



Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr

Ergebnisse der Jugendstudie 2006 des
Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr

Thomas Bulmahn

Forschungsbericht 81

November 2007

Impressum

Herausgeber: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr
Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Thomas Bulmahn
Anschrift: PF 1142, 15331 Strausberg
Tel.: 03341 58 1835; Fax: 03341 58 1802
E-Mail: Thomas.Bulmahn@bundeswehr.org
Internet: www.sowi.bundeswehr.de

© Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr
ISSN 0342-2569
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Belege erbeten.
Druck: Wehrbereichsverwaltung Ost, November 2007

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr

Ergebnisse der Jugendstudie 2006 des
Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr

Thomas Bulmahn

Forschungsbericht 81

Strausberg, November 2007

Inhaltsverzeichnis

1	Kurzfassung	5
2	Einleitung	9
2.1	Herausforderungen für die Nachwuchswerbung der Bundeswehr	9
2.2	Erkenntnisinteresse und Auftraggeber	16
2.3	Forschungsfragen	17
3	Theorien der Berufswahl	19
3.1	Kongruenztheoretische Ansätze	19
3.2	Entwicklungstheoretische Entwürfe	21
3.3	Lerntheoretische Vorstellungen	22
3.4	Entscheidungstheoretische Konzepte	23
3.5	Allokationstheoretische Konzepte	24
3.6	Integrative Modelle	26
3.7	Militärsoziologische Berufswahlforschung	27
4	Organisation und Design der Studie	29
4.1	Datenerhebung	29
4.2	Grundgesamtheit und Stichprobe	29
4.3	Befragungszeit und Interviewereinsatz	30
4.4	Gewichtung	30
5	Ergebnisse	33
5.1	Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr	33
5.2	Präferenzen interessierter Jugendlicher	39
5.3	Erwartete Reaktionen des sozialen Umfeldes	40
5.4	Attraktivität der Bundeswehr bei flexibler Gestaltung und Ausrichtung ihrer beruflichen Angebote	43
5.5	Kommunikation mit interessierten Jugendlichen	44
5.6	Berufswahlbezogene Motivstrukturen Jugendlicher	55
5.7	Ansehen des Soldatenberufs im Vergleich	60
5.8	Vorstellungen Jugendlicher vom Soldatenberuf	63
6	Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen	69
7	Literaturverzeichnis	79
8	Fragebogen	83

1 Kurzfassung

Die Nachwuchswerbung und -gewinnung der Bundeswehr steht vor erheblichen Herausforderungen. In den kommenden Jahren werden infolge des demografischen Wandels in Deutschland immer weniger Jugendliche die Schulen verlassen, um eine Berufsausbildung zu beginnen oder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Vor allem in den neuen Bundesländern wird sich die Zahl der Absolventen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen gravierend verringern: Für den Zeitraum von 2005 bis 2011 wird eine Halbierung der Schulabgängerzahlen im Osten Deutschlands erwartet. Bundesweit ist bis 2020 mit einem Rückgang um 20 Prozent zu rechnen. Man kann davon ausgehen, dass sich der Wettbewerb um die besser gebildeten, motivierten und leistungsbereiten Jugendlichen, wie er bereits heute in einigen Berufsgruppen und Branchen besteht, in Zeiten eines sich ausweitenden Fachkräftemangels spürbar verschärfen wird.

Erkenntnisse darüber, wie man Jugendliche auf die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr aufmerksam machen kann, wie man sie für den Soldatenberuf interessieren und zu einer Bewerbung motivieren kann, sind entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Gestaltung der Nachwuchswerbung, um auch in Zukunft die Personalgewinnung der Bundeswehr in quantitativer und qualitativer Hinsicht für alle Laufbahngruppen sicherzustellen. Im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr daher regelmäßig bundesweite Jugendbefragungen zum Themenbereich „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“ durch. Dabei werden mehr als 2 000 Jugendliche im Alter von 14 bis 23 Jahren zu ihren beruflichen Zielen und Wünschen, zu ihren Ansichten zur Bundeswehr, ihren Vorstellungen vom Soldatenberuf sowie ihrem Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr befragt.

Das Konzept der Studie wurde ausgehend vom Erkenntnisinteresse des Bundesministeriums der Verteidigung in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal-, Sozial- und Zentralangelegenheiten (PSZ), Referat Personalmarketing (PSZ/PM) erarbeitet. Im Mittelpunkt stehen folgende Fragen: Wie groß ist das Interesse Jugendlicher an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr? Was spricht aus ihrer Sicht für eine solche Perspektive und was spricht dagegen? Welche Gelegenheiten zur Information über die Bundeswehr werden genutzt und welche Informationsmöglichkeiten werden gewünscht? Was erwarten Jugendliche von einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr und

wie wichtig sind ihnen verschiedene Merkmale einer beruflichen Tätigkeit? Im vorliegenden Forschungsbericht werden die Ergebnisse der bundesweiten Jugendbefragung 2006 präsentiert.

Im Rahmen der Untersuchung wird deutlich, dass sich viele Jugendliche zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr vorstellen können – entweder als Soldat/Soldatin oder als ziviler Mitarbeiter/zivile Mitarbeiterin (vgl. Abschnitt 5.1). Allerdings haben nur wenige diese Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen. Viele Jugendliche, die sich für eine Berufstätigkeit bei der Bundeswehr grundsätzlich interessieren, haben konkrete Wünsche in Bezug auf die angestrebte Laufbahn bzw. die Verpflichtungszeit (vgl. Abschnitt 5.2). In den meisten Fällen handelt es sich dabei jedoch um sehr vage und durchaus modifizierbare Vorstellungen.

Weitergehende Analysen führen zu dem Ergebnis, dass Eltern, Geschwister, Freunde bzw. Partner einen erheblichen Einfluss auf den Prozess der Berufsfindung und letztlich auch auf die Berufsentscheidung haben (vgl. Abschnitt 5.3). Zudem zeigt sich, dass das Interesse Jugendlicher an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr wesentlich größer wäre, wenn man die beruflichen Angebote flexibler gestalten und stärker an den individuellen Bedürfnissen der jungen Männer und Frauen ausrichten würde (vgl. Abschnitt 5.4).

Die interessierten Jugendlichen nutzen die gesamte Palette der angebotenen Informationsmöglichkeiten, um sich über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren (vgl. Abschnitt 5.5). Die interessierten jungen Männer und Frauen wünschen sich vielfältige Informationsangebote der Bundeswehr. Gelegenheiten zu persönlichen Kontakten und Gesprächen vor Ort stehen dabei an erster Stelle.

Den größten Einfluss auf das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr hat die Erwartung, dass es sich um eine herausfordernde und interessante Tätigkeit handelt. Von großer Bedeutung ist auch die Auffassung, dass die Tätigkeit allgemein anerkannt und geachtet wird, dass es sich um eine nützliche Tätigkeit handelt bzw. dass man sich weiterentwickeln kann. Junge Männer, die annehmen, dass ihnen die Bundeswehr diese Dinge bietet, sind überdurchschnittlich interessiert. Generell wird deutlich, dass intrinsische Motivatoren das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr stärker beeinflussen als extrinsische Motivatoren (vgl. Abschnitt 5.6). Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die gute Bezahlung werden von den meisten Jugendlichen zwar ebenfalls als wichtige Merkmale einer beruflichen Tätigkeit angesehen, der tatsächliche Einfluss die-

ser Faktoren auf das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr ist jedoch wesentlich geringer als der Effekt der oben genannten Faktoren. Darüber hinaus zeigt die Untersuchung, dass das Ansehen des Soldatenberufs geringer ist als das vieler anderer Berufe (vgl. Abschnitt 5.7). Die Ursachen für die Imagedefizite können im Rahmen eines neu entwickelten Analyseverfahrens identifiziert werden (vgl. Abschnitt 5.8).

Aus der Fülle der im Rahmen der Jugendstudie gewonnenen Erkenntnisse lassen sich zahlreiche Empfehlungen für den Bereich der Nachwuchswerbung der Bundeswehr ableiten (vgl. Abschnitt 6). Die Werbemaßnahmen der Bundeswehr sollten in Anbetracht der demografischen Entwicklung intensiviert werden, und zwar mit dem Ziel, das Wissen der Jugendlichen über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu erhöhen. Zudem sollten die Erwartungen der Jugendlichen an eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr im Rahmen der Nachwuchswerbung zielgerichtet, d. h. in erster Linie bedarfsgerecht thematisiert werden. Weil das soziale Umfeld für die Berufsfindung eine herausragende Bedeutung besitzt, sollten die Eltern, Freunde und Partner der interessierten Jugendlichen als wichtige Zielgruppen der Nachwuchswerbung identifiziert und mit geeigneten Kommunikationsangeboten angesprochen werden. Die breite Palette der Informationsangebote über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr sollte erhalten und soweit möglich weiter ausdifferenziert werden, um den verschiedenen Informationsbedürfnissen in der Berufsfindungsphase sowie den unterschiedlichen Kommunikationsstilen der Interessentengruppen gerecht zu werden.

2 Einleitung

2.1 Herausforderungen für die Nachwuchswerbung der Bundeswehr

Wie jede Organisation steht auch die Bundeswehr immer wieder vor der Aufgabe, ihre Personalstruktur zu regenerieren. Im *Weißbuch 2006 zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr* heißt es hierzu: „Gut ausgebildete, gleichermaßen leistungsfähige wie leistungswillige Soldatinnen und Soldaten sowie zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Grundvoraussetzung für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Die Bundeswehr ist einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Sie bietet jedes Jahr über 20.000 jungen Frauen und Männern attraktive Arbeitsplätze als Soldatin und Soldat oder in einem zivilen Beschäftigungsverhältnis.“ (Bundesministerium der Verteidigung 2006: 154)

Bisher konnten die Streitkräfte ihren Personalbedarf unter qualitativen wie auch quantitativen Gesichtspunkten weitgehend decken und frei werdende Dienstposten mit geeignetem Nachwuchs besetzen (vgl. Bundesministerium der Verteidigung 2005: 1–20). In Anbetracht der sich abzeichnenden Entwicklungen in Militär und Gesellschaft muss man allerdings davon ausgehen, dass sich die Situation in den kommenden Jahren verschärfen wird. Die größten Herausforderungen ergeben sich dabei organisationsintern aus den steigenden Anforderungen an das Personal in einer sich transformierenden Bundeswehr und organisationsextern aus den Folgen des demografischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland.

Seit Anfang der 1990er Jahre haben sich die sicherheitspolitischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen für die Bundeswehr grundlegend verändert. Ein Ende dieses Wandels ist nicht in Sicht. Eher scheint das Gegenteil der Fall zu sein: Dynamik und Komplexität der Veränderungen nehmen nach allgemeiner Einschätzung weiter zu. Mit singulären Reformen kann die Bundeswehr diesen Veränderungen nicht mehr gerecht werden. Sie muss sich als Organisation vielmehr kontinuierlich und vorausschauend an die veränderten Rahmenbedingungen anpassen, um auch unter schwer vorhersehbaren Zukunftsbedingungen ihren Beitrag zur Sicherheit Deutschlands leisten zu können. Der eingeleitete Prozess der Transformation der Bun-

deswehr, der alle Bereiche von der Ausrüstung und Bewaffnung über die Aufgaben und Einsätze der Streitkräfte bis hin zur Personalstruktur umfasst, dient diesem Ziel.

Die Transformation bringt ganz besondere Herausforderungen für die Angehörigen der Bundeswehr mit sich. Viele Entwicklungen, sowohl die neuen Chancen als auch die unvermeidbaren Belastungen des Wandels und die sich daraus ergebenden erheblichen Unsicherheiten, werden von den an einer beruflichen Perspektive bei der Bundeswehr interessierten Jugendlichen registriert und bestimmen die Berufswahl mit.

Mit der Transformation der Bundeswehr ergeben sich zudem neue Anforderungen an die Soldatinnen und Soldaten. Insbesondere die zukünftigen Vorgesetzten müssen über besondere Kompetenzen verfügen. Der Generalinspekteur der Bundeswehr, General Wolfgang Schneiderhan, hat in einem Vortrag zum Thema „Die Bundeswehr im Transformationsprozess“ Schlüsselkompetenzen für militärische Vorgesetzte in Zeiten der Transformation definiert: „Menschenführung – Schlüsselkompetenz unseres Berufs – und Vertrauen in die Fähigkeiten des militärischen Führers behalten unter den Bedingungen des dynamischen Wandels und abnehmender Planbarkeit ihre herausragende Bedeutung. Die Bundeswehr benötigt in Zukunft engagiertes Führungspersonal mit hoher interkultureller und sozialer Kompetenz. Es muss zum ganzheitlichen Denken befähigt, kommunikativ und gleichermaßen konflikt- wie konsensfähig sein. Wir brauchen flexible militärische Führer, die lernwillig und lernfähig sind und auf deren rasche Urteilsfähigkeit wir uns verlassen können. Vor allem aber müssen sie in erster Linie nach wie vor körperlich wie mental belastbar sein. Gefordert ist weiterhin eine charakterstarke und in der Urteilskraft gefestigte Persönlichkeit mit emotionaler und moralischer Stabilität, die auch in Krisensituationen unter hohem psychischen und physischen Druck bestehen kann.“ (Vortrag des Generalinspektors der Bundeswehr, General Wolfgang Schneiderhan, am 15. März 2006 beim Berliner Forum Zukunft der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik in Berlin)

Die Anforderungen an das militärische Personal werden sich in Anbetracht der sicherheits- und verteidigungspolitischen Entwicklungen, der technologischen Neuerungen und der militärischen Erfordernisse weiter wandeln. Daraus ergeben sich folgerichtig auch größere Ansprüche an die Bewerberinnen und Bewerber. Gefragt sind junge Männer und Frauen, die sich über die notwendige geistige und körperliche Eignung hinaus durch ein besonderes Maß an Leistungsbereitschaft und Motivationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit und Erfolgswillen, Selbständigkeit und Selbstdisziplin, Demokratieverständnis, Konflikt- und Konsensfähigkeit, Urteilsvermögen und Verantwor-

tungsbewusstsein auszeichnen. Jugendliche mit diesen Qualitäten zu finden wird in Anbetracht der demografischen Entwicklung vermutlich immer komplizierter.

Nach Berechnungen des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland ist in den nächsten Jahren mit einem erheblichen Rückgang der Schulabgängerzahlen von 974 Tausend im Jahr 2007 auf 877 Tausend im Jahr 2010 (-10,0 Prozent) und auf 781 Tausend im Jahr 2020 (-19,8 Prozent) zu rechnen (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2007: 63, vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Absolventen und Abgänger allgemeinbildender Schulen 2000 bis 2020

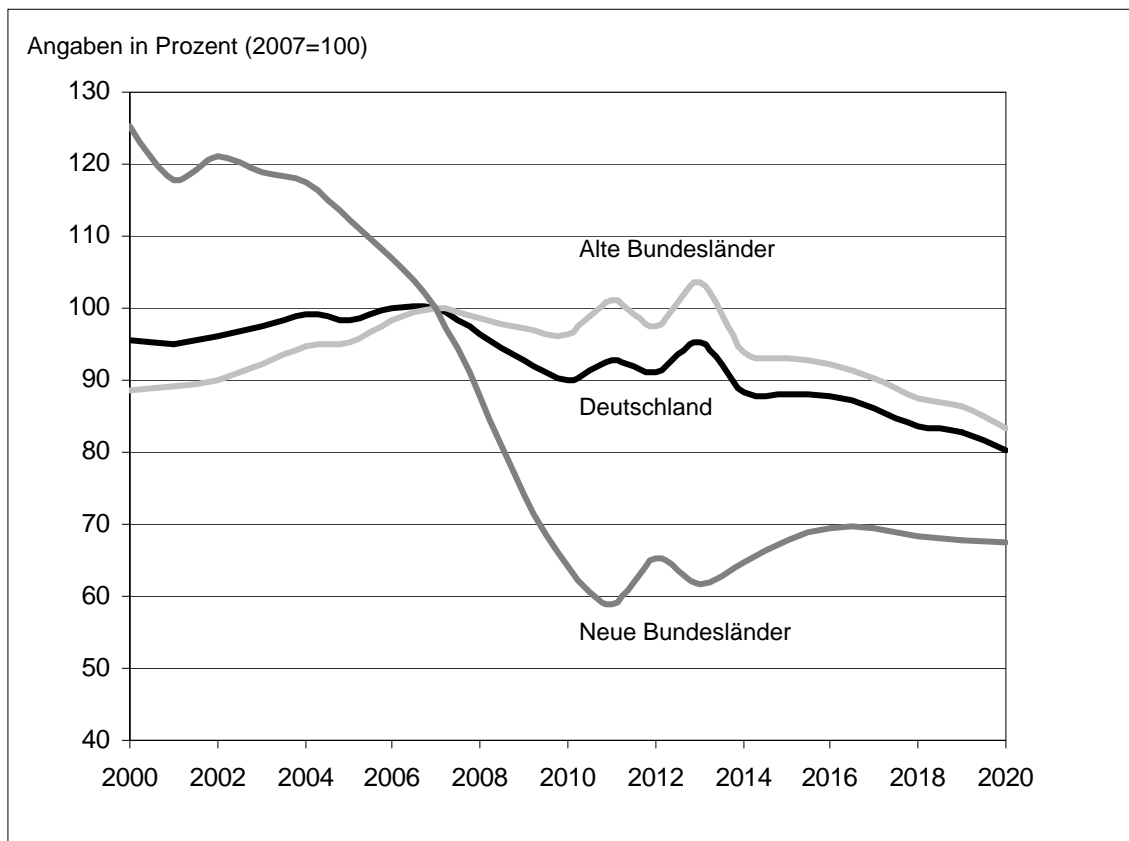
Jahr	Angaben in Tausend			Angaben in Prozent (2007=100)		
	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Deutschland	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Deutschland
2000	694	238	932	88,5	125,3	95,7
2001	700	224	924	89,3	117,9	94,9
2002	706	230	936	90,1	121,1	96,1
2003	724	226	950	92,3	118,9	97,5
2004	743	223	965	94,8	117,4	99,1
2005	747	213	959	95,3	112,1	98,5
2006	772	203	975	98,5	106,8	100,1
2007	784	190	974	100,0	100,0	100,0
2008	773	167	940	98,6	87,9	96,5
2009	762	141	903	97,2	74,2	92,7
2010	755	122	877	96,3	64,2	90,0
2011	793	112	905	101,1	58,9	92,9
2012	764	124	888	97,4	65,3	91,2
2013	812	117	929	103,6	61,6	95,4
2014	737	123	861	94,0	64,7	88,4
2015	729	129	858	93,0	67,9	88,1
2016	724	132	856	92,3	69,5	87,9
2017	707	132	839	90,2	69,5	86,1
2018	685	130	815	87,4	68,4	83,7
2019	678	129	806	86,5	67,9	82,8
2020	653	128	781	83,3	67,4	80,2

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Herausgeber: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Mai 2007, S. 63.

Diese Entwicklung vollzieht sich in den Regionen Deutschlands mit unterschiedlicher Dynamik (vgl. Abbildung 1). In den alten Bundesländern bleibt die Zahl der Schulabgänger in den kommenden Jahren zunächst noch weitgehend konstant. Für die Jahre

2011 und 2013 werden sogar leichte Zuwächse prognostiziert (vgl. Anmerkung 1 in Tabelle 1). Ab 2013 wird dann ein massiver Schrumpfungsprozess einsetzen, in dessen Folge die Zahl der Absolventen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen bis 2020, also innerhalb von nur sieben Jahren, von 812 Tausend auf 653 Tausend, d. h. um 159 Tausend sinken wird (-19,6 Prozent, bezogen auf den Höchstwert in 2013).

Abbildung 1: Absolventen und Abgänger 2000 bis 2020, allgemeinbildende Schulen insgesamt, nach Region



Anmerkung: Die Höhepunkte in den Jahren 2011, 2013 und 2016 sind auf den Umstand zurückzuführen, dass in diesen Jahren aufgrund der Schulzeitverkürzung in sechs Bundesländern Doppeljahrgänge die allgemeinbildenden Schulen verlassen werden (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Mai 2007, S. 72).

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Herausgeber: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Mai 2007, S. 63.

In den neuen Bundesländern hat diese Entwicklung bereits im Jahr 2000 begonnen und wird sich bis 2011 beschleunigt fortsetzen. Besonders massive Einbrüche mit jährlichen Veränderungsrate von bis zu -15,6 Prozent werden für den Zeitraum 2008 bis 2010 erwartet. Der Tiefststand wird nach den vorliegenden Berechnungen im Jahr 2011 mit 112 Tausend Personen erreicht sein. Im Vergleich zum Jahr 2000 beziffert sich der Rückgang auf 126 Tausend Personen bzw. -52,9 Prozent (vgl. Tabelle 1). Mit anderen

Worten: Innerhalb nur eines Jahrzehnts wird sich die Zahl der Absolventen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in den neuen Bundesländern halbiert haben. Ab 2011 wird die Zahl dann wieder leicht ansteigen und sich, zumindest vorübergehend, auf einem wesentlich niedrigeren Niveau von rund 130 Tausend Personen stabilisieren.

Tabelle 2: Absolventen allgemeinbildender Schulen nach Schulabschluss

Jahr	Angaben in Tausend			Angaben in Prozent (2007=100)		
	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Fachhochschul- bzw. Hochschulreife	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Fachhochschul- bzw. Hochschulreife
2000	234	375	240	102,2	94,9	86,6
2001	236	374	226	103,1	94,7	81,6
2002	239	376	235	104,4	95,2	84,8
2003	246	387	234	107,4	98,0	84,5
2004	246	399	238	107,4	101,0	85,9
2005	238	399	243	103,9	101,0	87,7
2006	241	400	257	105,2	101,3	92,8
2007	229	395	277	100,0	100,0	100,0
2008	215	373	284	93,9	94,4	102,5
2009	199	358	282	86,9	90,6	101,8
2010	185	349	281	80,8	88,4	101,4
2011	181	332	330	79,0	84,1	119,1
2012	185	328	311	80,8	83,0	112,3
2013	185	338	343	80,8	85,6	123,8
2014	181	334	283	79,0	84,6	102,2
2015	181	330	286	79,0	83,5	103,2
2016	177	327	291	77,3	82,8	105,1
2017	174	325	281	76,0	82,3	101,4
2018	167	312	278	72,9	79,0	100,4
2019	166	308	275	72,5	78,0	99,3
2020	161	299	265	70,3	75,7	95,7

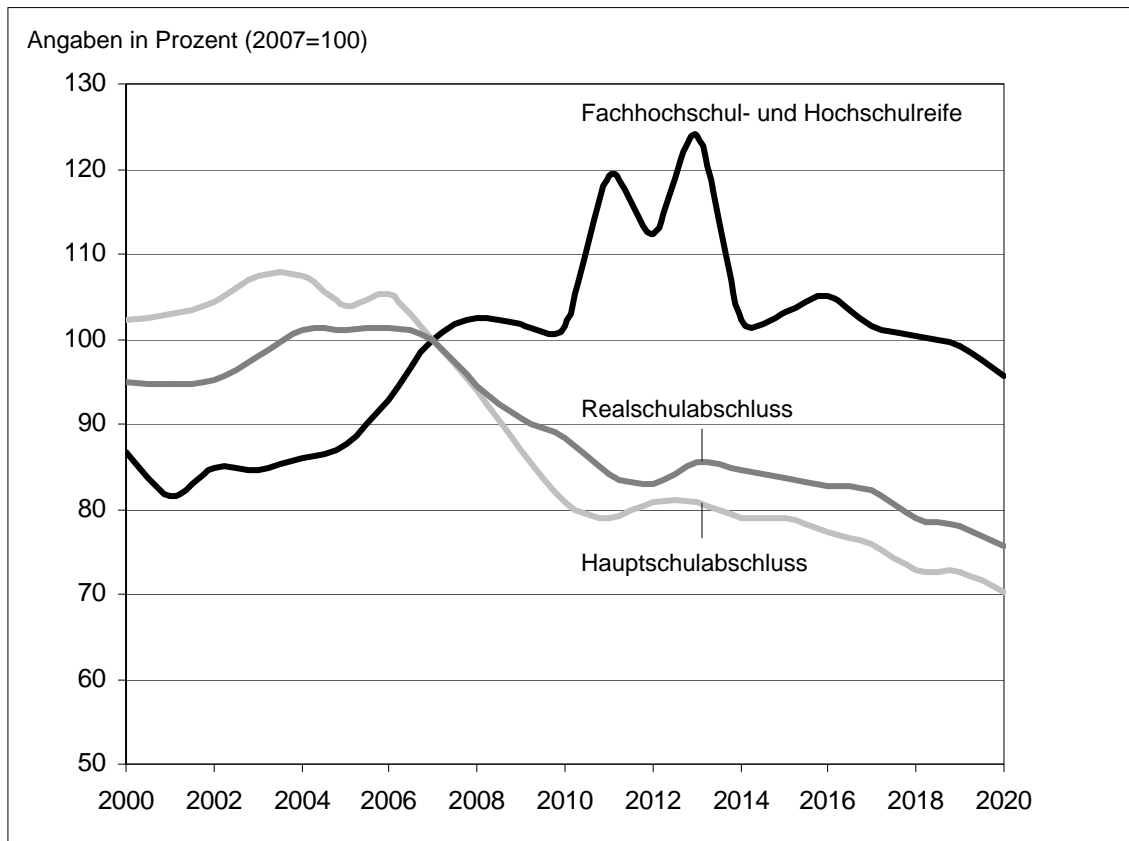
Anmerkung: Nur Personen mit Schulabschluss.

