Bundeswehr-Verband (Hrsg.): Offizierstudium auf dem Prüfstand. Herford 1982, S. 63
- 15) Vgl. Klein, P., 1988, a.a.O., S. 247 f.

- 16) Vgl. Klein, P., 1988, a.a.O., S. 248
- 17) Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind dargestellt in: Lippert, E., Zabel, R., a.a.O.
- 18) Hamann, R.: Armee im Abseits. Hamburg 1972, S. 97
- 19) Die Ergebnisse der Befragung sind nachlesbar bei: Bühner, M.: Offizier der Bundeswehr, Selbst- und Fremdbild. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte H. 32, München 1983
- 20) Vgl. Bühner, M., a.a.O., S. 53 ff.
- 21) Vgl. z.B. de Maizière, U.: Soldatische Tugenden und militärische Verantwortung in unserer Zeit, in: Evangelisches Kirchenamt für die Bundeswehr (Hrsg.): De officio. Hannover 1985, S. 229 ff
- 22) Kuhlmann, J.: Einheitsführerstudie, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Informationsschrift 1. Schriftenreihe Innere Führung, Reihe Ausbildung und Bildung, H. 17, München/Bonn 1974, S. 28
- 23) Kuhlmann, J.: Einheitsführerstudie. Eine empirische Analyse der Tätigkeiten von Kompaniechefs des Feldheeres in der Deutschen Bundeswehr. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr Berichte, H. 16, München 1979, bes. S. 198 ff.
- 24) Kuhlmann, J.: Zeithaushalte und Tätigkeitenprofile von Bootskommandanten der Bundesmarine - Eine empirische Studie -. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Berichte, H. 42, München 1986
- 25) Kuhlmann, J., 1986, a.a.O., S. 150
- 26) Kuhlmann, J., 1986, a.a.O., Pkt. 18 der Kurzfassung
- 27) Vgl. „Das Bild des militärischen Führers in den Vorschriften und Erlassen der Bundeswehr.“ Texte und Studien der Schule der Bundeswehr für Innere Führung, H. 2/1980
- 28) Zwischenbericht, Arbeitsergebnisse und Impulse aus dem Seminaren mit Kommandeuren, Einheitsführern und Ausbildern zum Thema Offizier in der Bundeswehr. Texte und Studien Zentrum Innere Führung, H. 2/1987, S. 33 ff
- 29) Vgl. Bonnemann, A.: Die Offizierberufswahl - Eine Entscheidung zwischen Gestern und Morgen. Ein Ergebnisbericht. Hochschuldidaktisches Zentrum der Universität der Bundeswehr Hamburg (mimeo) 1990, S. 21
- 30) Vgl. hierzu zusammenfassend: Francke, D.: Der Soldat in Staat und Gesellschaft aus der Sicht eines Soldaten, in: Klein, P. (Hrsg.) Soldatsein in Deutschland. Bonn, im Druck; Klein, P.: Wenn das Fundament brüchig wird, in: Truppenpraxis, H. 5/1988

- 31) Klein, P. 1988, a.a.O., S. 248 f.
- 32) Vgl. Kap. 2, Der Offizierberuf, eine Profession?
- 33) Karst, H.: Das Bild des Soldaten. Versuch eines Umrisses. Boppard 1964
- 34) W. Kriesel hat die Ausführungen in Kap. 3 zu Übersichtstabellen verdichtet; vgl. hierzu: Kriesel, W.: Zum Entwurf eines Berufsbildes für den Offizier der Bundeswehr, in: Sicherheit und Frieden, H. 2/1987, S. 113 ff; s.a. ders.: Soldatenbild und Integrationskonzept, in: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr (Hg.): Projekte - Themen - Informationen, München (1984), S. 33 ff.
- 35) Vgl. Anm. 28
- 36) Die Befragung erfolgte 1989 im Rahmen der Dissertation von Oberleutnant Lücken vom Militärgeschichtlichen Forschungsamt in Freiburg zum Thema "Das Deutschlandbild der Bundeswehr"; an der Befragung nahmen insgesamt 91 Stabsoffiziere und 447 Offiziere und Offizieranwärter mit den Dienstgraden Fähnrich bis Hauptmann teil.
- 37) Vgl. auch Kriesel W., 1987, a.a.O.
- 38) Bühner, M. a.a.O., S. 53
- 39) Vgl. Klein, P.: Der Kompaniefeldwebel in: Grodzki, M., Klein, P., Rohde, H. (Hrsg.): Soldat - Ein Berufsbild im Wandel. Bd. 1 Unteroffiziere. Bonn, Dortmund 1989, S. 94; nach Meinung von lediglich 0,7 % von repräsentativ befragten Unteroffizieren ist der KpChef bei dienstlichen Problemen erster Ansprechpartner der Mannschaften.
- 40) Vgl. Kuhlmann, J., 1986, a.a.O., S. 144; vgl. auch Lippert E.: Lagefeststellung „Der Wehrpflichtige“ in: Klein, P. (Hrsg.): Wehrpflichtige und Wehrpflicht heute. Baden-Baden, 1991, S. 9 28 im Druck
- 41) Vgl. Oetting, D.W.: Bestandsaufnahme im Heer - Eine Untersuchung, in: Steer, A. (Hrsg.): Menschen führen im Heer. Frankfurt 1989, s. 119 ff.
- 42) Richter, E.: Eine starke Truppe. Erfolgreiche Menschenführung in den Einheiten, in: Steer, A. 1989, a.a.O., S. 145
- 43) Vgl. Rauer, U.: Sandwich-Sozialisation: Truppe - Studium Truppe, in: Vogt, W. R. (Hrsg.), a.a.O., S. 229 ff.
- 44) Vgl. Schneider, W.: Das Bundesheer braucht eine zukunftsweisende Reform und keine Strukturkosmetik, in: Kernic, F., Rummerskirch, U., Schneider, W. (Hrsg.): Die isolierte Armee. Kritische Bemerkungen zur Landesverteidigung. Wien 1990, S. 71 ff.
- 45) Chandessais, D.A.: Le militaire et le savant. Paper für die NATO-Tagung "The Perceived Role of the Military", Bendor, Frankreich, September 1970

- 46) Kutz, M.: Reideologisierung des Soldatenberufs, in: Sicherheit und Frieden, H. 1/1985, S. 17
- 47) Vogt, W. R.: Gegenkulturelle Tendenzen im Militär? Zur Re-Kultivierung der 'Sui-generis'-Ideologie in den Streitkräften, in: ders. (Hrsg.): Militär als Gegenkultur? Opladen 1986, S. 28