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Herausgeber: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Mai 2007, S. 67, 69, 71.

Unterschiedliche Verläufe werden auch für die verschiedenen Bildungsniveaus vorhergesagt. Bei den Absolventen mit Hauptschulabschluss und bei den Absolventen mit Realschulabschluss machen sich die Folgen des Geburtenrückgangs aufgrund der kürzeren Schulzeiten früher bemerkbar als bei den Absolventen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife. Für die Gruppe der Hauptschulabsolventen ist in den nächsten vier Jah-

ren, d. h. bis zum Jahr 2011, mit einem Rückgang um 21,0 Prozent zu rechnen; für die Gruppe der Realschulabsolventen um 15,9 Prozent.

Abbildung 2: Absolventen allgemeinbildender Schulen nach Bildungsabschluss



Anmerkungen: 1) Nur Personen mit Schulabschluss; 2) Die Höhepunkte in den Jahren 2011, 2013 und 2016 sind auf den Umstand zurückzuführen, dass in diesen Jahren aufgrund der Schulzeitverkürzung in sechs Bundesländern Doppeljahrgänge die allgemeinbildenden Schulen verlassen werden (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Mai 2007, S. 72).

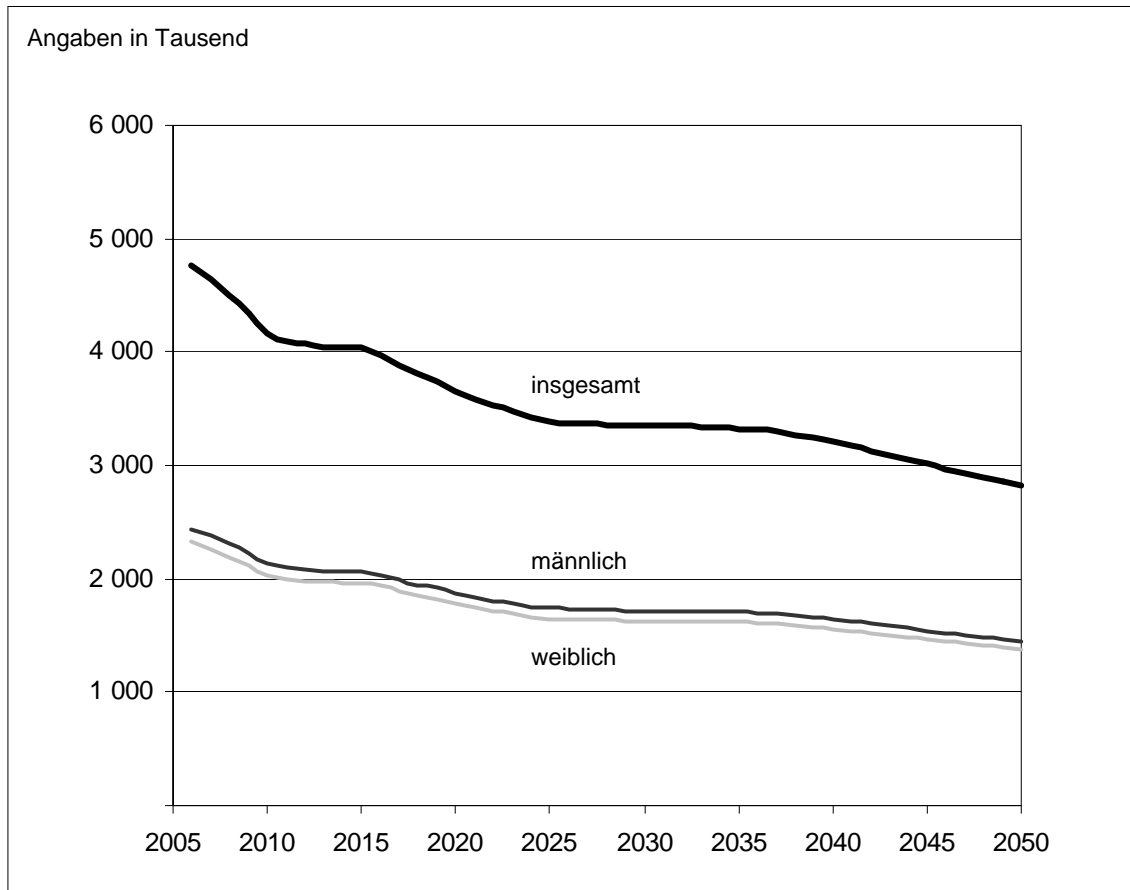
Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Herausgeber: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Mai 2007, S. 67, 69, 71.

Dagegen wird die Zahl der Absolventen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife im Zeitraum von 2006 bis 2013 zunächst weiter anwachsen. Hierzu trägt auch die Tatsache bei, dass der Anteil der Absolventen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife an der Gesamtheit aller Absolventen allgemeinbildender Schulen steigt. Doch spätestens ab 2013 wird auch diese Gruppe immer kleiner werden: bis 2020 bundesweit um 22,7 Prozent.

Weitergehende Berechnungen lassen erwarten, dass sich der Rückgang der Zahl der Absolventen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen auch über das Jahr 2020 hinaus fortsetzen wird. Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf die niedrige Gebur-

tenrate in Deutschland, die zu einem kontinuierlichen Rückgang der Geburtenzahlen und infolgedessen auch zu einem Rückgang der Zahl junger Menschen führt.

Abbildung 3: Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland bis 2050, Altersgruppe 15 bis unter 20 Jahre



Quelle: Statistisches Bundesamt, Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland von 2006 bis 2050, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2006. Variante 1 – W1: Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung, Annahmen: Geburtenhäufigkeit: annähernd konstant, Lebenserwartung: Basisannahme, Wanderungssaldo: +100 000.

Geht man von den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes aus, dann ergibt sich folgendes Szenario (vgl. Statistisches Bundesamt 2006): Die Zahl der jungen Männer im Alter von 15 bis unter 20 Jahren wird von 2,44 Millionen im Jahr 2006 auf 1,72 Millionen im Jahr 2030 und im Jahr 2050 bis auf 1,45 Millionen abnehmen (vgl. Abbildung 3). Für die Gruppe der jungen Frauen ist eine nahezu identische Entwicklung zu erwarten. In der Gesamtbetrachtung ergibt sich für die Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen bis 2030 ein Rückgang um 29,7 Prozent und bis 2050 um 40,7 Prozent (2006=100).

Die demografische Entwicklung wird sich auf die Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr in doppelter Weise auswirken: Zum einen wird das Bewerberpotenzial insgesamt

kleiner und zum anderen wird sich der Wettbewerb um die verbleibenden leistungsfähigen und motivierten Jugendlichen verschärfen.

Für die Bundeswehr wird sich die Lage vermutlich noch problematischer gestalten als es die Ergebnisse der vorliegenden Prognosen erwarten lassen. Hierfür gibt es zwei Gründe: Erstens kommen heute überwiegend viele Bewerber für den Soldatenberuf aus den neuen Bundesländern. Hier wird sich die Zahl der Jugendlichen, wie bereits dargelegt wurde, noch deutlicher verringern als in den alten Bundesländern (vgl. Tabelle 1). Zweitens beziehen sich die vorliegenden Prognosen der Kultusministerkonferenz und die Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes auf alle Jugendlichen, das heißt sowohl auf Deutsche als auch auf ausländische Staatsangehörige. Wenn man nur die deutschen Jugendlichen betrachtet, dann fällt der Rückgang noch stärker aus.

2.2 Erkenntnisinteresse und Auftraggeber

Erkenntnisse darüber, wie geeignete Jugendliche für eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr interessiert werden können, wie man sie für den Soldatenberuf begeistern und zu einer Bewerbung ermuntern kann, sind entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Gestaltung der Nachwuchswerbung, um auch in Zukunft die Personalgewinnung der Bundeswehr in quantitativer und qualitativer Hinsicht für alle Laufbahngruppen sicherzustellen.

Im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr deshalb regelmäßig bundesweite Jugendbefragungen zum Themenbereich „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“ durch. Dabei werden mehr als 2 000 Jugendliche im Alter von 14 bis 23 Jahren zu ihren beruflichen Zielen und Wünschen, zu ihren Ansichten zur Bundeswehr, ihren Vorstellungen vom Soldatenberuf sowie ihrem Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr befragt.

Die erste Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zum Themenbereich „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“ wurde im Jahr 2004 realisiert. Die Ergebnisse dieser Studie wurden im Rahmen mehrerer Veranstaltungen präsentiert und in einer umfangreichen Tabellensammlung für alle wichtigen Zielgruppen der Nachwuchswerbung dokumentiert (vgl. Bulmahn 2005). Die Ergebnisse dieser Studie wurden mit sehr großem Interesse aufgenommen. Die Er-

kenntnisse, beispielsweise zur Frage, welche Beachtung die Werbebotschaften und Werbemaßnahmen der Bundeswehr bei den Jugendlichen finden, haben sich für das Personal- und Jugendmarketing als sehr wertvoll erwiesen.

Gesellschaftliche Veränderungen, wie der demografische Wandel in Deutschland, die Entwicklungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten in den Regionen, sich wandelnde Wertmuster, neue Moden und sich verändernde Kommunikationsstile, beeinflussen im komplexen Zusammenspiel das Informations- und Bewerbungsverhalten Jugendlicher im Rahmen der Berufswahl.

Zugleich verändert sich das Bild, das sich junge Menschen von der Bundeswehr machen. Ihre Erwartungen an den Soldatenberuf und ihre Vorstellungen vom Dienst in den Streitkräften wandeln sich. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, regelmäßig Jugendumfragen durchzuführen, um die Nachwuchswerbung und -gewinnung mit aktuellen Informationen versorgen zu können.

Im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung, Referat PSZ/PM, hat das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr im September/Oktober 2006 eine weitere empirische Studie zum Themenbereich „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“ durchgeführt. Im Rahmen dieses Projekts wurden bundesweit mehr als 2 000 Jugendliche im Alter von 14 bis 23 Jahren zu ihren beruflichen Präferenzen, zu ihren Vorstellungen vom Soldatenberuf und ihrem Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr befragt. Der Fragebogen wurde auf der Grundlage vorliegender Erkenntnisse der Berufswahlforschung in enger Zusammenarbeit mit dem Referat PSZ/PM erarbeitet.

2.3 Forschungsfragen

Ausgehend vom Erkenntnisinteresse wurden konkrete Forschungsfragen für die Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006 formuliert, die sich in drei Themenblöcken zusammenfassen lassen:

1. Berufsfindung und Berufsentscheidung als Momente der Persönlichkeitsentwicklung

- Wie wird das Interesse Jugendlicher an beruflichen Tätigkeiten ausgebildet?
- Wann finden entscheidende Entwicklungsschritte statt und wer gestaltet sie mit?

- Wie rational wird die Entscheidung für eine berufliche Laufbahn vorbereitet und realisiert?
- Welche Möglichkeiten zur Information werden genutzt?

2. Interesse Jugendlicher an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr

- Was spricht aus Sicht der Jugendlichen für eine Tätigkeit bei der Bundeswehr?
- Wer strebt eine militärische Laufbahn an und wer eine zivile?
- Für wie viele Jahre wollen Jugendliche bei der Bundeswehr berufstätig sein?
- Was erwarten junge Männer und Frauen von einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr?
- Über welche körperlichen und geistigen Potenziale verfügen die Interessentinnen und Interessenten (Fitness, Bildung)?

3. Kommunikation mit Jugendlichen: Gelegenheiten, Formen und Themen

- Wie können Jugendliche von der Bundeswehr angesprochen werden?
- Was ist relevant und was glaubwürdig?
- Wie können spezielle Zielgruppen angesprochen werden?
- Welche Kommunikationskanäle und welche Themen sind interessant?

Diese Forschungsfragen bildeten wiederum den Ausgangspunkt für die Entwicklung des Untersuchungsdesigns und des Fragebogens (vgl. Abschnitt 4 und 8).

3 Theorien der Berufswahl

Die Auseinandersetzung mit den theoretischen Positionen der Berufswahlforschung hat das Design der vorliegenden Studie maßgeblich mitbestimmt. Deshalb sollen im folgenden Kapitel die wichtigsten Konzepte kurz erläutert werden.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Bestrebungen, den Prozess der Berufswahl zu beschreiben und zu erklären, sind zahlreiche Modellvorstellungen entwickelt worden (vgl. die Übersichten in Ries 1970; Bußhoff 1984; Moser/Schmook 2001). Die Ansätze unterscheiden sich zum einen hinsichtlich der Bedeutung, die den ökonomischen, sozialen und psychologischen Faktoren, die in ihrer Gesamtheit die Berufswahl beeinflussen, beigemessen wird und zum anderen in Bezug auf das „Zeitfenster“ der berufsbezogenen Entwicklung, das jeweils betrachtet wird.

3.1 Kongruenztheoretische Ansätze

Zu den bekanntesten Berufswahltheorien gehören die kongruenztheoretischen Ansätze, deren wesentliche Grundlagen bereits Anfang des letzten Jahrhunderts von Parson (1909) erarbeitet wurden. Im Mittelpunkt stehen die folgenden Annahmen: Erstens wird davon ausgegangen, dass jedes Individuum eine typische Persönlichkeitsstruktur aufweist, die sich aus Interessen, Bedürfnissen und Werthaltungen sowie aus Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen zusammensetzt. Zweitens wird angenommen, dass jede berufliche Umwelt ein typisches Muster aus Anforderungen und Befriedigungspotenzial aufweist. Die Berufswahl wird als ein individueller Suchprozess beschrieben, bei dem die Berufswähler nach der beruflichen Umwelt streben, die der eigenen Persönlichkeit am besten entspricht.

Als besonders einflussreich haben sich die kongruenztheoretischen Arbeiten von Holland (1970, 1973, 1978, 1985) erwiesen. Holland geht von insgesamt sechs idealtypischen Persönlichkeitsmodellen (*personality types*) aus. Er unterscheidet Typen mit einer vorwiegend praktisch-technischen Orientierung (*realistic*), einer intellektuell-forschenden Orientierung (*investigative*), einer künstlerisch-sprachlichen Orientierung (*artistic*), einer lehrend-helfenden Orientierung (*social*), einer dominant-unternehmerischen Orientierung (*enterprising*) und einer strukturiert-regelhaften Orientierung (*conventio-*

nal) (vgl. Holland 1973: 14ff.). Für jedes Individuum lasse sich eine bestimmte Ausprägung dieser sechs Dimensionen erfassen, die als Persönlichkeitsmuster (*personality pattern*) definiert werden (Holland 1985: 31ff.).

Berufswähler ziehen, so betont Holland, aufgrund ihres Persönlichkeitsmusters bestimmte Tätigkeiten vor. Personen mit einer deutlichen praktisch-technischen Grundorientierung bevorzugen beispielsweise Aktivitäten, die physische Kraft und körperliche Geschicklichkeit erfordern und zu konkreten Ergebnissen führen. Dagegen sind Personen mit einer vorwiegend intellektuell-forschenden Orientierung eher daran interessiert, Probleme zu analysieren. Sie ziehen abstrakte Tätigkeiten vor, bei denen sie bestimmte Phänomene systematisch beobachten und erforschen können (Holland 1985: 21ff.).

Die beruflichen Umwelten beschreibt Holland ebenfalls mit Hilfe von sechs Idealtypen. Berufe können nach seinem Modell auch *realistic* (z. B. Handwerker), *investigativ* (z. B. Wissenschaftler), *artistic* (z. B. Schauspieler), *social* (z. B. Lehrer), *enterprising* (z. B. Selbständiger) bzw. *conventional* (z. B. Buchhalter) sein. Dieses Vorgehen ist seines Erachtens gerechtfertigt, weil die verschiedenen Berufe überwiegend von Menschen mit entsprechenden Persönlichkeitsmustern ausgeübt und von diesen geprägt werden.

Auf der Basis dieser beiden Typologien hat Holland eine Reihe von Hypothesen zur Berufswahl und ihren Konsequenzen formuliert (vgl. Holland 1985: 36ff.). So geht er davon aus, dass Berufswähler die Berufe präferieren, bei denen die Übereinstimmung (*Kongruenz*) von Persönlichkeitsmuster und Umweltcharakteristik am größten ist. Darüber hinaus vertritt er die Auffassung, dass mit dem Grad der Übereinstimmung auch die Arbeitszufriedenheit, die Karrierechancen und die berufliche Stabilität steigen. Ein Teil dieser Hypothesen konnte durch empirische Forschungen bestätigt werden; für andere steht dieser Test noch aus.

Kritiker verweisen vor allem auf die fehlende Dynamik des kongruenztheoretischen Modells. Die Konzepte *Persönlichkeitsmuster* und *berufliche Umwelt* seien zu statisch angelegt. Zudem werde der Vorgang der Berufswahl nicht als lebenslanger Entwicklungsprozess, sondern als singuläres Ereignis betrachtet (vgl. Bußhoff 1984: 31).

3.2 Entwicklungstheoretische Entwürfe

Entwicklungstheoretische Ansätze befassen sich, anders als die kongruenztheoretischen Modelle, vor allem mit dem zeitlichen Verlauf von Berufswahlprozessen. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht die Frage, in welchen Lebensphasen sich berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale herausbilden und welchen Einfluss die soziale Umwelt dabei spielt.

Das von Ginzberg und seinen Mitarbeitern (1951) formulierte Stufenmodell gehört zu den prominentesten Entwicklungstheorien. Die Berufswahl wird als ein sich über mehrere Jahre hinziehender Entwicklungsprozess aufgefasst, der bereits in der frühen Kindheit beginnt und der mit der Berufsentscheidung im Erwachsenenalter endet. Auf der Grundlage empirischer Studien konnten drei idealtypische Entwicklungsstufen identifiziert werden (ebenda). Die erste Periode erstreckt sich etwa vom 7. bis zum 11. Lebensjahr. In dieser Zeit finden ausschließlich Phantasiewahlen statt. Das Kind glaubt noch, alles werden zu können, denn es hat noch keine Vorstellungen über berufliche Anforderungen und die eigenen Voraussetzungen ausgebildet. Die zweite Periode reicht etwa vom 11. bis zum 17. Lebensjahr. Hier kommt es bereits zu ersten Probewahlen, die zunächst von persönlichen Interessen, dann von den eigenen Fähigkeiten und später auch von Werthaltungen geprägt werden. Die dritte Periode beginnt mit dem 17. Lebensjahr. Auf der Grundlage eines ausgeprägten Realitätsbezuges wird die Berufswahl schließlich vollzogen. Dabei werden in einer ersten *Phase der Exploration* zunächst Informationen eingeholt, Erfahrungen gesammelt und Alternativen erwogen. In der sogenannten *Phase der Kristallisation* läuft der Entscheidungsprozess auf eine Berufsalternative zu und in der *Phase der Spezifikation* wird festgelegt, wie die getroffene Berufsentscheidung verwirklicht werden kann. Dieser Entwicklungsprozess sei, so Ginzberg, weitgehend irreversibel und mit der Berufsentscheidung endgültig abgeschlossen.

Ein modifizierter entwicklungstheoretischer Ansatz wurde von Super und seinen Mitarbeitern (1957, 1963) vorgelegt. Anders als Ginzberg halten sie Berufsentscheidungen nicht für einmalig und den Entwicklungsprozess mit der ersten Berufsentscheidung nicht für beendet. Vielmehr definieren sie die berufsbezogene Persönlichkeitsentwicklung als einen bis zum Ende des Erwerbslebens reichenden Versuch, das *Selbstkonzept* mit der beruflichen Situation in Übereinstimmung zu bringen.

Der Begriff *Selbstkonzept* beschreibt dabei die Vorstellungen, die jemand von sich selbst, von den eigenen Bedürfnissen, Interessen, Präferenzen, Fähigkeiten usw. hat

(vgl. Super et al. 1963). Dieses Selbstkonzept wird in einer frühkindlichen Phase in Familie und Schule geprägt (*formation*). In einer späteren Entwicklungsstufe wird es auf die berufliche Situation übertragen (*translation*), um die Bedürfnisse und Interessen im Berufsleben möglichst umfassend zu verwirklichen (*implementation*).

Im Verlauf der beruflichen Entwicklung bilden sich bestimmte Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen heraus und es kommt zu einer Anpassung des *Selbstkonzepts* an die berufliche Umwelt. Die Frage, unter welchen Umständen es zu einer derartigen Entwicklung kommt und wie diese sich vollzieht, blieb allerdings offen. Erst auf der Basis lerntheoretischer Arbeiten konnte diese Lücke geschlossen werden.

3.3 Lerntheoretische Vorstellungen

Ausgehend von den Erkenntnissen der allgemeinen Lernforschung haben Krumboltz und seine Mitarbeiter ein lerntheoretisches Modell der Berufswahl entworfen (Krumboltz et al. 1976; Krumboltz 1978). Berufswähler sammeln demnach in der Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt eine Reihe von Erfahrungen. Sie lernen zum einen, auftretende Probleme zu bewältigen. Als erfolgreich erkannte Strategien werden auf andere Situationen übertragen; die Lernerfahrungen werden generalisiert. In diesem Prozess bilden sich grundlegende Fähigkeiten der Problembewältigung heraus (*task approach skills*). Die Berufswähler lernen darüber hinaus aber auch, ihre persönlichen Bedürfnisse und Vorlieben zu erkennen sowie die eigenen Begabungen und Leistungen besser einzuschätzen; sie entwickeln dabei ein Bild von sich selbst: ein Selbstkonzept.

Problemlösungskompetenz und Selbstkonzept beeinflussen die angestrebte Richtung des Berufswahlprozesses und seinen weiteren Verlauf und unterliegen selbst einem fortwährenden Wandel. Denn es werden in der Auseinandersetzung mit der Umwelt immer wieder neue Erfahrungen gemacht, die zur Fortentwicklung der Problemlösungskompetenz und zur Modifikation des Selbstkonzepts beitragen.

Der Verlauf berufswahlbezogener Lernprozesse ist nach Auffassung von Krumboltz (1978) sowohl von der Persönlichkeit des Berufswählers als auch von den jeweiligen Umweltbedingungen abhängig. Als entscheidende Persönlichkeitsfaktoren werden von ihm unter anderem das Geschlecht, die Intelligenz und die Begabung angesehen. Zu den wichtigsten Umweltmerkmalen werden beispielsweise die Situation in der Familie, die Bildungschancen, das Arbeitsplatzangebot, die Einkommensaussichten und die allge-

meine konjunkturelle Lage gezählt. Auf der Grundlage des lerntheoretischen Modells haben Krumboltz und seine Mitarbeiter zahlreiche konkrete Hypothesen zum Erwerb von Berufspräferenzen, zum Erwerb von Laufbahnentscheidungsfertigkeiten und über einzelne Berufswahlschritte formuliert (vgl. Krumboltz et al. 1976), denen ein hohes Maß an Plausibilität zuerkannt wird (vgl. u. a. Bußhoff 1984: 26).

3.4 Entscheidungstheoretische Konzepte

Mit entscheidungstheoretischen Modellen wird versucht, die eigentliche Entscheidung für einen bestimmten Beruf zu beschreiben und zu erklären. Zu dieser Forschungstradition sind ganz unterschiedlich akzentuierte Arbeiten zu zählen, die sich nach Bußhoff (1984) jedoch auf ein gemeinsames Grundmodell zurückführen lassen. Im Rahmen dieses Modells wird der Berufswähler als *Entscheidungssubjekt* aufgefasst, der in einer *Entscheidungssituation* mit der Notwendigkeit konfrontiert wird, eine berufsbezogene Wahl zu treffen. Die zur Lösung dieses Problems vorhandenen *Informationen* über sich selbst und über die Berufsalternativen werden mit Hilfe von *Entscheidungsregeln* verarbeitet. Auf der Basis mehr oder weniger rationaler Kalküle wird die Entscheidung schließlich getroffen und der gewählte Handlungsentwurf verwirklicht (vgl. Bußhoff 1984: 32f.).

Ries (1970) beschreibt die Berufsentscheidung als Wahl einer sozialen Position beim Übergang zwischen Kindheit und Erwachsensein. Nach Ries führen gesellschaftliche Normen bei Jugendlichen zur Wahrnehmung von Statusunsicherheiten. Beim Versuch, diese Unsicherheiten zu überwinden, werden Vorstellungen über die anzustrebende soziale Position und die dafür geeigneten Berufe entwickelt. Aus diesen Überlegungen ergibt sich eine Rangreihe alternativer Berufsrollen. Welche dieser Berufsrollen zu erreichen ist, wird in der nächsten Phase des Entscheidungsprozesses geklärt. Wenn ein bestimmtes Informationsniveau erreicht ist, werden eine Bewertung der vorliegenden Informationen und ein Vergleich der Alternativen vorgenommen. Der Ausgang dieser Prozedur ist vollkommen offen: Entweder wird die Rangreihe beibehalten und es kommt zu einer Entscheidung oder aber die Rangfolge wird verworfen. In diesem Fall wird eine neue soziale Position angestrebt und der Informations- und Bewertungsprozess beginnt von vorn. Der Entscheidungsprozess erscheint hier als ein vom Entscheidungssubjekt selbst gesteuerter Wechselprozess zwischen der Festlegung einer sozialen

Position und der Information darüber, ob und gegebenenfalls wie dieses Ziel zu erreichen ist.

Vroom (1964) hat mit seinem entscheidungstheoretischen Modell die Bedeutung individueller Bedürfnisse (Motive) betont. Berufswähler würden in der Regel den Beruf bevorzugen, der ihnen eine maximale Befriedigung ihrer Bedürfnisse verspricht. Hierzu würden sie von der Stärke ihrer eigenen Bedürfnisse und der Wahrscheinlichkeit, mit der sich diese Bedürfnisse im Rahmen einer bestimmten beruflichen Tätigkeit befriedigen lassen, ausgehen. Diese Kalkulationen beziehen sich auf mehrere Aspekte der beruflichen Tätigkeit: auf die Einkommenschancen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Möglichkeiten zur selbständigen Arbeit usw. Die auf diese Weise ermittelten Berufspräferenzen sind Ausdruck der vom Berufswähler erwarteten Folgen der Berufsausübung (Instrumentalität des Berufs). Gewählt wird schließlich die Alternative mit dem höchsten erwarteten Nutzen, die für den Berufswähler noch zu realisieren ist.

Bender-Szymanski (1976) konnte mit ihren Arbeiten Vrooms Ansatz wesentlich erweitern. Die subjektiv-rationalen Erwägungen des Berufswählers beziehen sich nach ihrer Auffassung nicht allein auf die Frage einer zukünftigen Bedürfnisbefriedigung. Die Bilanz umfasse vielmehr alle in Betracht kommenden positiven und negativen Ereignisse, die sich aus der Entscheidung für eine bestimmte Berufsalternative ergeben. Weitere wichtige Impulse hat Lange (1978) geliefert, der auf den Einfluss von Interaktionspartnern (Eltern, Geschwister, Freunde, Lehrer und Berufsberater) und auf unterschiedliche Grade der Rationalität bei der Berufsentscheidung hingewiesen hat.

3.5 Allokationstheoretische Konzepte

Im Rahmen allokationstheoretischer Ansätze wird die Berufsfindung als ein Vorgang definiert, der von gesellschaftlichen Zwängen und Notwendigkeiten bestimmt wird. Die Freiheit des Individuums, eine berufliche Tätigkeit zu wählen, werde durch die ökonomischen und sozialen Gegebenheiten wesentlich eingeschränkt, so die zentrale These (vgl. u. a. Lazarsfeld 1931; Scharmann 1965; Daheim 1970; Schöber 1975). So sei der Zugang zu vielen Berufen von der Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abhängig und werde zudem durch soziale Normen begrenzt. Individuelle Interessen, Wertvorstellungen und Fähigkeiten seien als Ergebnis von Sozialisationsprozessen ebenfalls gesellschaftlich determiniert. Die Berufsfindung müsse deshalb als gesell-

schaftlich gesteuerte Zuweisung (Allokation) angesehen werden und nicht als freie Entscheidung.

Bereits Lazarsfeld (1931) war bei seiner Studie über den Einfluss der ökonomischen Struktur von Großstädten auf die Berufswünsche Jugendlicher zu dieser Auffassung gelangt: „Die freien Berufswünsche der großstädtischen Jugend spiegeln in ihrer statistischen Verteilung deutlich den ökonomischen Aufbau der Städte und seine Konjunkturschwankungen wider, überlagert von kleinen psychologischen Konstanten und Quasikonstanten, die entwicklungspsychologisch bedingten Vorlieben und Abneigungen entsprechen.“ (Lazarsfeld 1931: 7) Zurückzuführen sei dieser ökonomische Determinismus auf die öffentliche Präsenz von Vertretern der jeweiligen Berufe und die sich daraus ergebenden Erfahrungen der Jugendlichen: „Je mehr Metallarbeiter es gibt, um so mehr und um so öfter werden die Jugendlichen von diesem Beruf hören und um so öfter werden sie zu seiner Wahl angeregt werden.“ (ebenda: 31)

Zu den einflussreichen Vertretern der Allokationstheoretischen Position gehört auch Scharmann (1965, 1966), der in seinen Arbeiten eine Vielzahl von ökonomischen und sozialen Faktoren untersucht hat. Zu den wichtigsten ökonomischen Determinanten zählt er unter anderem die allgemeine Wirtschaftslage, die lokale Wirtschaftsstruktur, die Arbeitsmarktlage, die Arbeitsmarktpolitik und die Einkommensverhältnisse. Bedeutende soziale Faktoren sind daneben kulturelle und epochale Einflüsse, die Schichtzugehörigkeit, die Familie und Peer Groups, die Schule sowie die Institutionen der Berufs- und Erziehungsberatung.

Daheim (1967, 1970) geht bei seinem strukturfunktionalistischen Ansatz ebenfalls von Allokationstheoretischen Prämissen aus, wenn er die Berufsfindung als gesellschaftlich gesteuerte Übernahme einer Berufsposition beschreibt. Im Verlauf der vorberuflichen und beruflichen Entwicklung werde die individuelle Wahlfreiheit durch die Ausbildung von berufsbezogenen Orientierungen (Ziele, Normen, Motivationen, Kompetenzen) sowie durch Rollenerwartungen und Zugangsregeln eingeengt. Den „Agenten“ der Gesellschaft, wie er die Interaktionspartner nennt, käme eine je nach Lebensphase spezifische Bedeutung zu. In der Kindheit hätten die Eltern und die Geschwister den größten Einfluss, in der Jugend die Lehrer, Berufsberater und Altersgenossen und im Erwachsenenalter schließlich die eigene Familie und die Kollegen.

Kritiker bezweifeln, dass mit Hilfe Allokationstheoretischer Modelle die Berufswahl in ihrer Komplexität umfassend beschrieben und erklärt werden könne. Die Bedeutung der

„psychologischen Konstanten und Quasikonstanten“ werde vollkommen unterschätzt und der Berufswähler lediglich als passives Objekt gesellschaftlicher Zwänge gesehen. Dennoch hätten Vertreter dieser Richtung auf wichtige Tatsachen hingewiesen, so auf die starke Abhängigkeit der Bildungsverläufe von sozialen und ökonomischen Faktoren (vgl. Bußhoff 1984: 12).

3.6 Integrative Modelle

Um der Komplexität von Berufswahlprozessen besser gerecht zu werden, hat man immer wieder versucht, die verschiedenen psychologischen, sozialen und ökonomischen Theorieelemente analytisch zu verknüpfen. Zu nennen sind hier die Arbeiten von Blau und Mitarbeitern (1956), Kohli (1973) und Kahl (1981).

Kohli (1973, 1975) entwirft seine umfassende Synthese zur Erklärung der beruflichen Entwicklung auf dem theoretischen Fundament des symbolischen Interaktionismus. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Auffassung, dass gesellschaftliche Normen interpretationsbedürftig sind und dass diese Normen durch die individuelle Interpretation und das sich an dieser Interpretation orientierende Verhalten reproduziert und verändert werden. Kohli bezieht dieses Grundmotiv – die wechselseitige Beeinflussung von gesellschaftlichen Normen und individuellem Interpretieren und Verhalten – auf die Berufswahl: „Indem sie [die berufliche Laufbahn] von den sozialen Bedingungen, in denen sie sich abspielt und auf die sie hinzielt, geformt wird, ist sie ein Produkt der bestehenden Gesellschaft; indem der Einzelne die beruflich relevanten Erfahrungen, die ihm durch diese Bedingungen vermittelt werden, persönlich interpretiert und sich zwischen verschiedenen möglichen Zielen und Wegen entscheidet, trägt er zu ihrer Reproduktion und Umgestaltung bei.“ (Kohli 1975: 132)

Ausgehend von dieser Position unterscheidet Kohli zwischen objektiven und subjektiven Momenten der Berufslaufbahn. Objektiven Charakter hätten die biografischen Gegebenheiten, wie Schulabschlüsse, Ausbildungsverläufe und Berufswechsel, sowie die sozialen Normen, die dem Einzelnen als interpretationsbedürftige Tatsachen erscheinen. Der subjektive Aspekt bezieht sich dagegen auf die innere Wirklichkeit jedes Einzelnen, die das Bezugssystem seines berufsbezogenen Verhaltens darstelle. Das Ergebnis der Konfrontation des Individuums mit den objektiven Laufbahn-Normen bezeichnet Kohli als „subjektive Laufbahn“. Sie erlaube es dem Einzelnen, im Verlauf

der eigenen beruflichen Entwicklung eine gewisse Kontinuität zu bewahren und die zukünftigen Perspektiven an diesem Schema auszurichten.

Mit seinem Ansatz gelingt es Kohli, wesentliche Elemente der Berufswahlforschung zu verschmelzen. Entwicklungstheoretische und lerntheoretische Vorstellungen finden sich hier ebenso wieder wie kontingenztheoretische und alloktionstheoretische Ansichten. Obwohl auch hier nicht alle Facetten gleichermaßen berücksichtigt werden konnten, bietet dieser Ansatz doch einen umfassenden konzeptionellen Rahmen zur Beschreibung und Erklärung der vorberuflichen und beruflichen Entwicklung.

3.7 Militärsoziologische Berufswahlforschung

Die militärsoziologische Forschung hat sich mit der vorberuflichen Entwicklung Jugendlicher bisher nur am Rande beschäftigt. Systematische Untersuchungen zur Herausbildung von Präferenzen für den Soldatenberuf, zur Berufsfindung und zur Entscheidung für eine militärische Berufslaufbahn liegen nicht vor. Eine Rezeption der Berufswahlforschung mit ihrer Fülle an theoretischen Ansätzen und empirischen Erkenntnissen steht noch aus.

Es gibt allerdings eine Vielzahl militärsoziologischer Studien, die das Thema *Berufsfindung* und *Berufsentscheidung* zumindest tangieren. Hierbei handelt es sich um Arbeiten zum *Berufsbild des Soldaten*, zur *Sozialstruktur des Militärs* sowie zum *Wertewandel und zur Wehrbereitschaft* (vgl. auch die von Klein, Kriesel und Lippert im Jahr 1997 verfasste Bibliografie zur Militärsoziologie).

Zum Forschungsgebiet *Berufsbild des Soldaten* gehören Arbeiten, die sich mit den spezifischen Eigenschaften des Soldatenberufs befassen (vgl. u. a. Moskos/Wood 1988), die sich mit dem Berufs- und Selbstverständnis der Streitkräfte in demokratischen Gesellschaften beschäftigen (vgl. u. a. Vogt 1986) bzw. die sich mit dem Wandel des Berufsbildes aufgrund sicherheitspolitischer und technologischer Veränderungen auseinandersetzen (vgl. u. a. Kaldrack/Klein 1992; Klein/Kuhlmann/Rohde 1993; Hartmann/Walther 1995). Die für die Berufswahlforschung zentrale Frage, wie ein bestimmtes Berufsbild, hier das Berufsbild des Soldaten, von Jugendlichen wahrgenommen wird und welche Effekte sich daraus für die berufswahlbezogene Entwicklung ergeben, wurde bislang nicht erörtert.

Zum Themenschwerpunkt *Sozialstruktur des Militärs* sind Studien zu zählen, in denen die soziale Herkunft der Soldaten analysiert wird (vgl. u. a. Bald 1981, 1989; Dorn 1989; Klein/Kriesel 1992) und in denen die mit der Personalgewinnung und -entwicklung verbundenen Mechanismen der Selektion und Selbstselektion beschrieben werden (vgl. u. a. Loquai 1980; Schaefgen 1982; Wakenhut 1988). Eine konzeptionelle Nähe zur Berufswahlforschung ist immer dann gegeben, wenn wie in dem Beitrag von Klein und Kriesel die Berufswahlmotive junger Offizierbewerber rekonstruiert oder wenn wie in den Schriften von Bald die aus allokatorentheoretischer Sicht höchst interessanten sozialen Barrieren der Offizierlaufbahn erörtert werden.

Eine dritte Gruppe von Forschungsarbeiten befasst sich mit dem Thema *Wertewandel und Wehrbereitschaft*. Im Mittelpunkt stehen die Wertvorstellungen junger Menschen, ihre politischen Präferenzen und ihre Haltung zur Bundeswehr (vgl. u. a. Kohr 1992; Sauter 1993). Es geht in diesen Arbeiten um den Wertewandel und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Wehrbereitschaft (vgl. Schaffer 1992; Wiesendahl 1990) und die Bereitschaft Jugendlicher, sich freiwillig als Soldat zu verpflichten (vgl. Heikenroth 2000). An diese Studien kann eine militärbezogene Berufswahlforschung unmittelbar anknüpfen.

4 Organisation und Design der Studie

4.1 Datenerhebung

Mit der bundesweiten Datenerhebung wurde nach Abschluss eines entsprechenden Ausschreibungsverfahrens das Meinungsforschungsinstitut Infratest dimap (Berlin) beauftragt. Die Befragungen wurden auf der Grundlage eines standardisierten Fragenprogramms face-to-face (persönliche in-home-Interviews) als CAPI-Interviews durchgeführt (Computer Assisted Personal Interviewing).

4.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit der Befragung umfasste die jugendliche deutsche Wohnbevölkerung (deutsche Staatsangehörige) im Alter von 14 bis 23 Jahren. Befragungsgebiet war die Bundesrepublik Deutschland. Absolute Basis: 8,6 Millionen, davon Männer 4,4 Millionen, Frauen 4,2 Millionen (Quelle: Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes, Stand 31.12.2004).

Die Stichprobe wurde mittels Quoten-Auswahlverfahren in zwei Befragungswellen gebildet und ist repräsentativ für o. g. Grundgesamtheit. Für die Befragungs-Hauptwelle wurden den Interviewern pro Klumpen (Klumpengröße 5 Interviews) die Anzahl der Interviews vorgegeben nach:

- Geschlecht
- Altersgruppen (14–17 Jahre/18–19 Jahre/20–23 Jahre)
- Schulbildungsabschluss (Geht noch zur Schule/Ohne Schulabschluss/Hauptschule/Realschule/Mittlere Reife/Fachhochschulreife/Abitur).

Im Rahmen des Interviewereinsatzes wurde eine Verteilung der Interviews über die Bundesländer sowie über den BIK-Gemeindetyp (hier in drei Gruppen: 0, 2, 4/1, 3, 5/6, 7, 8, 9) sichergestellt.

Bei der nachfolgenden Aussteuerungswelle wurden die noch ausstehenden Interviews in den Segmenten durchgeführt, die bisher hinsichtlich der angestrebten soziodemografischen Struktur der Zielgruppe unterrepräsentiert waren. Hierfür wurden Zielpersonen

ausgewählt und befragt, die von den Interviewern im Rahmen der Hauptwelle bereits ermittelt, aber noch nicht befragt worden waren.

4.3 Befragungszeit und Interviewereinsatz

Die Interviews wurden in der Zeit vom 19. September bis 16. Oktober 2006 durchgeführt. Es wurden 2 081 Personen (netto) der o. g. Grundgesamtheit befragt. Es kamen ausschließlich erfahrene und entsprechend geschulte TNS Infratest-Interviewer zum Einsatz. Projektbezogen erhielten die Interviewer eine ausführliche Intervieweranweisung, die sämtliche Informationen über das Auswahlverfahren und die Durchführung der Erhebung enthielt.

Die Interviews wurden im Rahmen der Rücklaufkontrolle auf Einhaltung des Auswahlverfahrens sowie korrekter Durchführung überprüft. Nach Abschluss der Erhebung wurde eine Durchführungskontrolle bei 10 Prozent aller Interviews per Anschreiben der befragten Personen durchgeführt, was bei CAPI-Studien aufgrund bestehender interner Kontrollmöglichkeiten erfahrungsgemäß für die Qualitätssicherung ausreicht.

Der Fragebogen wurde vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr im Wortlaut zur Verfügung gestellt und von TNS Infratest in das notwendige Befragungslayout umgesetzt (CAPI-Programmierung). Der Fragebogen hatte einen Umfang von 46 Minuten durchschnittlicher Interviewdauer.

4.4 Gewichtung

Die Gewichtung gewährleistet, dass die der Auswertung zugrunde liegende Stichprobe in ihrer Zusammensetzung der Struktur der Grundgesamtheit exakt entspricht. Sie trägt zur Repräsentativität der Stichprobe bei und stellt sicher, dass die Ergebnisse im Rahmen der statistischen Fehlertoleranzen auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden können. Aus forschungsökonomischen und -organisatorischen Gründen kann auch bei Quoten-Auswahlverfahren keine völlig punktgenaue Aussteuerung der Stichprobe erfolgen. Sichergestellt war, dass in jeder der für die Gewichtung relevanten Zellen eine mehr als ausreichende Zellenbesetzung vorlag.

Gewichtet wurde nach folgenden Kriterien:

- Alter 3 Gruppen x Geschlecht x schulische/berufliche Ausbildung
- Schulische/berufliche Ausbildung
- Schulische/berufliche Ausbildung x Alter 3 Gruppen
- Regierungsbezirke
- Deutschland-West/Deutschland-Ost x politische Gemeindegrößenklasse
- Deutschland-West/Deutschland-Ost x Bundesland x Geschlecht x Alter 3 Gruppen
- Deutschland-West/Deutschland-Ost x Bundesland x Geschlecht
- Deutschland-West/Deutschland-Ost x Geschlecht x Alter 3 Gruppen
- Alter

Basis waren Soll-Strukturdaten aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes, Stand 31.12.2004, und dem Mikrozensus (für die Merkmale Alter, Geschlecht, Schulbildung und Regionen) und aus Eigenerhebungen von TNS Infratest (für das Merkmal Ausbildung).

5 Ergebnisse

5.1 Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr

Viele der befragten Jugendlichen im Alter von 14 bis 23 Jahren befinden sich im Gesamtprozess ihrer Berufsfindung noch in der Phase der Probewahlen und haben von der Fülle, der ihnen offenstehenden beruflichen Optionen noch keine konkreten Vorstellungen entwickelt (vgl. Abschnitt 3.2). Um das Potenzial der Interessenten an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr realistisch beziffern zu können, wird deshalb ein Verfahren angewandt, bei dem in Anlehnung an ein klassisches Stufenmodell des Marketings (AIDA-Modell) zwischen Attention (Aufmerksamkeit) und Interest (Interesse) unterschieden wird. Die Jugendlichen werden zum einen danach gefragt, ob sie schon einmal daran gedacht haben, eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr aufzunehmen (Attention) und zum anderen, ob sie sich vorstellen können, bei der Bundeswehr berufstätig zu sein (Interest). Diese Methode hat den Vorteil, dass auch potenzielle Interessenten identifiziert werden können, d. h. also auch diejenigen, die bisher noch nie eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr erwogen haben, die sich das aber durchaus vorstellen können.

Das Interesse der Jugendlichen an der Bundeswehr ist bemerkenswert groß. Von den befragten jungen Männern kann sich jeder Dritte vorstellen, zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr aufzunehmen – entweder als Soldat oder als ziviler Mitarbeiter (vgl. Tabelle 3). Jeder vierte junge Mann ist sich in dieser Frage noch nicht sicher, kann sich eine solche berufliche Entwicklungsperspektive zumindest „unter Umständen“ vorstellen. 42 Prozent können sich das nicht vorstellen.

Vergleicht man das Interesse junger Männer an der Bundeswehr nach Alter, Bildung und Heimatregion, dann werden interessante Unterschiede deutlich. Es zeigt sich, dass das Interesse an der Bundeswehr in der Altersgruppe der 14- bis 15-Jährigen am größten ist. Hervorzuheben ist vor allem, dass sich in dieser Altersgruppe lediglich jeder Dritte nicht vorstellen kann, einmal bei der Bundeswehr berufstätig zu sein. Bei den 22- bis 23-jährigen Männern liegt der entsprechende Anteil bereits bei 55 Prozent. Noch größer sind die Differenzen zwischen den betrachteten Bildungsniveaus. Am größten ist das Interesse bei denjenigen, die lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügen bzw. die nur einen solchen Abschluss anstreben. Am geringsten ist es bei denjenigen, die

über eine Hochschulreife verfügen bzw. eine solche anstreben. In ähnlicher Weise wirkt sich auch die jeweilige Arbeitsmarktlage in den Regionen aus: Je höher die Arbeitslosigkeit, desto größer ist das Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr. Im Osten Deutschlands ist der Anteil der interessierten Jugendlichen mit 42 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Tabelle 3: Generelles Interesse Jugendlicher an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr

Frage: „Könnten Sie sich zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen – entweder als Soldat/in oder als zivile/r Mitarbeiter/in?“ (Angaben in Prozent)						
	Junge Männer			Junge Frauen		
	Ja	Vielleicht	Nein	Ja	Vielleicht	Nein
Insgesamt	34	24	42	10	21	69
Altersgruppen						
14 bis 15 Jahre	33	32	35	10	14	76
16 bis 18 Jahre	37	25	38	13	25	62
19 bis 21 Jahre	36	20	44	8	21	71
22 bis 23 Jahre	26	19	55	7	22	71
Bildungsniveaus ¹						
Hochschulreife ²	28	18	54	9	21	70
Realschulabschluss	37	29	34	10	20	70
Hauptschulabschluss ³	40	27	33	11	27	62
Regionen						
Norddeutschland	34	23	43	14	24	62
Ostdeutschland	42	26	32	9	24	67
Süddeutschland	31	29	40	7	22	71
Westdeutschland	29	20	51	9	17	74
Zeitvergleich						
2006	34	24	42	10	21	69
2005	33	20	47	15	18	67
2004	33	22	45	12	20	68

Anmerkungen: 1) Grundlage für die Zuordnung ist der höchste erreichte bzw. der höchste angestrebte Bildungsabschluss; 2) einschließlich Fachhochschulreife; 3) einschließlich kein Abschluss.

Datenbasis: Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2004, 2005, 2006.

Bei den jungen Frauen ist das Interesse an der Bundeswehr als Arbeitgeber erwartungsgemäß geringer ausgeprägt als bei den jungen Männern. Jede zehnte junge Frau im Alter von 14 bis 23 Jahren kann sich vorstellen, Soldatin oder zivile Mitarbeiterin zu werden. Etwa jede Fünfte kann sich das unter Umständen vorstellen. Für zwei Drittel der weiblichen Befragten kommt diese Möglichkeit zurzeit nicht in Frage (vgl. Tabelle 3).

Ein Zeitvergleich für die Jahre 2004, 2005 und 2006 macht deutlich, dass das Interesse junger Männer und Frauen an der Bundeswehr erstaunlich stabil ist. Die Schwankungen

zwischen den einzelnen Messungen sind auf der Aggregatebene sehr gering und ergeben insgesamt keinen klaren Trend.

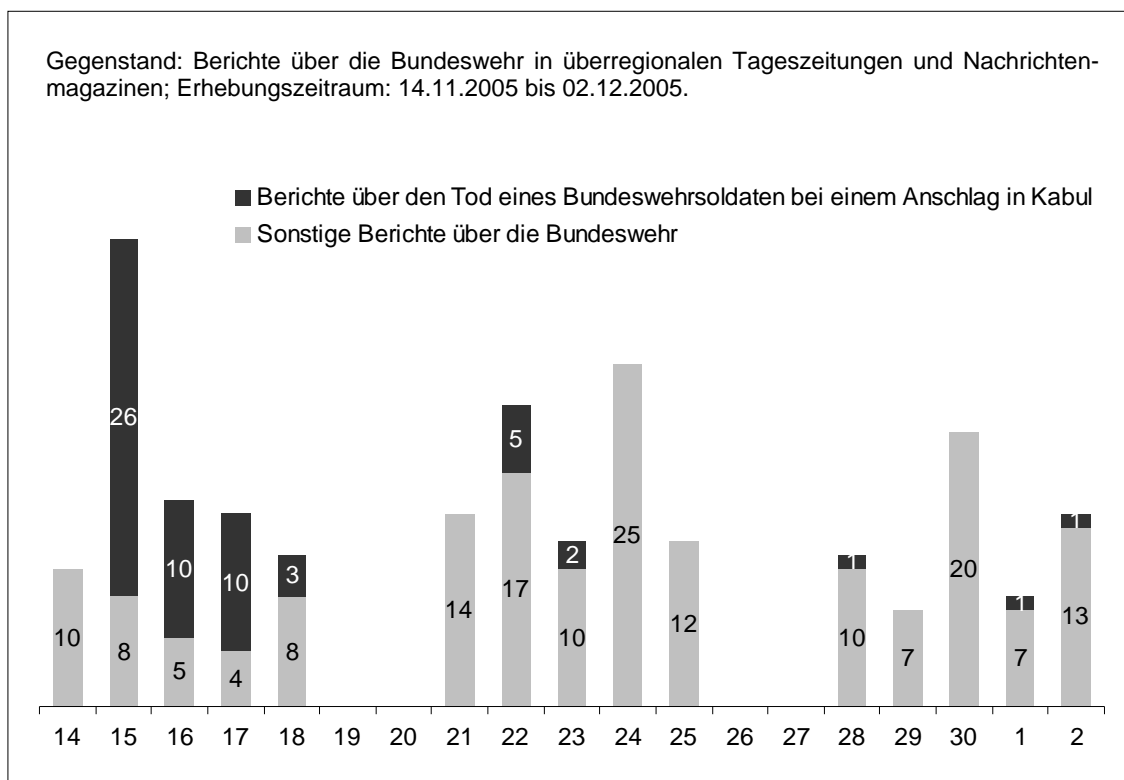
Bei detaillierten Untersuchungen wird allerdings auch deutlich, dass das Interesse Jugendlicher an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr keine Konstante ist, sondern auf Medienberichte über kritische Vorfälle in Auslandseinsätze sensibel reagiert. Am 14. November 2005 wurden Bundeswehrsoldaten des ISAF-Kontingents in Kabul Opfer eines Selbstmordanschlages. Ein deutscher Soldat kam dabei ums Leben und zwei seiner Kameraden wurden schwer verletzt. An den folgenden Tagen berichteten die Medien in Deutschland sehr intensiv über diesen Vorfall (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Medienberichte über einen Anschlag auf deutsche Soldaten im Ausland



Eine Inhaltsanalyse auf der Basis von acht Tageszeitungen und zwei Nachrichtenmagazinen hat ergeben, dass sich die Berichterstattung über die Bundeswehr in diesem Zeitraum deutlich verstärkt hat und zugleich wesentlich kritischer geworden ist (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Terroranschlag auf die Bundeswehr im Spiegel der Medien



Datenbasis: 229 Berichte in 8 Tageszeitungen und 2 Nachrichtenmagazinen (Bild Zeitung, Financial Times Deutschland, Focus, Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frankfurter Rundschau, Handelsblatt, Der Spiegel, Süddeutsche Zeitung, Tageszeitung taz, Die Welt).

In Anbetracht der intensiven Berichterstattung der Medien, kann man davon ausgehen, dass eine Mehrheit der jungen Männer und Frauen Berichte über dieses Ereignis gesehen, gehört bzw. gelesen hat. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass es zu einem Rückgang des Interesses junger Männer an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr kommt. Die Frage ist, wie groß und wie nachhaltig ist dieser Effekt?

Entsprechende Analysen bestätigen die Hypothese. Es zeigt sich, dass das Interesse junger Männer mit einer Zeitverzögerung von nur einem Tag – bezogen auf die ersten Medienberichte – signifikant zurückging. An den Tagen vor dem Anschlag konnten sich durchschnittlich 38 Prozent der jungen Männer vorstellen, bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. An den beiden Tagen nach den ersten Medienberichten über den Terroranschlag und den Tod eines Bundeswehrsoldaten, waren es nur noch 23 Prozent. Innerhalb weniger Tage hat sich das Interesse um fast 40 Prozent abgeschwächt.

Die zeitliche Parallelität zur Berichterstattung in den Medien ist bemerkenswert. Bereits einen Tag nach den ersten Meldungen über den Terroranschlag in Kabul und den Tod eines Bundeswehrsoldaten ging das Interesse der jungen Männer zurück und kurz nach

dem Ende der intensiven Berichterstattung stieg es wieder deutlich an. Bereits im Zeitraum vom 18. bis 21. November 2005 hatte das Interesse der jungen Männer nahezu das Ausgangsniveau erreicht. Weil das Medieninteresse nur kurze Zeit anhielt, hat sich dieses Ereignis nicht nachhaltig auf das Interesse Jugendlicher ausgewirkt. Das Interesse junger Frauen an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr ist in den einzelnen Altersgruppen, Bildungsniveaus und Regionen in etwa gleich gering ausgeprägt. Bei genauerer Betrachtung werden kleinere Unterschiede deutlich, die auf die Erwerbchancen der Betroffenen verweisen, die wiederum mit dem Bildungsniveau und der Arbeitsmarktlage in der Region korrespondieren.

Tabelle 4: Berufstätigkeit bei der Bundeswehr als reale Option bei der Berufswahl

Frage: „Haben Sie schon einmal daran gedacht, für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr aufzunehmen – entweder als Soldat/in oder als zivile/r Mitarbeiter/in?“ (Angaben in Prozent)						
	Junge Männer			Junge Frauen		
	Ja, schon einmal ernsthaft erwogen	Ja, mit dem Gedanken gespielt	Nein, noch nie daran gedacht	Ja, schon einmal ernsthaft erwogen	Ja, mit dem Gedanken gespielt	Nein, noch nie daran gedacht
Insgesamt	14	30	56	4	9	87
Altersgruppen						
14 bis 15 Jahre	11	26	63	2	5	93
16 bis 18 Jahre	11	33	56	5	12	83
19 bis 21 Jahre	20	27	53	3	11	86
22 bis 23 Jahre	9	33	58	5	8	87
Bildungsniveaus ¹						
Hochschulreife ²	9	30	61	3	11	86
Realschulabschluss	18	28	54	4	10	86
Hauptschulabschluss ³	17	30	53	5	7	88
Regionen						
Norddeutschland	11	31	58	5	13	82
Ostdeutschland	18	39	43	5	10	85
Süddeutschland	12	27	61	3	6	91
Westdeutschland	14	23	63	3	8	89

Anmerkungen: 1) Grundlage für die Zuordnung ist der höchste erreichte bzw. der höchste angestrebte Bildungsabschluss; 2) einschließlich Fachhochschulreife; 3) einschließlich kein Abschluss.

Datenbasis: Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2004, 2005, 2006.

Fragt man die Jugendlichen, ob sie schon einmal daran gedacht haben, eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr aufzunehmen, dann kommt man zu weiteren interessanten Befunden (vgl. Tabelle 4). Von den jungen Männern haben 14 Prozent schon einmal ernsthaft erwogen, zur Bundeswehr zu gehen. 30 Prozent haben schon einmal mit dem

Gedanken gespielt und 56 Prozent haben noch nie daran gedacht. Für die jungen Frauen ist die Bundeswehr offensichtlich noch kein typischer Arbeitgeber. Nur vier Prozent der 14- bis 23-Jährigen haben schon einmal eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr ernsthaft in Betracht gezogen, neun Prozent haben mit dem Gedanken gespielt. Die meisten, immerhin 87 Prozent, haben noch nie daran gedacht.

Zwischen den Altersgruppen, Bildungsniveaus und Regionen gibt es in dieser Frage nur geringfügige Differenzen. Für die jungen Männer in den neuen Bundesländern kommt eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr wesentlich häufiger in Betracht. Immerhin 57 Prozent haben diese Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen oder mit dem Gedanken gespielt. Bei den jungen Männern aus Westdeutschland trifft das nur auf 37 Prozent zu.

Wenn man beide Dimensionen, zum einen die Frage nach dem grundsätzlichen Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr und zum anderen die Frage, ob man diese Möglichkeit schon einmal erwogen hat, kombiniert, dann erhält man ein präziseres Bild vom *Interessentenpotenzial* (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Interesse Jugendlicher an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr

Schon daran gedacht?	Junge Männer			Junge Frauen		
	Berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellbar?			Berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellbar?		
	Ja	Vielleicht	Nein	Ja	Vielleicht	Nein
Ja, ernsthaft erwogen	9	4	1	2	1	0
Ja, mit Gedanken gespielt	20	6	4	5	3	2
Nein, noch nie daran gedacht	5	14	37	3	17	67

Datenbasis: Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Neun Prozent der befragten jungen Männer im Alter von 14 bis 23 Jahren können als *Kernpotenzial* bezeichnet werden. Das sind diejenigen, die eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr schon einmal ernsthaft erwogen haben und die sich eine solche Perspektive auch vorstellen können. In Anbetracht der vielfältigen Alternativen, die junge Leute im Rahmen ihrer Berufswahl grundsätzlich in Betracht ziehen können, ist dieser

Anteil relativ groß. Als *Randpotenzial* können 30 Prozent identifiziert werden. Das sind diejenigen, die zumindest schon einmal mit dem Gedanken gespielt haben, zur Bundeswehr zu gehen und für die eine solche Möglichkeit auch „unter Umständen“ in Frage kommt. 19 Prozent der Befragten können als *latentes Potenzial* beschrieben werden. Hierbei handelt es sich um junge Männer, für die eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr in Frage kommt, die aber noch nie an diese Möglichkeit gedacht haben. Von den befragten jungen Frauen gehören zwei Prozent zum *Kernpotenzial*, neun Prozent zählen zum *Randpotenzial* und 20 Prozent sind als *latentes Potenzial* zu bezeichnen (vgl. Abbildung 6).

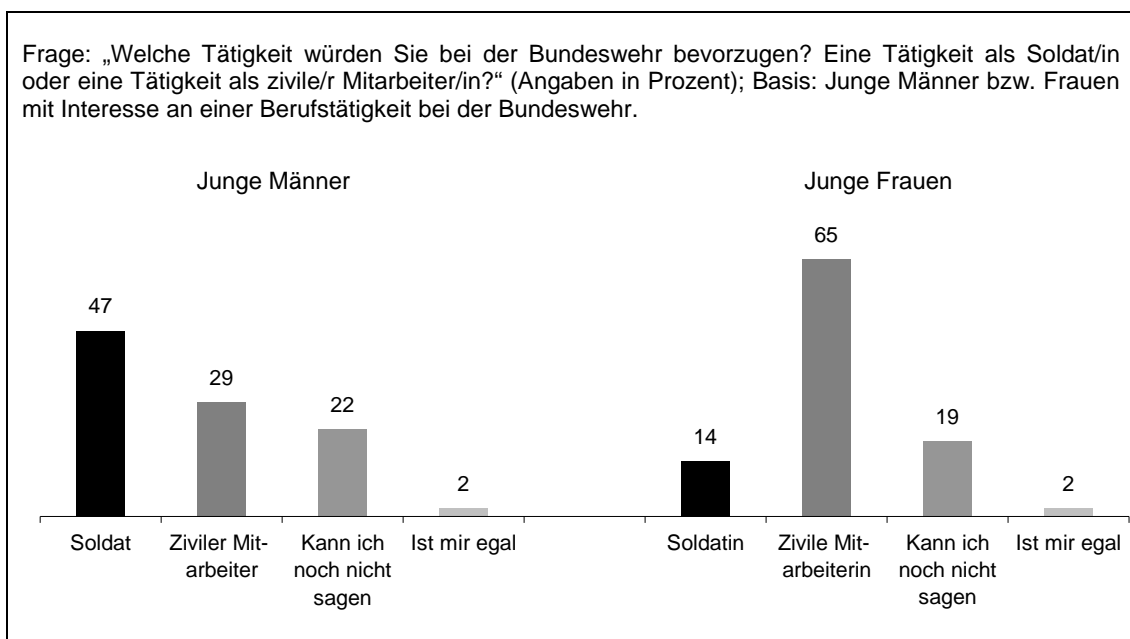
Die differenzierte Betrachtung macht einerseits deutlich, dass es unter den Jugendlichen bemerkenswert viele gibt, die sich ernsthaft für eine berufliche Perspektive bei den Streitkräften interessieren. Andererseits zeigt sich, dass es noch erhebliche Möglichkeiten gibt, das Interessentenpotenzial weiter auszubauen. Die Vergrößerung des Potenzials als ernsthaft Interessierter durch geeignete Maßnahmen der Nachwuchswerbung bietet die Möglichkeit, im Rahmen der Nachwuchsgewinnung diejenigen auszuwählen, die die besten körperlichen und geistigen Voraussetzungen für die angestrebten Verwendungen mitbringen.

5.2 Präferenzen interessierter Jugendlicher

Von den jungen Männern, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können¹, interessieren sich 47 Prozent für den Soldatenberuf, 29 Prozent für zivile Berufe und 24 Prozent haben sich noch nicht festgelegt (vgl. Abbildung 7). Bei den jungen Frauen, die sich eine berufliche Zukunft bei der Bundeswehr vorstellen können, ist das Interesse am Beruf der Soldatin erwartungsgemäß geringer ausgeprägt als bei den jungen Männern. Nur etwa jede Siebte (14 Prozent) würde eine militärische Laufbahn vorziehen. Die Mehrheit der jungen Frauen interessiert sich mehr für einen Beruf im zivilen Bereich (65 Prozent). Jede Fünfte hat hierzu noch keine konkreten Vorstellungen (21 Prozent).

1 Antwort auf die Frage: „Könnten Sie sich zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen – entweder als Soldat oder ziviler Mitarbeiter?“. „Ja, ganz sicher“ bis „Vielleicht, unter Umständen“.

Abbildung 7: Tätigkeitspräferenzen interessierter Jugendlicher



Datenbasis: Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Welche Teilstreitkraft bevorzugen die jungen Männer, die sich für den Soldatenberuf interessieren? 30 Prozent würden gerne zur Luftwaffe gehen, 37 Prozent zum Heer, 16 Prozent zur Marine, fünf Prozent zur Streitkräftebasis und drei Prozent zum Sanitätsdienst. Welche militärische Laufbahn streben die interessierten jungen Männer an? 40 Prozent bevorzugen die Offizierlaufbahn mit Studium, 32 Prozent die Unteroffizierlaufbahn und 17 Prozent die Laufbahn der Mannschaften.

Weiterführende Analysen auf der Basis der im Jahre 2004 durchgeführten Jugendstudie haben ergeben, dass sich ein Großteil der interessierten jungen Männer bei der Frage, in welcher Teilstreitkraft sie einmal dienen wollen, noch nicht endgültig entschieden hat. Ähnliches gilt für die Verpflichtungszeit. Auch hier wollen bzw. können sich die meisten jungen Männer nicht festlegen (vgl. Bulmahn 2005: 129).

5.3 Erwartete Reaktionen des sozialen Umfeldes

Im Rahmen der Berufswahlforschung wird die Berufsfindung und -entscheidung zu- meist als individueller Prozess beschrieben. Das gilt in besonderer Weise für die ent- wicklungstheoretischen Entwürfe und die lerntheoretischen Modelle. Die jugendlichen Berufswähler lernen demnach, ihre persönlichen Bedürfnisse und Vorlieben zu erken- nen, ihre eigenen Begabungen und Leistungen einzuschätzen. Sie entwickeln ein berufs-

bezogenes Selbstkonzept. Die Fokussierung auf die individuelle Entwicklung verstellt dabei zumeist den Blick auf die soziale Dimension der Berufswahl. In Anbetracht der Lebenssituation der meisten Jugendlichen ist jedoch zu vermuten, dass die Eltern und, sofern vorhanden, auch die Geschwister, die Freunde bzw. die Partner einen erheblichen Einfluss auf den Verlauf des Berufsfindungsprozesses und die Berufsentscheidung haben. Im folgenden Abschnitt soll deshalb untersucht werden, wie das soziale Umfeld aus Sicht der interessierten Jugendlichen auf die Entscheidung, bei der Bundeswehr berufstätig zu werden, reagieren würde und wie wichtig den jungen Männern und Frauen diese Reaktion wäre.

Tabelle 5: Erwartete Reaktionen des sozialen Umfeldes

Frage: „Einmal angenommen, Sie würden sich dafür entscheiden, bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. Was meinen Sie, wie würden Ihre Familie und Ihre Freunde reagieren?“ (Angaben in Prozent); Basis: Junge Männer bzw. Frauen mit Interesse an der Bundeswehr.					
	Zustimmend	Neutral	Ablehnend	Trifft nicht zu ¹	Weiß nicht
Junge Männer					
Vater	64	21	5	7	3
Mutter	45	28	23	2	2
Geschwister	35	33	9	18	5
Freunde	51	34	11	0	4
Partnerin	18	16	22	37	7
Junge Frauen					
Vater	47	31	16	4	2
Mutter	38	32	27	2	1
Geschwister	36	32	15	13	4
Freunde	34	45	19	0	2
Partner	19	21	27	27	6

Anmerkung: 1) Trifft nicht zu, weil z. B. nicht vorhanden.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Wie die Untersuchungen zeigen, erwarten die befragten Jugendlichen zumeist positive Reaktionen der Familie und der Freunde (vgl. Tabelle 5). Von den interessierten jungen Männern glauben 64 Prozent, dass sich ihr Vater zustimmend äußern würde. 45 Prozent erwarten das von ihrer Mutter, 35 Prozent von ihren Geschwistern, 51 Prozent von den Freunden und 18 Prozent von der Partnerin. Ablehnende Reaktionen werden am ehesten von der Mutter (23 Prozent) und der Partnerin (22 Prozent) erwartet.

Die jungen Frauen, die sich für einen Beruf bei der Bundeswehr interessieren, erwarten etwas mehr Ablehnung von der Familie und den Freunden als die jungen Männer. 16 Prozent glauben, dass sich der Vater ablehnend äußern würde. 27 Prozent meinen

das von ihrer Mutter, 15 Prozent von den Geschwistern, 19 Prozent von den Freunden und 27 Prozent vom Partner. Im Vergleich wird deutlich, dass auch die Frauen die stärkste Ablehnung von der Mutter und vom Partner erwarten.

Wie wichtig den interessierten Jugendlichen die Reaktionen des sozialen Umfeldes sind, wird im zweiten Schritt der Analyse deutlich. Der Anteil der Jugendlichen, der die Meinung der Familie bzw. der Freunde für „wichtig“ bzw. für „sehr wichtig“ hält, beziffert sich auf mindestens 70 Prozent, und zwar sowohl bei den jungen Frauen als auch bei den jungen Männern (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Wichtigkeit der Reaktionen des sozialen Umfeldes für die Jugendlichen

Frage: „Wie wichtig wäre Ihnen die Meinung Ihrer Familie bzw. Ihrer Freunde in diesem Fall?“ (Angaben in Prozent); Basis: Junge Männer bzw. Frauen mit Interesse an der Bundeswehr.					
	Sehr wichtig ¹	Wichtig	Unwichtig ²	Trifft nicht zu ³	Weiß nicht
Junge Männer					
Vater	45	33	13	7	2
Mutter	45	35	17	2	1
Geschwister	24	29	26	19	2
Freunde	28	37	32	1	2
Partnerin	35	19	8	34	4
Junge Frauen					
Vater	47	31	16	4	2
Mutter	38	32	27	2	1
Geschwister	36	32	15	13	4
Freunde	34	45	19	0	2
Partner	19	21	27	27	6

Anmerkungen: 1) Anteile „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“ zusammengefasst; 2) Anteile „weniger wichtig“ und „gar nicht wichtig“ zusammengefasst; 3) Trifft nicht zu, weil z. B. nicht vorhanden.

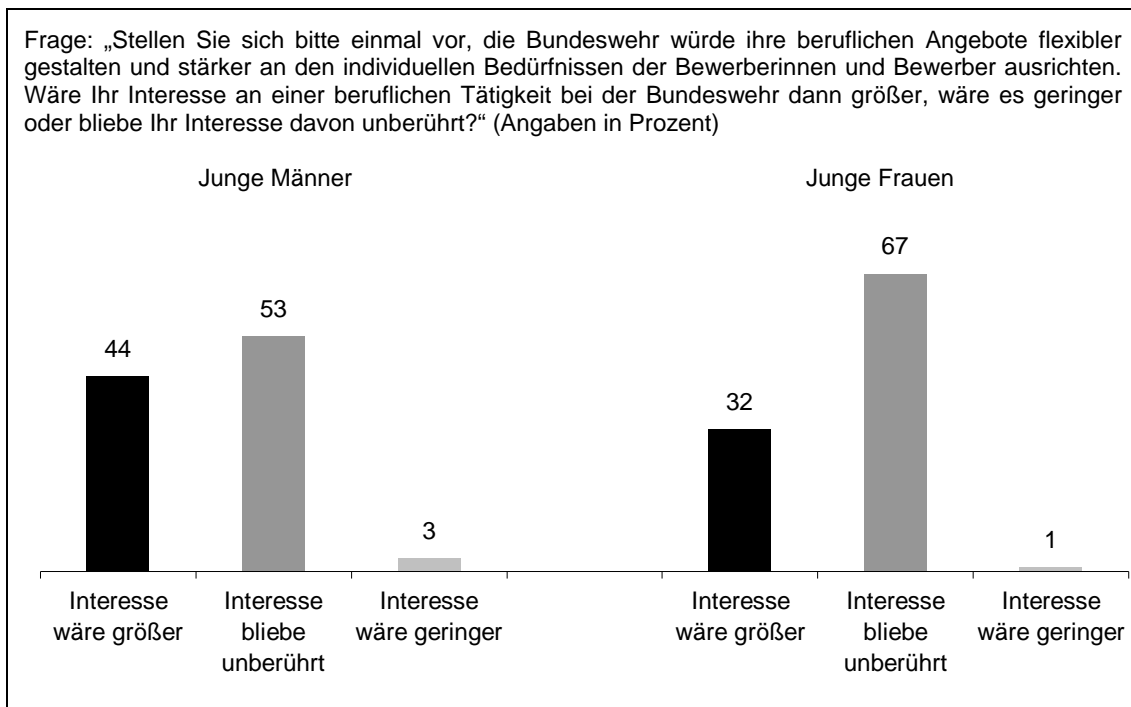
Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Nur sehr wenige geben an, dass ihnen die Meinung ihres persönlichen Umfeldes unwichtig ist. Wie zu erwarten war, haben die Eltern dabei einen besonderen Stellenwert. Ein großer Teil der Jugendlichen stuft die Meinung des Vaters bzw. der Mutter in Fragen der Berufsfindung und -entscheidung als sehr wichtig ein. Diese Ergebnisse machen deutlich, wie relevant das soziale Umfeld für die jugendlichen Berufswähler ist. In Anbetracht dieser Erkenntnisse sollten Eltern, Geschwister, Freunde bzw. Partner der Jugendlichen als eigenständige Zielgruppen im Rahmen der Nachwuchswerbung berücksichtigt, gezielt angesprochen und informiert werden.

5.4 Attraktivität der Bundeswehr bei flexibler Gestaltung und Ausrichtung ihrer beruflichen Angebote

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, wie sich eine Flexibilisierung der beruflichen Angebote auf das Interesse Jugendlicher an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr auswirken würde. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Jugendlichen reagieren würden, wenn die Bundeswehr die beruflichen Angebote flexibler gestalten und stärker an den individuellen Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber orientieren würde. Geht das Interesse der jungen Männer und Frauen an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr dann zurück oder nimmt das Interesse zu?

Abbildung 7: Attraktivität der Bundeswehr bei flexibler Gestaltung und Ausrichtung



Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Von den befragten jungen Männern meinen 44 Prozent, dass ihr Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr größer wäre, wenn die Streitkräfte ihre beruflichen Angebote flexibilisieren würden. 53 Prozent geben an, dass ihr Interesse gleich bliebe, und nur drei Prozent sagen, dass ihr Interesse geringer wäre (vgl. Abbildung 7). Alles in allem zeichnet sich in der Gruppe der jungen Männer damit eine enorme Erhöhung des Interesses um 41 Prozentpunkte ab.

Tabelle 7: Attraktivität der Bundeswehr bei flexibler Gestaltung und Ausrichtung

Frage: „Stellen Sie sich bitte einmal vor, die Bundeswehr würde ihre beruflichen Angebote flexibler gestalten und stärker an den individuellen Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber ausrichten. Wäre Ihr Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr dann größer, wäre es geringer oder bliebe Ihr Interesse davon unberührt?“ (Angaben in Prozent)						
	Junge Männer			Junge Frauen		
	Interesse wäre größer	Interesse bliebe unberührt	Interesse wäre geringer	Interesse wäre größer	Interesse bliebe unberührt	Interesse wäre geringer
Insgesamt	44	53	3	32	67	1
Interessenlagen						
Interessierte	63	33	4	71	28	1
Unentschlossene	53	45	2	63	37	0
Uninteressierte	22	75	3	17	81	2
Laufbahnpräferenzen ¹						
Militärische Laufbahn	54	42	4	k. A. ²	k. A. ²	k. A. ²
Zivile Laufbahn	65	32	3	65	34	1

Anmerkungen: 1) Betrachtet werden bei der Gruppierung nach Laufbahnpräferenzen nur Jugendliche mit Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr; 2) Wegen zu geringer Fallzahl sind keine hinreichend präzisen Aussagen möglich.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

In der für die Nachwuchswerbung besonders relevanten Gruppe der interessierten jungen Männer ist mit einem noch größeren Effekt zu rechnen (vgl. Tabelle 7). Immerhin 63 Prozent meinen, dass ihr Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr größer wäre, 33 Prozent, dass es gleich bliebe und nur vier Prozent, dass es geringer wäre. Der Nettoeffekt beziffert sich für diese Gruppe folglich auf ein Plus von 59 Prozentpunkten.

5.5 Kommunikation mit interessierten Jugendlichen

Die für die Nachwuchswerbung der Bundeswehr entscheidenden Fragen lauten, wie kann die Gruppe der Jugendlichen, die an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr interessiert ist, durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen vergrößert werden und wie kann diese Gruppe überzeugend angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden. Es geht also zum einen um die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und zum anderen um die Motivation der interessierten Jugendlichen. Beide Aspekte der Nachwuchswerbung sollten auf Erkenntnissen basieren, wie mit Jugendlichen kommuniziert werden kann, d. h. welche Informationsquellen sie nutzen, für welche Themen sie sich interessieren, ob sie Interesse an den Sport- und Musik-Events der Bundeswehr

haben und ob sie an einem Dialog mit der Bundeswehr interessiert sind. Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Erkenntnisse zu diesem Themenfeld präsentiert.

Von den jungen Männern, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, haben 42 Prozent schon einmal von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht (vgl. Tabelle 8). Bei den interessierten jungen Frauen ist der entsprechende Anteil mit 39 Prozent etwa gleich groß.

Tabelle 8: Kontaktaufnahme Jugendlicher mit der Bundeswehr

Frage: „Haben Sie schon einmal von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht?“ (Angaben in Prozent)				
	Junge Männer		Junge Frauen	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Insgesamt	22	78	7	93
Interessenlagen				
Interessierte	42	58	39	61
Unentschlossene	17	83	8	92
Uninteressierte	9	91	2	98
Laufbahnpräferenzen ¹				
Militärische Laufbahn	45	55	k. A. ²	k. A. ²
Zivile Laufbahn	19	81	10	90

Anmerkungen: 1) Betrachtet werden bei der Gruppierung nach Laufbahnpräferenzen nur Jugendliche mit Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr; 2) Wegen zu geringer Fallzahl sind keine hinreichend präzisen Aussagen möglich.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Von den jungen Männern, die sich für eine militärische Laufbahn interessieren, haben 45 Prozent schon einmal Kontakt mit der Bundeswehr gesucht, bei denen, die eine zivile Laufbahn anstreben, waren es 19 Prozent. Zwischen den einzelnen Regionen sind erhebliche Differenzen zu beobachten. In Ostdeutschland hat jeder dritte junge Mann im Alter zwischen 14 bis 23 Jahren schon einmal Kontakt mit der Bundeswehr gesucht. In Süddeutschland trifft das nur auf jeden Achten zu. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass in den neuen Bundesländern das Interesse der Jugendlichen an der Bundeswehr vor dem Hintergrund der kritischen Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wesentlich größer ist als in den alten Bundesländern.

Von den interessierten jungen Männern gaben 58 Prozent an, dass sie schon einmal von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben wurden. Bei den interessierten jungen Frauen waren es mit 14 Prozent deutlich weniger (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Kontaktaufnahme der Bundeswehr mit den Jugendlichen

Frage: „Wurden Sie schon einmal von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben?“ (Angaben in Prozent)				
	Junge Männer		Junge Frauen	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Insgesamt	51	49	5	95
Interessenlagen				
Interessierte	58	42	14	86
Unentschlossene	43	57	4	96
Uninteressierte	51	49	5	95
Laufbahnpräferenzen ¹				
Militärische Laufbahn	57	43	k. A. ²	k. A. ²
Zivile Laufbahn	50	50	5	95

Anmerkungen: 1) Betrachtet werden bei der Gruppierung nach Laufbahnpräferenzen nur Jugendliche mit Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr; 2) Wegen zu geringer Fallzahl sind keine hinreichend präzisen Aussagen möglich.

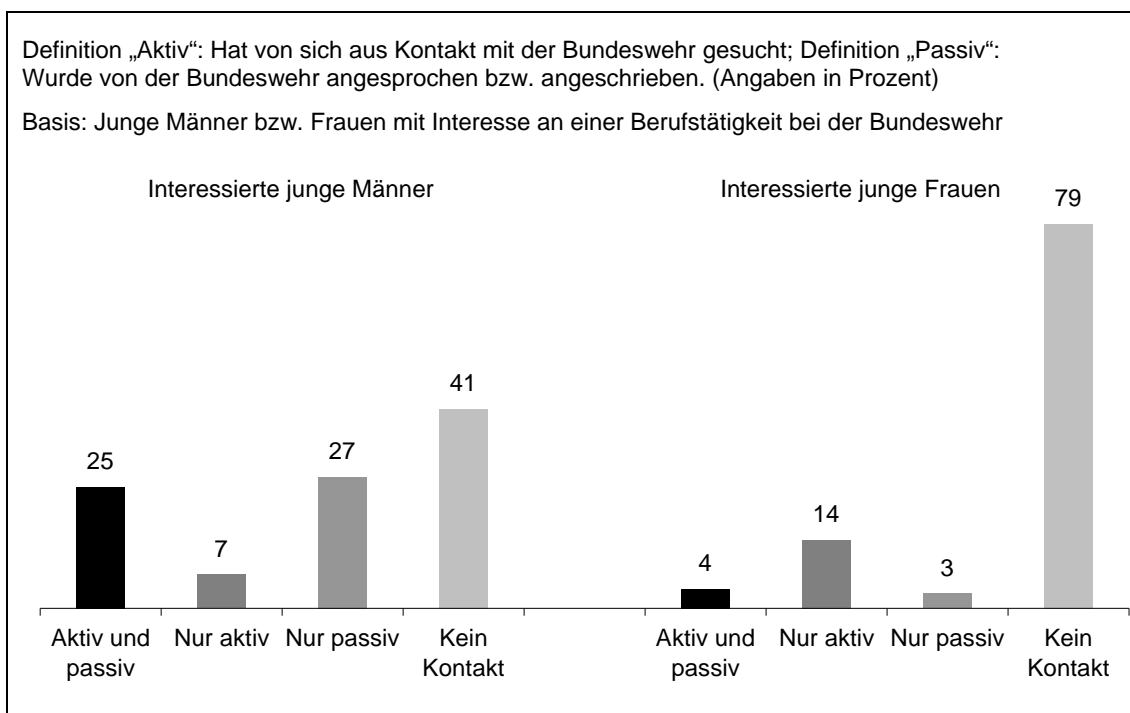
Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Auch bei dieser Frage zeigen sich wieder erhebliche regionale Differenzen. Während in Norddeutschland 56 Prozent aller jungen Männer schon einmal von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben wurden, ist das in Westdeutschland nur bei 48 Prozent der Fall.

Bisher wurden die zwei unterschiedlichen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme isoliert betrachtet: Aktive Kontaktaufnahme bedeutet dabei, dass die Jugendlichen von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht haben, passive Kontaktaufnahme, dass die Jugendlichen von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben wurden. Im Folgenden sollen aktive und passive Kontaktaufnahme kombiniert werden.

Für die Gruppe der jungen Männer, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen kann, stellt sich die Situation wie folgt dar: 25 Prozent haben schon einmal von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht und wurden auch bereits von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben. Sieben Prozent haben nur von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht, 27 Prozent wurden nur von der Bundeswehr kontaktiert und 41 Prozent der interessierten jungen Männer hatten bisher noch keinen Kontakt mit der Bundeswehr (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Kontakt interessierter Jugendlicher mit der Bundeswehr



Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass ein Teil der interessierten Jugendlichen von der Bundeswehr noch nicht erreicht wird. Zum anderen zeigt sich aber auch, dass sich ein bemerkenswert großer Teil der jungen Männer eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr vorstellen kann, ohne überhaupt schon einmal Kontakt mit der Bundeswehr gehabt zu haben.

Von den jungen Frauen, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, hatten vier Prozent sowohl aktiven als auch passiven Kontakt mit der Bundeswehr. 14 Prozent haben von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht. Für etwa jede siebte interessierte junge Frau ist somit mindestens der Anfang für einen Dialog bereitet. Doch festzuhalten bleibt auch, dass fast 80 Prozent der interessierten jungen Frauen mit der Bundeswehr bisher noch nicht in Kontakt gekommen sind.

Bei der Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass die jungen Frauen generell kaum Begegnungen mit der Bundeswehr haben. Nur ein Prozent aller jungen Frauen sagt, dass sie von sich aus schon einmal die Bundeswehr kontaktiert hätten und zugleich auch von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben wurden. Sechs Prozent hatten nur aktiven, vier Prozent nur passiven Kontakt. 89 Prozent der 14- bis 23-jährigen Mädchen bzw. jungen Frauen hatten noch keine Berührung mit der Bundeswehr (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Kontakt Jugendlicher mit der Bundeswehr

Definition „Aktiv“: Hat von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht; Definition „Passiv“: Wurde von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben. (Angaben in Prozent)								
	Junge Männer				Junge Frauen			
	Aktiv und passiv	Nur aktiv	Nur passiv	Kein Kontakt	Aktiv und passiv	Nur aktiv	Nur passiv	Kein Kontakt
Insgesamt	17	5	34	44	1	6	4	89
Regionen								
Norddeutschland	19	1	37	43	2	8	2	88
Ostdeutschland	22	9	29	40	2	7	6	85
Süddeutschland	11	2	39	48	1	4	4	90
Westdeutschland	17	5	31	47	1	5	3	91
Interessenlagen								
Interessierte	34	8	24	34	10	29	4	57
Unentschlossene	12	4	31	53	1	7	3	89
Uninteressierte	7	2	43	48	0	2	4	94
Laufbahnpräferenzen ¹								
Militärische Laufbahn	34	10	23	33	k. A. ²	k. A. ²	k. A. ²	k. A. ²
Zivile Laufbahn	16	3	34	47	2	8	3	87

Anmerkungen: 1) Betrachtet werden bei der Gruppierung nach Laufbahnpräferenzen nur Jugendliche mit Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr; 2) Wegen zu geringer Fallzahl sind keine hinreichend präzisen Aussagen möglich.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Um die Kommunikationsangebote der Bundeswehr weiter zu verbessern, wurden die interessierten Jugendlichen gefragt, welche Gelegenheiten sie schon einmal genutzt haben, um sich über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren, und welche Informationsangebote der Bundeswehr sie sich wünschen.

Junge Männer, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, nutzen in erster Linie ihr persönliches Umfeld, um sich über die Bundeswehr zu informieren. Gespräche mit Freunden und den Eltern stehen dabei an erster Stelle. Ebenfalls sehr oft genannt werden Fernsehberichte über die Streitkräfte und Informationsmaterial der Bundeswehr, wie es auf Messen, beim Tag der offenen Tür oder anderen Informationsveranstaltungen angeboten wird. Persönliche Kontakte zur Bundeswehr bzw. zu ihren Angehörigen nutzt jeder zweite interessierte junge Mann. 50 Prozent haben schon einmal mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr gesprochen, 40 Prozent haben eine Kaserne bzw. einen Flugplatz besucht, 37 Prozent haben Internetseiten der Bundeswehr genutzt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Nutzung von Informationsangeboten durch interessierte Jugendliche

Frage: „Über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr kann man sich ja in ganz verschiedener Weise informieren. Ich lese Ihnen einige Gelegenheiten vor. Sagen Sie mir bitte, ob Sie das schon einmal getan haben oder nicht.“ (Angaben in Prozent)				
	Interessierte junge Männer ¹		Interessierte junge Frauen ¹	
	Ja, habe ich schon mal gemacht	Nein, habe ich noch nicht gemacht	Ja, habe ich schon mal gemacht	Nein, habe ich noch nicht gemacht
Gespräche mit Freunden	85	15	63	37
Gespräche mit den Eltern	71	29	47	53
TV-Reportagen über den Alltag in der Bundeswehr ansehen	70	30	62	38
Informationsmaterial der Bundeswehr ansehen (Broschüren, Poster, CD-ROM)	60	40	37	63
Anzeigen der Bundeswehr in Zeitungen/Zeitschriften ansehen	51	49	39	61
Gespräche mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr	50	50	43	57
Kaserne, Schiff bzw. Flugplatz der Bundeswehr besuchen	40	60	28	72
Internetseiten der Bundeswehr ansehen	37	63	15	85
Veranstaltung der Bundeswehr besuchen	34	66	25	75
Kontakt mit Wehrdienstberater/in haben	31	69	9	91
Kontakt mit Jugendoffizier der Bundeswehr haben	24	76	17	83
Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe haben	23	77	17	83
Zentrum für Nachwuchsgewinnung besuchen	10	90	4	96
Praktikum bei der Bundeswehr absolvieren	4	96	0	100

Anmerkung: 1) Betrachtet werden nur Jugendliche, die sich für eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr interessieren.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Rund ein Drittel der interessierten jungen Männer hat schon einmal eine Veranstaltung der Bundeswehr besucht bzw. hat bereits mit einem Wehrdienstberater gesprochen. Etwa ein Viertel hatte Kontakt mit einem Jugendoffizier oder mit Bundeswehrangehörigen auf einer Messe. Jeder Zehnte hat ein Zentrum für Nachwuchsgewinnung aufgesucht und vier Prozent der interessierten jungen Männer hatten die Möglichkeit, ein Praktikum bei der Bundeswehr zu absolvieren.

Bei einem Vergleich der interessierten Jugendlichen wird deutlich, dass die jungen Frauen die vorhandenen Informationsquellen fast ebenso häufig nutzen wie die jungen

Männer. Auch bei ihnen stehen Gespräche mit Freunden und den Eltern sowie Fernsehberichte über die Streitkräfte an erster Stelle. Gespräche mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr, Informationsmaterial der Bundeswehr sowie der Besuch einer Kaserne, eines Schiffes oder Flugplatzes werden auch von den jungen Frauen sehr häufig zur Information genutzt. Zu Kontakten mit einem Jugendoffizier der Bundeswehr oder einem Wehrdienstberater kommt es zur Information im Rahmen der Berufsfindung dagegen eher selten. Gleichwohl haben derartige Begegnungen auch für die Berufswahl der jungen Frauen eine große Bedeutung.

Fragt man die interessierten jungen Männer, welche Möglichkeiten sie nutzen möchten, um sich über die beruflichen Angebote der Bundeswehr zu informieren, dann zeigt sich, dass Gespräche mit Eltern und Freunden oberste Priorität haben (vgl. Tabelle 12). Darüber hinaus wird erkennbar, dass sie die gesamte Palette der Informationsangebote nutzen möchten. 56 Prozent der Befragten würden gerne eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz der Bundeswehr besuchen, 52 Prozent würden gerne Gespräche mit Soldaten bzw. Soldatinnen führen und 51 Prozent würden gerne an einer Veranstaltung der Bundeswehr teilnehmen.

Ein Vergleich mit den bisher genutzten Informationsmöglichkeiten zeigt, dass insbesondere die Angebote intensiver nachgefragt werden, die einen persönlichen Kontakt mit Angehörigen der Bundeswehr ermöglichen. Besonders groß ist die Differenz zwischen bisher genutzten Möglichkeiten und dem Wunsch, sich zu informieren, immer dann, wenn das Informationsangebot mit einem entsprechenden zeitlichen Engagement verbunden ist bzw. wenn organisatorische oder technische Voraussetzungen notwendig sind.

Auch viele der interessierten jungen Frauen möchten die Bundeswehr persönlich kennenlernen und sich ganz eigene Eindrücke verschaffen (vgl. Tabelle 12). 41 Prozent möchten gerne eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz besichtigen. Ebenso viele würden gerne mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr sprechen, 39 Prozent möchten gerne eine Veranstaltung der Bundeswehr besuchen, 27 Prozent möchten die Bundeswehr auf einer Messe kontaktieren und 15 Prozent möchten ein Praktikum bei der Bundeswehr absolvieren.

Tabelle 12: Von interessierten Jugendlichen gewünschte Informationsangebote

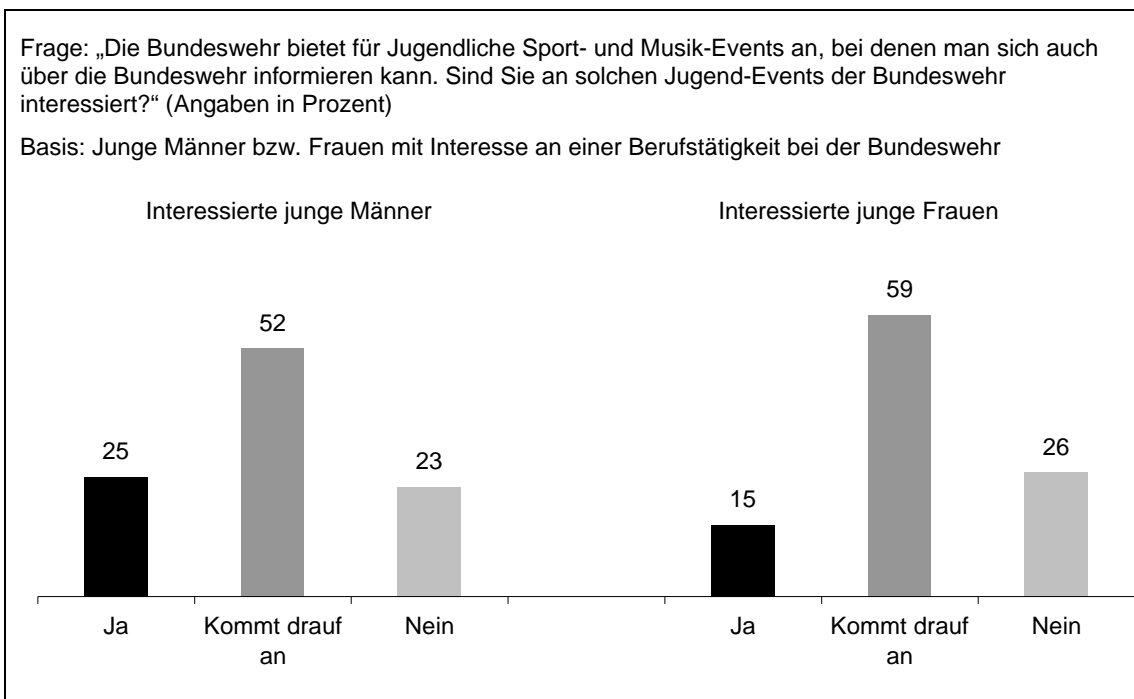
Frage: „Sagen Sie mir bitte, ob Sie die folgenden Gelegenheiten, sich über die beruflichen Aussichten bei der Bundeswehr zu informieren, demnächst einmal nutzen möchten oder nicht.“ (Angaben in Prozent)				
	Interessierte junge Männer ¹		Interessierte junge Frauen ¹	
	Ja, möchte ich demnächst einmal machen	Nein, möchte ich nicht machen	Ja, möchte ich demnächst einmal machen	Nein, möchte ich nicht machen
Gespräche mit Freunden	72	28	52	48
Gespräche mit den Eltern	59	41	40	60
TV-Reportagen über den Alltag in der Bundeswehr ansehen	61	39	54	46
Informationsmaterial der Bundeswehr ansehen (Broschüren, Poster, CD-ROM)	53	47	38	62
Anzeigen der Bundeswehr in Zeitungen/Zeitschriften ansehen	49	51	38	62
Gespräche mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr	52	48	41	59
Kaserne, Schiff bzw. Flugplatz der Bundeswehr besuchen	56	44	41	59
Internetseiten der Bundeswehr ansehen	50	50	35	65
Veranstaltung der Bundeswehr besuchen	51	48	39	61
Kontakt mit Wehrdienstberater/in haben	37	63	18	82
Kontakt mit Jugendoffizier der Bundeswehr haben	30	70	24	76
Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe haben	31	69	27	73
Zentrum für Nachwuchsgewinnung besuchen	23	77	14	86
Praktikum bei der Bundeswehr absolvieren	23	77	15	85

Anmerkung: 1) Betrachtet werden nur Jugendliche, die sich für eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr interessieren.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Die Bundeswehr bietet den Jugendlichen seit einigen Jahren Sport- und Musik-Events an, bei denen sie sich auch über die Bundeswehr informieren können. An erster Stelle sind hier das Volleyballturnier „Bw-Beachen“ und „Bw-Olympix – Der Teamsport-Event der Bundeswehr“ zu nennen. Wie groß ist das Interesse an solchen Jugend-Events in der Zielgruppe der Jugendlichen, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können?

Abbildung 9: Interesse an Sport- und Musik-Events der Bundeswehr



Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Die Untersuchungen zeigen, dass die Mehrheit der jungen Männer und Frauen, die zur Zielgruppe der Nachwuchswerbung zu zählen ist, Interesse an solchen Veranstaltungen hat, entweder ganz entschieden oder doch zumindest unter Umständen (vgl. Abbildung 9). Nur etwa ein Viertel kann sich dafür nicht begeistern, bei den jungen Männern sind das 23 Prozent und bei den jungen Frauen 26 Prozent.

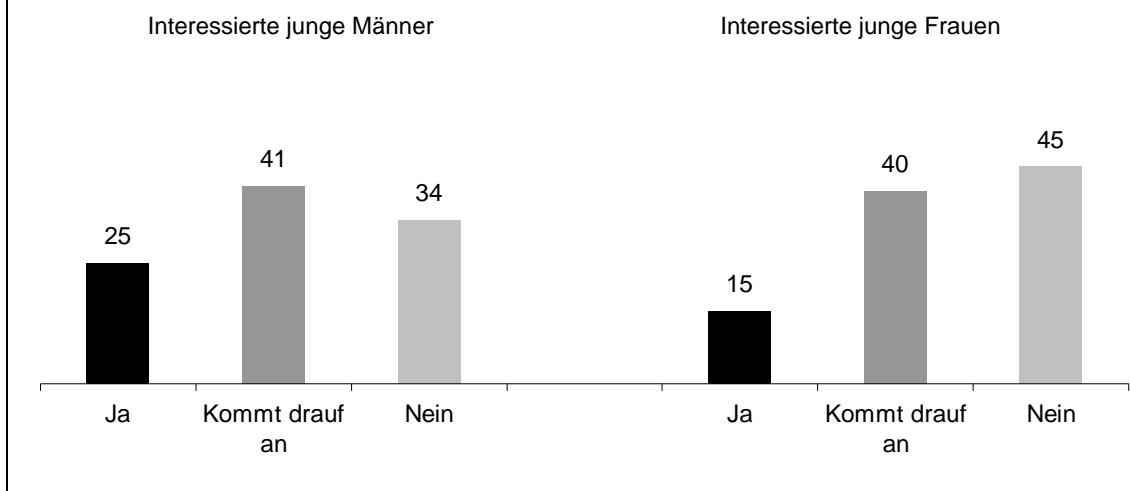
Neben den Sport- und Musik-Events bietet die Bundeswehr interessierten Jugendlichen auch regelmäßige Informationen an. Das kann über das Internet geschehen, aber auch über die „infopost“, das Jugendmagazin der Bundeswehr. 25 Prozent der jungen Männer, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, interessieren sich für dieses Angebot. 41 Prozent sind unter Umständen daran interessiert und 34 Prozent sind nicht interessiert (vgl. Abbildung 10). In der Gruppe der jungen Frauen möchten 15 Prozent dieses Angebot nutzen, 40 Prozent würden es vielleicht wahrnehmen und 45 Prozent interessieren sich nicht dafür.

Der relativ hohe Anteil der befragten Jugendlichen, die sich „unter Umständen“ für Sport- und Musik-Events der Bundeswehr bzw. für weitergehende Informationen interessieren, zeigt, dass die Akzeptanz solcher Angebote nicht von vornherein gegeben, sondern vom Inhalt und der Gestaltung abhängig ist.

Abbildung 10: Interesse an einem Dialog mit der Bundeswehr

Frage: Die Bundeswehr bietet interessierten Jugendlichen an, mit ihr in einen regelmäßigen „Dialog“ zu treten. Das kann über das Internet geschehen, aber auch über das Jugendmagazin der Bundeswehr. Sind Sie an einem solchen „Dialog“ mit der Bundeswehr interessiert, wenn er Sie zu nichts verpflichtet?“ (Angaben in Prozent)

Basis: Junge Männer bzw. Frauen mit Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr



Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Fragt man die jungen Männer, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, an welchen Themen sie persönlich interessiert sind, dann verweisen sehr viele auf Aspekte aus dem Themenfeld „Bildung und Ausbildung“ (vgl. Tabelle 13). Jeder Zweite interessiert sich für die Möglichkeiten einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums (51 Prozent) oder für die Angebote zur beruflichen Fort- und Weiterbildung (54 Prozent). Relativ hoch ist auch der Anteil derjenigen, die sich für den Berufsalltag der Soldatinnen und Soldaten, für die militärische Ausbildung, für die Militärtechnik und Bewaffnung der Bundeswehr bzw. den persönlichen Werdegang eines Soldaten bzw. einer Soldatin interessieren. Geringer ausgeprägt ist das Interesse der befragten jungen Männer für die Einsätze der Bundeswehr im In- und Ausland.

Für die jungen Frauen stehen andere Themen im Mittelpunkt. Am meisten interessieren sie sich für die beruflichen Möglichkeiten für Frauen bei der Bundeswehr (52 Prozent), für die Möglichkeiten einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums (43 Prozent) und für die Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung (38 Prozent). Für die Auslandseinsätze der Bundeswehr interessieren sich dagegen nur 31 Prozent, für die Hilfeinsätze im Inland 28 Prozent und für Militärtechnik und Bewaffnung lediglich neun Prozent.

Tabelle 13: Themenpräferenzen junger Männer und Frauen im Vergleich

Frage: „An welchen Themen der Bundeswehr sind Sie persönlich interessiert?“ (Angaben in Prozent)						
	Interessierte junge Männer ¹			Interessierte junge Frauen ¹		
	Ja, bin interessiert	Vielleicht, kommt darauf an	Nein, bin nicht interessiert	Ja, bin interessiert	Vielleicht, kommt darauf an	Nein, bin nicht interessiert
Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung	54	26	20	38	33	29
Militärtechnik und Bewaffnung	53	20	27	9	17	74
Möglichkeiten einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums	51	21	28	43	26	31
Berufsalltag der Soldaten bzw. Soldatinnen	50	25	25	33	25	42
Militärische Ausbildung der Soldaten bzw. Soldatinnen	48	22	30	24	20	56
Persönlicher Werdegang eines Soldaten bzw. einer Soldatin	46	25	29	25	33	42
Einsätze der Bundeswehr im Inland	44	29	27	28	25	47
Militärische Einsätze im Ausland	38	25	37	20	24	56
Hilfseinsätze im Ausland	35	29	36	31	24	45
Berufliche Möglichkeiten von Frauen bei der Bundeswehr	12	16	72	52	27	21

Anmerkung: 1) Betrachtet werden nur Jugendliche, die sich für eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr interessieren.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Alles in allem zeigen die Ergebnisse, dass die interessierten Jugendlichen die vielfältigen Informationsangebote der Bundeswehr bereits umfassend nutzen und dass sie die unterschiedlichen Gelegenheiten auch weiterhin in Anspruch nehmen wollen. Im Rahmen der Berufswahl durchlaufen die Jugendlichen unterschiedliche Entwicklungsstadien, in denen sie, und mit ihnen auch ihre Eltern, spezifische Informationsbedürfnisse entwickeln. Den unterschiedlichen Bedürfnissen kann man nur mit einer thematisch und gestalterisch differenzierten Kommunikationsstrategie gerecht werden.

Das vergleichsweise geringere Interesse an militärischen Themen in der Kernzielgruppe ist vor allem auf die Tatsache zurückzuführen, dass sich ein Teil derjenigen, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr grundsätzlich vorstellen können, eine zivile Laufbahn favorisiert. Wie entsprechende Analysen zeigen, unterscheiden sich die Interessen derjenigen, die eine zivile Laufbahn bevorzugen, von denen, die eine militärische Perspektive anstreben, sehr deutlich. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer differenzierten Kommunikation mit beiden Gruppen.

Gleiches gilt für die beiden Geschlechter. Die Themenpräferenzen von Männern und Frauen unterscheiden sich in mehreren Punkten sehr deutlich voneinander. Grundsätzlich gilt, dass den jungen Frauen die Bundeswehr weitgehend fremd ist und dass sie vor allem die militärischen Bereiche für Männerdomänen halten. In Anbetracht dieser Unkenntnisse und Unsicherheiten wollen sie zunächst einmal wissen, welche beruflichen Möglichkeiten sie als Frau bei der Bundeswehr haben, ob Frauen und Männer gleiche Chancen haben und inwieweit sich Familie und Dienst miteinander vereinbaren lassen. Wie die Männer interessieren sie sich auch für die Bildungsangebote, aber, wie weitergehende Untersuchungen zeigen (vgl. Abschnitt 5.6), darüber hinaus auch für die sozialen Aspekte der Berufstätigkeit, etwa für die Möglichkeit, mit anderen zusammenarbeiten zu können bzw. anderen Menschen helfen zu können. Die meisten jungen Männer interessieren sich dagegen eher für militärische Themen und technische Dinge. In Anbetracht dieser spezifischen Informationsbedürfnisse und Interessenlagen sollte erwogen werden, differenzierte Kommunikationsangebote für junge Männer und Frauen zu entwickeln.

5.6 Berufswahlbezogene Motivstrukturen Jugendlicher

Um auch in Zukunft motivierte, leistungsfähige junge Männer und Frauen für den Dienst in den Streitkräften und in der zivilen Wehrverwaltung gewinnen zu können, muss die Nachwuchswerbung die Interessen, Bedürfnisse und Erwartungen der Jugendlichen kennen. Im folgenden Abschnitt wird ein neu entwickeltes Konzept vorgestellt. Dieses Instrument basiert auf bedürfnistheoretischen Konzepten und entscheidungstheoretischen Ansätzen, wie sie von Vroom (1964), Bender-Szymanski (1976), Lange (1978) und anderen entwickelt wurden. Im Mittelpunkt stehen die subjektiv-rationalen Erwägungen der Berufswähler, konkret ihre berufsbezogenen Präferenzen und die Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit (vgl. Abschnitt 3.4).

Im Rahmen der vorliegenden Studie werden zahlreiche Merkmale einer beruflichen Tätigkeit betrachtet. Diese Aspekte sind als Ausdruck von existenziellen Bedürfnissen, sozialen Bedürfnissen oder von Wachstumsbedürfnissen zu verstehen. (1) *Existenzielle Bedürfnisse* werden unter anderem durch die Aspekte „gute Bezahlung“, „Sicherheit des Arbeitsplatzes“, „umfangreiche Sozialleistungen des Arbeitgebers“, „weitgehend kostenfreie ärztliche Versorgung durch den Arbeitgeber“ beschrieben. (2) *Soziale Bedürfnisse* werden vor allem durch die Merkmale „Kameradschaft und Teamwork“, „nette

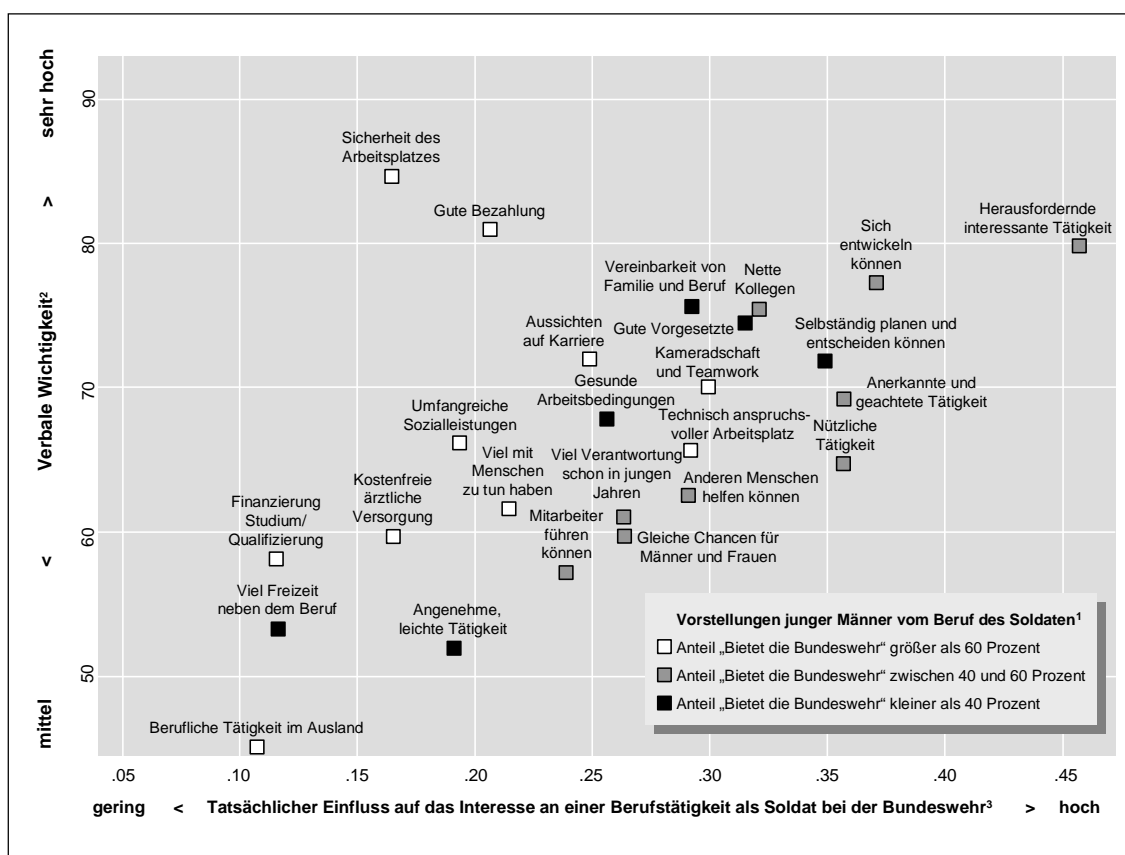
Kollegen“ und „gute Vorgesetzte“ dargestellt. (3) *Wachstumsbedürfnisse* werden durch die Punkte „sich entwickeln können“, „Verantwortung in jungen Jahren übernehmen können“, „eine herausfordernde, interessante Tätigkeit haben“ betrachtet. Die jungen Männer und Frauen wurden zum einen gefragt, wie wichtig ihnen die jeweiligen Merkmale einer beruflichen Tätigkeit sind und zum anderen sollten sie ihre Erwartungen äußern, inwieweit sich diese Aspekte im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr realisieren lassen.

Bei der Analyse werden drei Dimensionen unterschieden: Erstens wird die Wichtigkeit der genannten Merkmale einer beruflichen Tätigkeit untersucht. Zweitens werden die Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit als Soldat bzw. als Soldatin bei der Bundeswehr betrachtet – und zwar in Bezug auf die Tätigkeitsmerkmale. Drittens wird analysiert, wie groß der Zusammenhang zwischen diesen spezifischen Erwartungen und dem Interesse an einer beruflichen Tätigkeit als Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr ist. Die Befunde ergeben ein sehr differenziertes Bild der Erwartungs- und Präferenzstrukturen Jugendlicher in Bezug auf den Soldatenberuf.

Von den jungen Männern werden fünf von insgesamt 25 Merkmalen einer beruflichen Tätigkeit als sehr wichtig bezeichnet und diese beeinflussen zugleich deren Interesse an einer Berufstätigkeit als Soldat sehr stark (vgl. Abbildung 11). Hierzu gehören die Punkte „herausfordernde und interessante Tätigkeit“, „sich entwickeln können“, „selbstständig planen und entscheiden können“, „gute Vorgesetzte“ sowie „nette Kollegen“. Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass relativ wenige Befragte diese Aspekte von einer Berufstätigkeit als Soldat erwarten. Beispielsweise meinen nur 31 Prozent der jungen Männer, dass es bei der Bundeswehr gute Vorgesetzte gibt und lediglich 33 Prozent glauben, dass man die Möglichkeit hat, selbstständig planen und entscheiden zu können (vgl. Abbildung 11, dunkle Markierung).

Die Merkmale, die einen besonders großen Einfluss auf das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr haben, gehören zu zwei Bedürfniskomplexen: Zu den Wachstumsbedürfnissen und zu den sozialen Bedürfnissen. Merkmale einer beruflichen Tätigkeit die Ausdruck von existenziellen Bedürfnissen sind, wie beispielsweise die Sicherheit des Arbeitsplatzes, gute Bezahlung bzw. umfangreiche Sozialleistungen werden von den jungen Männern zwar ebenfalls als wichtig bezeichnet. Ihr Einfluss auf das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr ist allerdings vergleichsweise gering.

Abbildung 11: Berufswahlbezogene Motivstrukturen junger Männer



Anmerkungen: 1) Frage: „Was meinen Sie, was bietet die Bundeswehr jungen Männern, die Soldat bei den Streitkräften werden wollen?“, Anteile „Ja, sicher“ und „Eher ja“ zusammengefasst; 2) Frage: „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte einer beruflichen Tätigkeit?“, Skalenergebnisse: „Gar nicht wichtig“ = 0, „Weniger wichtig“ = 25, „Wichtig“ = 50, „Sehr wichtig“ = 75, „Außerordentlich wichtig“ = 100 (ausgewiesen werden Mittelwerte); 3) Zusammenhang zwischen der Erwartung an eine Berufstätigkeit als Soldat bei der Bundeswehr und dem Interesse an dieser Tätigkeit (ausgewiesen wird der Rangkorrelationskoeffizient Kendall Tau-b).

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Einige Aspekte sind den Befragten weder besonders wichtig noch haben sie einen größeren Einfluss auf das Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr. Hierzu gehören die Punkte kostenfreie ärztliche Versorgung, viel Freizeit neben dem Beruf, angenehme, leichte Tätigkeit, gleiche Chancen für Männer und Frauen, Finanzierung eines Studiums bzw. einer beruflichen Qualifizierung durch den Arbeitgeber, Mitarbeiter führen können, Verantwortung schon in jungen Jahren übernehmen können, viel mit Menschen zu tun haben und berufliche Tätigkeit im Ausland. Diese Merkmale stellen für die Gruppe der jungen Männer keine starken Motivatoren dar.

Betrachtet man die Motivstrukturen der jungen Männer mit höherem Bildungsniveau, das sind diejenigen, die eine Fachhochschul- oder Hochschulreife haben bzw. einen derartigen Schulabschluss anstreben, dann wird eine etwas andere Motivstruktur deut-

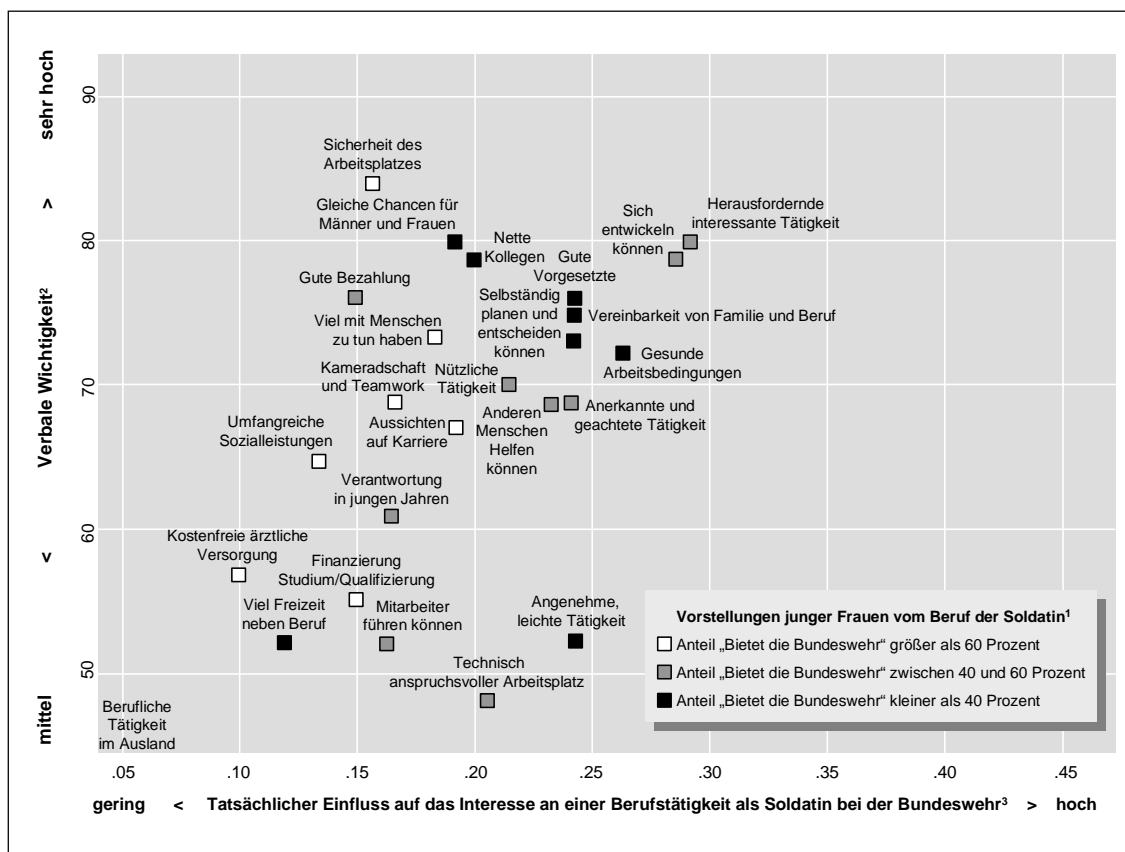
lich. Es zeigt sich, dass für sie die Wachstumsbedürfnisse noch relevanter sind. Die Möglichkeiten, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit weiterentwickeln zu können bzw. selbständig planen und entscheiden zu können, haben einen noch größeren Einfluss auf das Berufsinteresse.

Dagegen spielen die Punkte gute Bezahlung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, umfangreiche Sozialleistungen und kostenfreie ärztliche Versorgung eine noch geringere Rolle. Besser Gebildete beurteilen den Arbeitgeber Bundeswehr zudem kritischer: Nur 31 Prozent glauben, dass man als Soldat selbständig tätig sein kann und lediglich 32 Prozent meinen, dass man es bei der Bundeswehr mit guten Vorgesetzten zu tun hat.

Die Motivstrukturen der jungen Frauen unterscheiden sich von denen der jungen Männer in mehrerer Hinsicht. Wesentlich wichtiger ist ihnen, dass die berufliche Tätigkeit Frauen und Männern gleiche Chancen bietet, dass sie die Möglichkeit haben, anderen Menschen zu helfen, dass die Tätigkeit nützlich ist und dass sich die Lebensbereiche Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren lassen (vgl. Abbildung 12). Diese berufsbezogenen Präferenzen sind Ausdruck von sozialen Bedürfnissen, die für die jungen Frauen eine wesentlich größere Rolle spielen als für die jungen Männer. Weniger wichtig ist den jungen Frauen, dass der Arbeitsplatz technisch anspruchsvoll ist, dass sie schon in jungen Jahren große Verantwortung übernehmen und Mitarbeiter führen können und dass sie im Ausland tätig sein können.

Die jungen Frauen mit höherem Bildungsniveau äußern sich ebenfalls skeptischer über die Aussichten bei der Bundeswehr. Viele haben Zweifel, dass eine Tätigkeit als Soldatin interessant ist, dass man dabei selbständig planen und entscheiden kann und dass dieser Beruf in der Öffentlichkeit anerkannt und geachtet wird. Die Mehrheit glaubt nicht, dass Frauen bei der Bundeswehr die gleichen Chancen haben wie die Männer und dass sie sich in diesem Umfeld gut entwickeln können. Im sozialen Bereich, das heißt in dem Bereich, der den Frauen besonders wichtig ist, werden ebenfalls eher Probleme vermutet. Die Mehrheit glaubt nicht, dass es bei der Bundeswehr überwiegend nette Kameraden bzw. gute Vorgesetzte gibt.

Abbildung 12: Berufswahlbezogene Motivstrukturen junger Frauen



Anmerkungen: 1) Frage: „Was meinen Sie, was bietet die Bundeswehr jungen Frauen, die Soldatin bei den Streitkräften werden wollen?“, Anteile „Ja, sicher“ und „Eher ja“ zusammengefasst; 2) Frage: „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte einer beruflichen Tätigkeit?“, Skalenwerte: „Gar nicht wichtig“ = 0, „Weniger wichtig“ = 25, „Wichtig“ = 50, „Sehr wichtig“ = 75, „Außerordentlich wichtig“ = 100 (ausgewiesen werden Mittelwerte); 3) Zusammenhang zwischen der Erwartung an eine Berufstätigkeit als Soldatin bei der Bundeswehr und dem Interesse an dieser Tätigkeit (ausgewiesen wird der Rangkorrelationskoeffizient Kendall Tau-b).

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Alles in allem werden bei diesen Untersuchungen drei Punkte deutlich: (1) Merkmale einer beruflichen Tätigkeit, die Ausdruck von Wachstumsbedürfnissen sind, spielen bei der Berufswahl Jugendlicher eine herausragende Rolle. Die Überzeugung, dass die angestrebte Tätigkeit herausfordernd und interessant ist, dass sie anerkannt und geachtet wird, dass man sich dabei entwickeln kann und dass man die Möglichkeit hat, selbständig zu planen und zu entscheiden, hat einen größeren Einfluss auf das Berufsinteresse als die Erwartungen hinsichtlich der Bezahlung und der Sozialleistungen. (2) Die Motivstrukturen von Männern und Frauen unterscheiden sich in einigen Punkten sehr deutlich voneinander. Den jungen Frauen sind soziale Aspekte wichtiger: Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw. Für junge Männer spielt die Technik eine größere Rolle ebenso wie die Möglichkeiten Mitarbeiter führen und Verantwortung übernehmen zu können. (3) Junge Männer und Frauen mit höherem Bildungsniveau

sind kritischer als ihre Altersgefährten mit geringerer Bildung. Die Gegebenheiten bei der Bundeswehr werden von ihnen wesentlich verhaltener beurteilt. Besonders skeptisch sehen sie die Chancen, die von ihnen als besonders relevant erachteten Wachstumsbedürfnisse, im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit realisieren zu können.

5.7 Ansehen des Soldatenberufs im Vergleich

Im Rahmen früherer empirischer Untersuchungen hat sich gezeigt, dass das Ansehen des Soldatenberufs das Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr maßgeblich beeinflusst (vgl. Bulmahn 2006: 61–62). Im folgenden Abschnitt soll deshalb untersucht werden, wie groß das Prestige des Soldatenberufs im Vergleich mit anderen Berufen ist, welche Berufe besonders hohes Ansehen bei den Jugendlichen genießen und was diesen Berufen möglicherweise gemeinsam ist.

Zu den von den jungen Männern am meisten geschätzten Berufen zählen der Arzt, der Richter, der Rechtsanwalt, der Ingenieur und der Architekt (vgl. Tabelle 14). Die Mehrheit der befragten jungen Männer gibt an, dass das Ansehen dieser Berufe bei ihnen sehr hoch ist. Was verbindet diese Berufe? Gemeinsam ist ihnen sicherlich, dass sie eine akademische Bildung voraussetzen und eine interessante, herausfordernde und weitgehend autonome Berufsausübung mit einem hohen Einkommen versprechen und offenbar eben auch, dass sie angesehen und geachtet sind, was sich auch bei dieser Untersuchung bestätigt.

In der Rangfolge des Berufsprestiges folgen der Unternehmer, der Informatiker, der Polizeibeamte und der Apotheker. Auf Rang 10 ist der Beruf des Soldaten (Offizierlaufbahn) bei der Bundeswehr zu finden. Auf den weiteren Plätzen folgen der TV-Moderator, der Lehrer, der Produktdesigner, der Schauspieler und der Journalist. Danach kommen die Berufe Mediengestalter, Krankenpfleger, Modedesigner, Politiker, Erzieher und Sozialarbeiter. Der Unteroffizier bei der Bundeswehr befindet sich auf dem 22. Rang und weist damit ein geringeres Ansehen auf als der Beruf des Offiziers. Auf den Rängen 23 und 24 folgen der Kfz-Schlosser und der Tischler.

Weiterführende Untersuchungen zeigen, dass das Berufsprestige in den Altersgruppen und Bildungsniveaus unterschiedlich bewertet wird. Am größten ist das Ansehen des Offizierberufs bei den 16- bis 18-Jährigen und bei den Befragten mit geringem Bil-

dungsniveau, das heißt bei denen, die höchstens einen Hauptschulabschluss erreicht haben, bzw. die einen solchen Abschluss anstreben.

Tabelle 14: Ansehen ausgewählter Berufe bei jungen Männern

Frage: „Ich nenne Ihnen jetzt einmal einige Berufe. Sagen Sie mir bitte anhand der folgenden Skala zu jedem Beruf, wie hoch sein Ansehen bei Ihnen persönlich ist.“ (Angaben in Prozent), Basis: Junge Männer, 14 bis 23 Jahre					
	(Sehr) hoch	Eher hoch	Teils/teils	Eher gering	(Sehr) gering
1. Arzt	69	16	6	3	6
2. Richter	66	16	7	4	7
3. Rechtsanwalt	58	19	12	5	6
4. Ingenieur	54	27	12	3	4
5. Architekt	48	28	15	4	5
6. Unternehmer	42	29	19	6	4
7. Informatiker	40	33	19	4	4
8. Polizeibeamter	32	26	24	8	10
9. Apotheker	32	25	22	11	10
10. Soldat (Offizier)	31	22	26	11	10
11. TV-Moderator	27	28	24	12	9
12. Lehrer	27	25	23	12	13
13. Produktdesigner	26	24	31	11	8
14. Schauspieler	25	26	27	11	11
15. Journalist	24	28	26	11	11
16. Mediengestalter	22	29	30	12	7
17. Krankenpfleger	21	23	28	17	11
18. Modedesigner	18	22	28	16	16
19. Politiker	18	15	25	16	26
20. Kita-Erzieher	17	24	32	14	13
21. Sozialarbeiter	17	22	27	17	17
22. Soldat (Unteroffizier)	16	22	32	15	15
23. KFZ-Schlosser	13	23	32	20	12
24. Tischler	9	23	33	20	15

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Das Ansehen der Berufe wird von den jungen Frauen ganz ähnlich bewertet wie von den jungen Männern und so ergibt sich eine ganz ähnliche Reihenfolge. An erster Stelle steht die Ärztin, an zweiter die Richterin und an dritter die Rechtsanwältin. Danach folgen die Architektin, die Ingenieurin und die Unternehmerin. Diese sechs Berufe rangieren auch bei den jungen Männern an der Spitze der Prestigeskala, und zwar auch fast in dieser Abfolge, wobei die Spitzenwerte für die Ärztin (79 Prozent [sehr] hohes Ansehen) und für die Richterin (72 Prozent) noch größer sind.

Tabelle 15: Ansehen ausgewählter Berufe bei jungen Frauen

Frage: „Ich nenne Ihnen jetzt einmal einige Berufe. Sagen Sie mir bitte anhand der Skala zu jedem Beruf, wie hoch sein Ansehen bei Ihnen persönlich ist.“ (Angaben in Prozent), Basis: Junge Frauen, 14 bis 23 Jahre					
	(Sehr) hoch	Eher hoch	Teils/teils	Eher gering	(Sehr) gering
1. Ärztin (1) ¹	79	11	5	2	3
2. Richterin (2)	72	14	6	2	6
3. Rechtsanwältin (3)	65	21	7	2	5
4. Architektin (5)	53	27	10	5	5
5. Ingenieurin (4)	49	28	12	5	6
6. Unternehmerin (6)	48	25	16	5	6
7. Apothekerin (9)	41	26	19	9	5
8. Modedesignerin (18)	37	30	21	7	5
9. Polizeibeamtin (8)	35	29	23	6	7
10. Lehrerin (12)	35	29	21	8	7
11. Journalistin (15)	35	27	24	7	7
12. Schauspielerin (14)	34	25	24	9	8
13. TV-Moderatorin (11)	32	31	20	11	6
14. Krankenschwester (17)	32	29	25	8	6
15. Informatikerin (7)	31	33	21	7	8
16. Mediengestalterin (16)	30	33	24	8	5
17. Sozialarbeiterin (21)	30	29	25	9	7
18. Produktdesignerin (13)	29	34	23	8	6
19. Politikerin (19)	26	19	24	14	17
20. Kita-Erzieherin (20)	23	29	31	12	5
21. Soldatin (Offizier) (10)	19	20	29	13	19
22. Soldatin (Unterroffizier) (22)	11	16	34	18	21
23. KFZ-Schlosserin (23)	8	15	32	25	20
24. Tischlerin (24)	7	15	34	26	18

Anmerkung: 1) Die Werte in den Klammern geben die Rangfolge bei den Männern an.

Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Technische Berufe haben bei den jungen Frauen noch immer ein vergleichsweise schlechtes Image. Das zeigt sich besonders deutlich beim Beruf der Informatikerin, der erst auf Rang 15 zu finden ist. Berufe im medizinisch-sozialen Bereich werden dagegen höher bewertet, beispielsweise die Ärztin, die Krankenschwester oder die Sozialarbeiterin.

Der Beruf der Bundeswehrsoldatin mit der Perspektive Offizierlaufbahn befindet sich in der Rangfolge der Berufe auf dem 21. Platz; der Beruf der Bundeswehrsoldatin mit der Perspektive Unteroffizierlaufbahn folgt unmittelbar danach auf dem 22. Platz. Die vorliegenden Untersuchungen zeigen, dass das Ansehen des Soldatenberufs bei den jungen

Frauen nicht besonders hoch ist; das trifft sowohl auf die Laufbahn des Offiziers zu, mehr aber noch auf die des Unteroffiziers.

5.8 Vorstellungen Jugendlicher vom Soldatenberuf

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht die Frage, welche Imagefaktoren als defizitär wahrgenommen werden und das Gesamtbild des Soldaten negativ beeinflussen. Ausgangspunkt der Analysen sind berufsbezogene Idealvorstellungen der jungen Männer und Frauen, die sich in der Figur einer Person manifestieren sollten, die den jeweiligen Traumberuf ausübt.

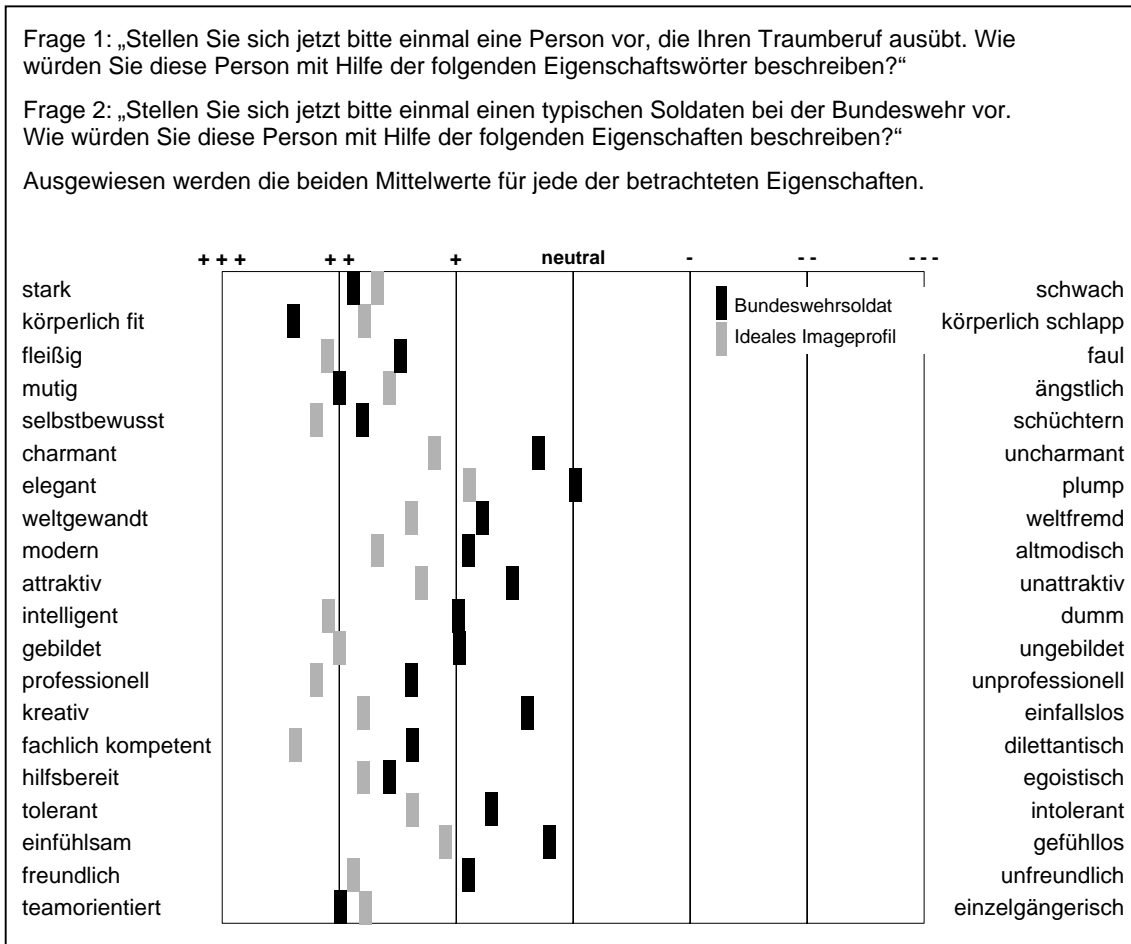
Um diese Ideale möglichst präzise zu messen, wurden die Jugendlichen zunächst einmal gefragt, welchen Traumberuf sie haben. Die Antworten auf diese Frage fielen unerwartet differenziert aus. Als Traumberufe wurden erwartungsgemäß auch die hochangesehenen Professionen genannt: der Arzt, der Richter, der Rechtsanwalt, der Ingenieur und der Architekt. Doch das Spektrum reicht viel weiter und beinhaltet eben auch Berufe wie: Archäologe, Autoverkäufer, Bäcker, Bankkaufmann, Berufsfeuerwehrmann, Dachdecker, Elektriker, Fliesenleger, Fotograf, Fußballprofi, Gärtner, Informatiker, Journalist, Kfz-Mechaniker, Koch, Landwirt, Lehrer, Manager, Mechatroniker, Metzger, Modedesigner, Musiker, Naturwissenschaftler, Pilot, Politiker, Polizeibeamter, Psychologe, Pyrotechniker, Schauspieler, Schreiner, Schriftsteller, Sportreporter, Tierpfleger, Tischler und Zimmermann – um nur einige zu nennen.

Die Jugendlichen wurden dann gebeten, sich eine Person vorzustellen, die den genannten Traumberuf ausübt, und diese Person anhand von vorgegebenen Eigenschaftswörtern zu beschreiben. Betrachtet man die Ergebnisse, dann wird deutlich, welche Eigenschaften junge Männer besonders schätzen. Jemand der den jeweiligen Traumberuf ausübt, sollte ihrer Meinung nach in erster Linie fachlich kompetent, professionell, selbstbewusst, intelligent, fleißig und gebildet sein. Diese Idealfigur sollte zudem auch freundlich, teamorientiert, hilfsbereit und kreativ sowie körperlich fit und stark sein. Weniger gefragt sind – zumindest bei den jungen Männern – Eigenschaften wie Sensibilität, Charme und Eleganz.

Die Jugendlichen wurden im Anschluss daran gebeten, sich einen typischen Soldaten bei der Bundeswehr vorzustellen und auch diese Person mit Hilfe der Eigenschaftswörter zu beschreiben. Die jungen Männer beschreiben einen Bundeswehrsoldaten als kör-

perlich fit, teamorientiert, mutig, stark und selbstbewusst. Ebenfalls sehr häufig genannt wurden Fleiß, Professionalität, Hilfsbereitschaft und fachliche Kompetenz.

Abbildung 13: Imageprofile Idealtyp und Bundeswehrsoldat im Vergleich: Junge Männer



Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

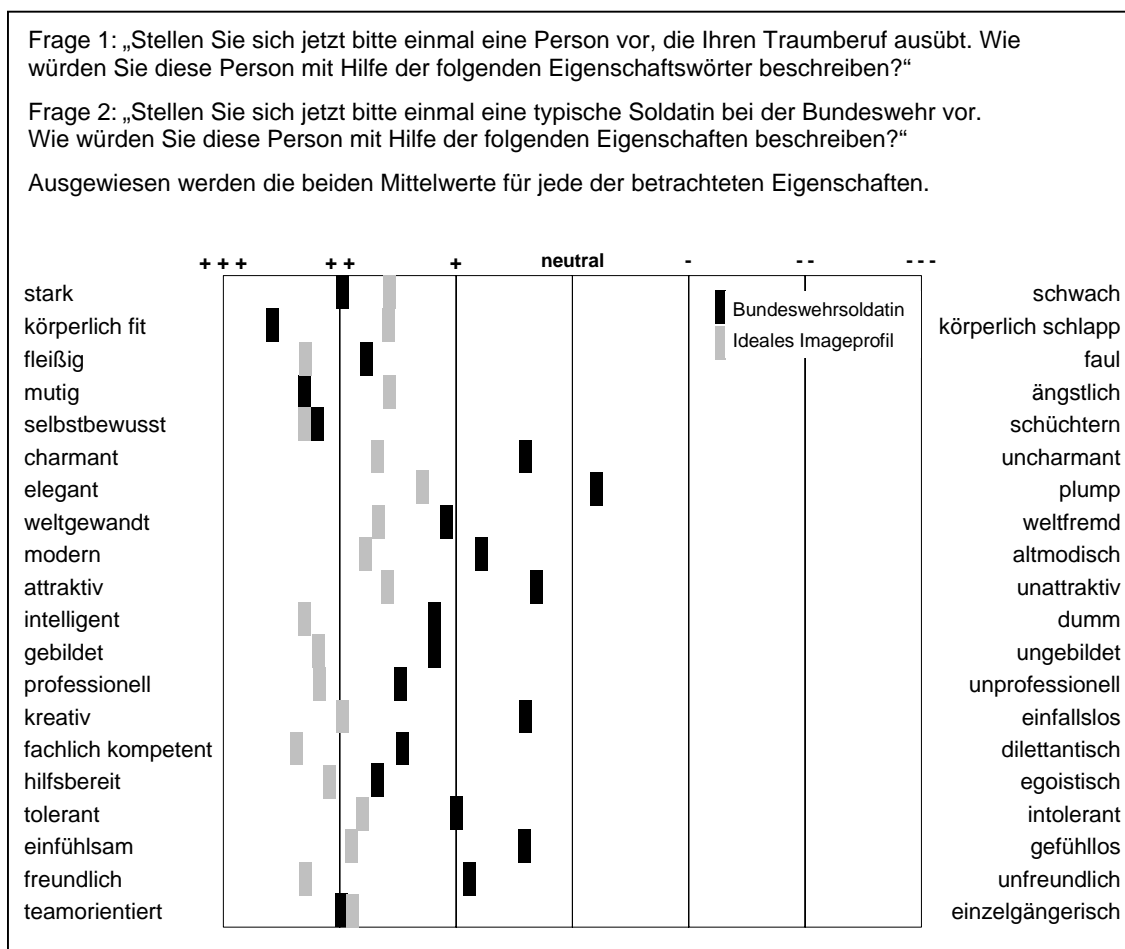
Vergleicht man die Beschreibung einer Person, die den Traumberuf ausübt, mit den Vorstellungen, die junge Männer von einem typischen Bundeswehrsoldaten haben, dann werden eine Reihe von Differenzen deutlich (vgl. Abbildung 13). Am größten und zugleich am relevantesten sind die Imagedefizite (dunkel markiert) im Bereich Intelligenz, Bildung, Professionalität, Kreativität und fachliche Kompetenz. Die imaginäre Idealfigur ist in der Vorstellung der jungen Männer intelligenter, gebildeter, professioneller, kreativer und fachlich kompetenter als ein typischer Bundeswehrsoldat. Jemand der den Traumberuf verkörpert ist zudem freundlicher, toleranter und einfühlsamer und moderner, attraktiver, fleißiger und auch selbstbewusster.

Von den befragten jungen Frauen wurden u. a. die folgenden Berufe als Traumberufe genannt: Altenpflegerin, Architektin, Ärztin bei der Marine, Arzthelferin, Bankkauffrau,

Biologin, Erzieherin, Floristin, Friseurin, Hotelkauffrau, Journalistin, Kindergärtnerin, Kinderkrankenschwester, Köchin, Konditorin, Kosmetikerin, Krankenschwester, Lehrerin, Modedesignerin, Pferdewirtin, Pilotin, Physiotherapeutin, Polizistin, Psychologin, Rechtsanwältin, Richterin, Sängerin, Schauspielerin, Soldatin, Sozialarbeiterin, Tierärztin, Tierpflegerin, Verkäuferin. Auch bei den Frauen überrascht die Vielzahl der genannten Berufe. Bemerkenswert ist auch, dass nicht nur die jungen Männer sondern auch die jungen Frauen Berufe bei der Bundeswehr als Traumberuf angegeben haben.

Eine Person, die den Traumberuf ausübt, wird von den jungen Frauen in erster Linie als freundlich, fleißig, selbstbewusst, intelligent, gebildet und professionell beschrieben. Diese Person sollte zudem talentiert und kreativ sowie hilfsbereit, tolerant und einfühlsam sein. Die Idealvorstellungen der jungen Frauen weichen von denen der jungen Männer nur in wenigen Punkten ab. Die Frauen stellen in der Regel höhere Ansprüche an die soziale Kompetenz. Ihr berufstätiges Ideal ist einfühlsamer, freundlicher, toleranter und hilfsbereiter.

Abbildung 14: Imageprofile Idealtyp und Bundeswehrsoldat im Vergleich: Junge Frauen

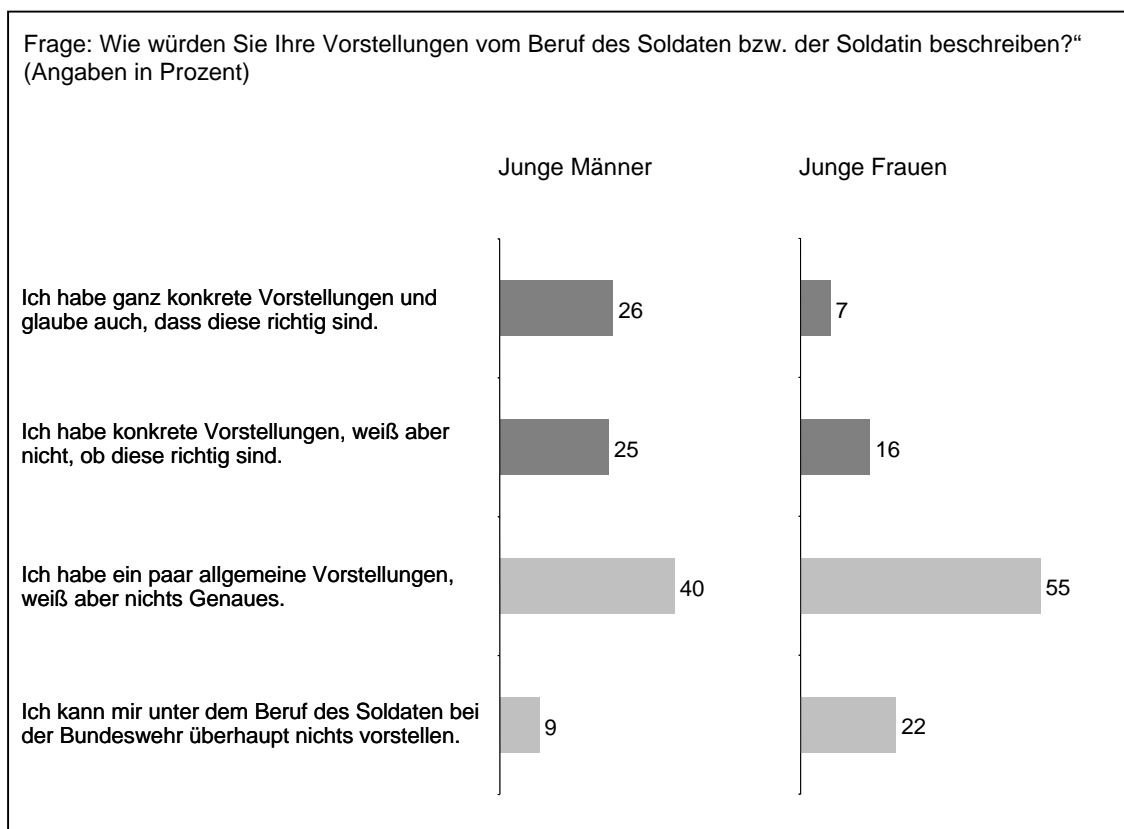


Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Eine typische Soldatin bei der Bundeswehr stellen sich die befragten jungen Frauen als körperlich fit, mutig, stark, selbstbewusst, teamorientiert und fleißig vor. Im Vergleich hierzu wird eine Person, die den Traumberuf ausübt, als wesentlich charmanter, eleganter, moderner, attraktiver, kreativer, einfühlsamer und freundlicher beschrieben. Der imaginäre Idealtyp ist nach der Vorstellung der jungen Frauen auch intelligenter, gebildeter und professioneller (vgl. Abbildung 14).

Worauf sind die Vorstellungen der Jugendlichen von den Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr zurückzuführen? Beruhen sie auf persönliche Erfahrungen oder handelt es sich um Vorurteile? Von den befragten jungen Männern können sich nach eigener Aussage neun Prozent nichts unter dem Beruf des Soldaten bei der Bundeswehr vorstellen. 40 Prozent haben ein paar allgemeine Vorstellungen, wissen aber nichts Konkretes, 25 Prozent haben konkrete Vorstellungen, wissen aber nicht, ob diese richtig sind. Jeder Vierte hat ganz konkrete Vorstellungen und glaubt auch, dass diese richtig sind (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Vorstellungen Jugendlicher vom Soldatenberuf



Datenbasis: Jugendbefragung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr 2006.

Die jungen Frauen haben noch vagere Vorstellungen als die jungen Männer: 22 Prozent sagen, dass sie sich unter dem Beruf der Soldatin bei der Bundeswehr nichts vorstellen können, 55 Prozent haben ungefähre Vorstellungen, wissen aber nichts Konkretes, 16 Prozent haben zwar konkrete Vorstellungen, wissen jedoch nicht, ob diese richtig sind und nur sieben Prozent haben ganz konkrete Vorstellungen und glauben auch, dass diese der Realität entsprechen.

In Anbetracht dieser Ergebnisse kann man davon ausgehen, dass die beschriebenen Imagedefizite des Soldatenberufs bei der Mehrzahl der befragten Jugendlichen nicht auf persönlichen Erfahrungen beruhen, sondern auf Stereotypen. Stereotype sind erwartete Zusammenhänge zwischen der Gruppenzugehörigkeit einer Person und ihren Eigenschaften. Es handelt sich zumeist um bloße Vermutungen über soziale Gruppen, die dennoch die Wahrnehmung und das Verhalten beeinflussen können.

Diese Wirkungen werden auch in diesem Kontext deutlich. Wie die Analysen zeigen, besteht zwischen dem Ansehen des Bundeswehrsoldaten und dem Interesse der Jugendlichen an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr ein enger Zusammenhang. Je kleiner die Imagedefizite sind, das heißt, je geringer die Diskrepanz zwischen dem Image des

Bundeswehrsoldaten und den Idealvorstellungen der Jugendlichen ist, desto größer ist das Interesse an einer beruflichen Perspektive bei der Bundeswehr.

In Anbetracht dieser Ergebnisse ist zu empfehlen, dass interessierten Jugendlichen im Rahmen der Nachwuchswerbung und -gewinnung vielfältige Gelegenheiten zu persönlichen Begegnungen mit den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr geboten werden. Die vorhandenen Angebote, wie beispielsweise die Sport- und Musik-Events der Bundeswehr (BW-Beachen, BW-Olympix), Girlsday, Tage der offenen Tür („Open Ship“ der Marine) etc., sollten weiter ausgebaut und weitere geeignete Möglichkeiten entwickelt werden.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im folgenden Abschnitt des Forschungsberichts werden die wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Jugendstudie 2006 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr in Kurzform präsentiert.

- 1. Viele Jugendliche können sich grundsätzlich vorstellen, zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit als Soldat/in oder als zivile/r Mitarbeiter/in bei der Bundeswehr aufzunehmen. Allerdings hat nur ein relativ kleiner Teil diese Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen.**

Von den befragten jungen Männern im Alter von 14 bis 23 Jahren können sich 34 Prozent vorstellen, eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr als Soldat oder als ziviler Mitarbeiter aufzunehmen. Ernsthaft erwogen wurde eine solche berufliche Perspektive von 14 Prozent der jungen Männer. 30 Prozent haben schon einmal mit dem Gedanken gespielt und 56 Prozent haben noch nie daran gedacht. Zum Kernpotenzial sind 9 Prozent der 14- bis 23-Jährigen zu zählen. Das sind diejenigen, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können und die eine solche Perspektive schon einmal ernsthaft erwogen haben.

Von den befragten jungen Frauen im Alter von 14 bis 23 Jahren können sich 10 Prozent vorstellen, als Soldatin oder als zivile Mitarbeiterin bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. Ernsthaft erwogen wurde ein solcher Schritt bisher von vier Prozent, 9 Prozent haben zumindest schon einmal mit dem Gedanken gespielt und 87 Prozent haben noch nie daran gedacht. Von den jungen Frauen sind zwei Prozent zum Kernpotenzial zu zählen. Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) ergeben sich beim Interesse der Männer an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr keine wesentlichen Veränderungen. Die Anzahl der interessierten Frauen verringerte sich geringfügig um vier Prozentpunkte.

Um die Jugendlichen noch besser auf die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr aufmerksam zu machen, sollten die Werbeaktivitäten weiter intensiviert werden. Ein großer Teil der befragten Jugendlichen kann sich bei entsprechender Nachfrage vorstellen, bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. Viele von ihnen haben sich im Rahmen der eigenen Berufswahl jedoch noch nicht ernsthaft mit dieser Perspektive be-

schäftigt, weil sie vom Arbeitgeber Bundeswehr noch nichts gehört haben oder weil sie über die beruflichen Möglichkeiten, die ihnen die Bundeswehr bietet, nicht informiert sind.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, den jugendlichen Berufswählern verstärkt die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu präsentieren, um mehr Jugendliche dazu zu bewegen, sich mit der Option auseinanderzusetzen, als Soldat bzw. Soldatin oder als ziviler Mitarbeiter bzw. zivile Mitarbeiterin bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. Das Ziel sollte sein, den Anteil der jungen Leute zu erhöhen, die eine solche Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen haben und zugleich die Zahl derer zu verringern, die noch nie daran gedacht haben. Das Kernpotenzial der interessierten Jugendlichen, ließe sich mit einer Intensivierung der direkten Kommunikation wesentlich ausweiten.

2. Viele Jugendliche, die sich für die Bundeswehr interessieren, äußern konkrete Wünsche in Bezug auf die Laufbahn bzw. die Verpflichtungszeit. Dabei handelt es sich jedoch zumeist um vage Vorstellungen, die noch modifizierbar sind.

Von den befragten jungen Männern, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, interessieren sich 47 Prozent für den Soldatenberuf, 29 Prozent für zivile Berufe und 22 Prozent haben sich noch nicht festgelegt. Die Frage, wie viele Jahre sie bei der Bundeswehr berufstätig sein wollen, können 43 Prozent der interessierten jungen Männer noch nicht beantworten. 38 Prozent machen konkrete Jahresangaben, davon wählen die meisten einen Zeithorizont von bis zu zwölf Jahren. Immerhin 19 Prozent können sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt vorstellen, ihr gesamtes Berufsleben bei der Bundeswehr zu verbringen.

Von den jungen Männern, die sich für den Soldatenberuf interessieren, neigen 37 Prozent einer militärischen Laufbahn beim Heer zu, 30 Prozent würden gerne zur Luftwaffe gehen, 16 Prozent zur Marine, fünf Prozent zur Streitkräftebasis und drei Prozent zum Sanitätsdienst. 40 Prozent bevorzugen die Offizierlaufbahn mit Studium, 32 Prozent die Unteroffizierlaufbahn und 17 Prozent die Laufbahn der Mannschaften.

Von den an der Bundeswehr interessierten jungen Frauen können sich 14 Prozent vorstellen, Soldatin zu werden, 65 Prozent bevorzugen dagegen eine Tätigkeit als zivile Mitarbeiterin und 21 Prozent haben noch keine konkreten Vorstellungen. Nur zehn Prozent möchten ein ganzes Berufsleben bei der Bundeswehr tätig sein. 28 Prozent bevor-

zugen einen Zeitraum von bis zu zwölf Jahren. Die Mehrheit, 62 Prozent, hat hierzu noch keine konkreten Ansichten.

Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) ergibt sich bei den Männern ein etwas größeres Interesse sowohl für den Soldatenberuf als auch für einen zivilen Beruf bei der Bundeswehr. Der Anteil der jungen Männer ohne jede Präferenz verringerte sich um neun Prozentpunkte. Auch können mehr junger Männer konkrete Angaben über ihre gewünschte Verpflichtungszeit machen. Zugleich ist das Interesse am Heer um neun Prozentpunkte und das Interesse an der Marine um drei Prozentpunkte gestiegen.

Dagegen ist das Interesse bei jungen Frauen für den Beruf der Soldatin um sechs Prozentpunkte zurückgegangen und das Interesse an einer zivilen Tätigkeit bei der Bundeswehr um sechs Prozentpunkte gestiegen.

Doch noch immer gilt, dass die Vorstellungen, die viele Jugendliche in Bezug auf Verwendungen, Laufbahnen und Verpflichtungszeiten haben, eher vage und noch modifizierbar sind. Für die meisten würden zum gegenwärtigen Zeitpunkt auch ganz andere Perspektiven in Frage kommen.

Die meisten Jugendlichen, die sich für eine Berufstätigkeit bei der Bundeswehr interessieren, haben nur ungefähre Vorstellungen über die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung bei der Bundeswehr. Starke Präferenzen für bestimmte Laufbahnperspektiven oder Verpflichtungszeiten werden erst im Verlauf des Berufswahlprozesses ausgebildet.

Die Bundeswehr kann die Interessen und Erwartungen der Jüngeren, die am Anfang der Berufswahl stehen, durch zielgerichtete Kommunikation weitgehend aktiv beeinflussen. Dabei sind zwei Punkte zu beachten: Erstens scheuen sich viele Jugendliche davor, sich festzulegen. Deshalb wird empfohlen, die Angebote möglichst flexibel zu gestalten. Das trifft insbesondere auf die Verpflichtungszeiten zu, die für die Lebensplanung der jungen Männer und Frauen von entscheidender Bedeutung sind.

Zweitens sollte gewährleistet sein, dass die geweckten Hoffnungen von der Bundeswehr auch erfüllt werden können. Werden die Erwartungen hinsichtlich der Laufbahn, des Studienplatzes oder der Teilstreitkraft nicht realisiert, kann das nicht nur zu Enttäuschungen bei den Betroffenen führen, sondern auch die Glaubwürdigkeit der Bundeswehr als Arbeitgeber beschädigen.

3. Eltern, Geschwister, Freunde bzw. Partner haben einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl.

Ein großer Teil der interessierten Jugendlichen erwartet, dass die Eltern, die Geschwister, die Freunde sowie der Partner bzw. die Partnerin zustimmend reagieren würden, sollten sie sich für eine Berufstätigkeit bei der Bundeswehr entscheiden. Die größte Unterstützung wird dabei vom Vater und von den Freunden erwartet. Negative Reaktionen werden von der Mutter und von der Partnerin bzw. dem Partner befürchtet. 23 Prozent der interessierten jungen Männer meinen, dass ihre Mutter die Entscheidung, bei der Bundeswehr berufstätig zu sein, ablehnen würde. 22 Prozent glauben das von ihrer Partnerin. Bei den jungen Frauen fallen die entsprechenden Anteile etwa ebenso groß aus: 27 Prozent erwarten eine ablehnende Reaktion der Mutter und 27 Prozent eine negative Haltung des Partners. Ein großer Teil der jungen Männer und Frauen, rund 80 Prozent, sagen, dass ihnen die Meinung ihrer Familie wichtig ist. Mehr als 40 Prozent der interessierten jungen Männer betrachten die Meinung der Eltern sogar als „außerordentlich wichtig“ bzw. als „sehr wichtig“.

Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) verringerte sich die von den jungen Männern und Frauen erwartete Zustimmung durch Familie und Freunde (junge Männer: 12 Prozentpunkte weniger Zustimmung vom Vater, -vier von der Mutter, -17 von den Geschwistern, -neun von den Freunden, -neun von der Partnerin; junge Frauen: -14 vom Vater, -sieben von der Mutter, -15 von den Geschwistern, -12 von den Freunden, -20 vom Partner).

In Anbetracht der Tatsache, dass Eltern, Geschwister, Freunde bzw. Partner einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen haben, sollten diese als wichtige Zielgruppen der Nachwuchswerbung betrachtet werden. Grundsätzlich erfüllt das soziale Umfeld der Jugendlichen im Rahmen der Berufswahl mehrere Funktionen. Zum einen weisen Eltern, Geschwister, Freunde bzw. Partner auf berufliche Möglichkeiten hin (Informationsfunktion). Zum anderen begleiten sie den Prozess der Berufswahl, helfen bei der Auswahl von Alternativen und unterstützen die Berufswähler bei der Entscheidungsfindung.

Für die unterschiedlichen Informationsbedürfnisse in den jeweiligen Phasen der Berufswahl sollten differenzierte Informationsangebote zur Verfügung gestellt werden. Dabei sollten die jeweiligen Interessen und kommunikationstechnischen Voraussetzungen berücksichtigt werden. Für die Eltern sollten Broschüren mit hohem Informationsgehalt erstellt und spezielle Informationsveranstaltungen angeboten werden. Für die

jugendlichen Freunde und Partner wären dagegen eher jugendgerecht gestaltete Internetseiten und Veranstaltungen mit einem höheren Unterhaltungswert zu empfehlen. Die von den Jugendlichen erwartete überwiegend zustimmende Haltung ihres sozialen Umfeldes sollte mit positiven Erfahrungen gefördert und stabilisiert werden.

In diesem Zusammenhang bietet es sich an, Werbemaßnahmen zu entwickeln bzw. intensiver einzusetzen, bei denen junge Männer und Frauen, die sich bereits ernsthaft für die Bundeswehr interessieren, als Multiplikatoren einbezogen werden.

4. Eine flexiblere Gestaltung und Ausrichtung der beruflichen Angebote der Bundeswehr beeinflussen das Interesse der Jugendlichen an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr.

44 Prozent der jungen Männer meinen, dass ihr Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr größer wäre, wenn die Bundeswehr ihre beruflichen Angebote flexibler gestalten und stärker an den individuellen Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber ausrichten würde. 53 Prozent sagen, dass ihr Interesse davon unberührt bliebe. Drei Prozent meinen, dass ihr Interesse dann geringer wäre. Von denen, die sich für die Bundeswehr interessieren und eine militärische Laufbahn bevorzugen, meinen 54 Prozent, dass ihr Interesse größer wäre, 42 Prozent, dass es gleich bliebe und 4 Prozent, dass ihr Interesse geringer wäre. Von den jungen Frauen meinen 32 Prozent, dass ihr Interesse größer wäre, ein Prozent, dass es geringer wäre und 67 Prozent, dass es gleich bliebe.

Die Bundeswehr muss sich darauf einstellen, dass die Zahl der an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr interessierten Jugendlichen zurückgeht und sollte deshalb die Bemühungen im Rahmen der Nachwuchswerbung entsprechend intensivieren.

5. Um sich über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren, nutzen die interessierten Jugendlichen die gesamte Palette der angebotenen Informationsmöglichkeiten.

Die Informationsangebote der Bundeswehr werden von den an einer Berufstätigkeit bei den Streitkräften interessierten jungen Männern sehr häufig genutzt: 60 Prozent haben sich mit entsprechendem Informationsmaterial beschäftigt, 50 Prozent haben mit Soldaten der Bundeswehr gesprochen, 40 Prozent eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz besucht, 37 Prozent haben sich Internetseiten der Bundeswehr angesehen, 34 Prozent waren bei einer Veranstaltung der Bundeswehr, 24 Prozent hatten Kontakt mit einem Jugendoffizier, 23 Prozent hatten auf einer Messe Kontakt mit der Bundeswehr,

10 Prozent haben ein Zentrum für Nachwuchsgewinnung besucht und vier Prozent haben ein Praktikum bei der Bundeswehr absolviert. Die interessierten jungen Frauen nutzen die angebotenen Möglichkeiten, sich über die Bundeswehr zu informieren, fast ebenso intensiv.

Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) wurden die Informationsangebote der Bundeswehr von den jungen interessierten Männern etwa in gleicher Intensität wahrgenommen. Bei den interessierten jungen Frauen ist die Inanspruchnahme der Informationsangebote der Bundeswehr um durchschnittlich 14 Prozentpunkte zurückgegangen. Auffällig sind hierbei der Rückgang beim Punkt „Internetseiten der Bundeswehr“ um 24 Prozentpunkte (von 39 Prozent auf 15 Prozent) und das „Absolvieren eines Praktikums bei der Bundeswehr“ von zehn auf null Prozent.

Die breite Palette der Informationsangebote über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr sollte erhalten und möglichst weiter ausgebaut werden. Jugendliche Berufswähler, deren Eltern, Freunde und Partner haben ganz unterschiedliche Informationsbedürfnisse, kommunikationstechnische Voraussetzungen und Vorlieben, die sich im Verlauf des Berufswahlprozesses verändern. Dieser differenzierten Informationsnachfrage kann man nur mit einem differenzierten Informationsangebot gerecht werden. Von einer Beschränkung des Personalmarketings der Bundeswehr auf das Internet als einziger Werbeplattform ist deshalb abzuraten.

6. Die interessierten jungen Männer und Frauen wünschen sich vielfältige Informationsangebote. Gelegenheiten zu persönlichen Kontakten mit Angehörigen der Bundeswehr und zu Gesprächen vor Ort stehen dabei an erster Stelle.

Jeder zweite interessierte junge Mann möchte demnächst einmal eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz besuchen und Gespräche mit Soldaten führen, um sich über seine beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren. Ebenso viele möchten Veranstaltungen der Bundeswehr besuchen und 23 Prozent wollen ein Praktikum absolvieren. Die medialen Angebote der Bundeswehr werden ebenfalls häufig genutzt. 53 Prozent wünschen sich Informationsmaterial der Bundeswehr und 50 Prozent wollen sich die Internetseiten der Bundeswehr ansehen.

Die interessierten jungen Frauen ziehen unmittelbare persönliche Kontakte den medialen Informationsangeboten vor. 41 Prozent von ihnen möchten gerne eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz der Bundeswehr besuchen und Gespräche mit Soldaten füh-

ren, aber nur 35 Prozent wollen sich entsprechende Internetseiten der Bundeswehr ansehen.

Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) ist das Interesse der Jugendlichen an den Informationsangeboten der Bundeswehr deutlich zurückgegangen: um durchschnittlich 14 Prozentpunkte bei den interessierten jungen Männern und um 20 Prozentpunkte bei den interessierten jungen Frauen.

Die Bundeswehr sollte interessierten Jugendlichen mehr Gelegenheiten zu persönlichen Kontakten und Gesprächen vor Ort anbieten. Das Bedürfnis der jungen Männer und Frauen, die sich für eine Berufstätigkeit bei der Bundeswehr interessieren, nach persönlichen Kontakten und eigenen Erfahrungen ist ausgesprochen groß. Viele junge Leute wollen sich im Rahmen ihrer Berufswahl ein eigenes Bild von den beruflichen Möglichkeiten machen. Dieses Bedürfnis kann von der Bundeswehr zurzeit nicht in vollem Umfang erfüllt werden, vor allem, weil in den letzten Jahren viele Standorte geschlossen wurden. Deshalb haben nur wenige Jugendliche die Möglichkeit, ein Praktikum bei der Bundeswehr zu absolvieren.

Es wird empfohlen, mehr Informationsveranstaltungen vor Ort anzubieten, die Zahl der Praktikumsplätze zu erhöhen und Aktivitäten wie den „Tag der offenen Tür“, „Girlsday“, BW-Beachen, BW-Olympix etc. auszubauen. Wichtig ist, dass die Jugendlichen dabei die Gelegenheit haben, mit Soldatinnen und Soldaten ins Gespräch zu kommen und Einblicke in den Berufsalltag bei der Bundeswehr erhalten, um sich ein möglichst realistisches Bild machen zu können.

7. Das Interesse für bundeswehrspezifische Themen ist in der Zielgruppe ganz unterschiedlich ausgeprägt. Die Themenpräferenzen von Männern und Frauen unterscheiden sich sehr deutlich.

Die jungen Männer, die sich eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen können, interessieren sich in erster Linie für die Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten bei der Bundeswehr. 53 Prozent zeigen sich an Militärtechnik und Bewaffnung interessiert, 50 Prozent am Berufsalltag der Soldaten bzw. der Soldatinnen und 48 Prozent an der militärischen Ausbildung.

Bei den jungen Frauen fällt das Interesse an militärischen und technischen Themen wesentlich geringer aus. Lediglich 24 Prozent interessieren sich für die militärische Aus-

bildung, 20 Prozent für militärische Einsätze der Bundeswehr im Ausland und nur neun Prozent für Militärtechnik und Bewaffnung.

Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) ist das Interesse für bundeswehrspezifische Themen zurückgegangen, bei den interessierten jungen Männern um durchschnittlich zwölf Prozentpunkte und bei den interessierten jungen Frauen um 16 Prozentpunkte. Besonders deutlich wird das beim Thema „Persönlicher Werdegang eines Soldaten bzw. einer Soldatin“ mit einem Rückgang um 17 Prozentpunkte (Männer) bzw. um 21 Prozentpunkte (Frauen).

Die Informationsangebote der Nachwuchswerbung sollten thematisch stärker differenziert werden, um den unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen besser gerecht zu werden. Die Themen für die sich die jungen Männer und Frauen im Rahmen ihrer Berufswahl interessieren, unterscheiden sich sehr deutlich. Erhebliche Differenzen sind auch zwischen den Bildungsschichten und den Altersgruppen auszumachen. Die Nachwuchswerbung der Bundeswehr sollte deshalb thematisch differenziertere Kommunikationsangebote entwickeln, um zielgerichteter und effizienter werben zu können.

8. Intrinsische Faktoren spielen bei der Berufswahl Jugendlicher eine wesentlich größere Rolle als extrinsische Faktoren.

Die jungen Männer und Frauen verbinden mit einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr unterschiedliche Erwartungen. Diese richten sich einerseits auf die berufliche Tätigkeit selbst, unter anderem darauf, dass es sich hierbei um eine herausfordernde und interessante Tätigkeit handelt, die anerkannt und geachtet wird und bei der man sich persönlich weiterentwickeln kann usw. (intrinsische Faktoren). Andererseits richten sich die Erwartungen auf die mit der Berufstätigkeit verbundenen Aspekte der Bezahlung, der sozialen Absicherung und der sonstigen Versorgung (extrinsische Faktoren).

Die Analysen zeigen, dass sich die intrinsischen Faktoren deutlicher auf das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr auswirken als die extrinsischen Faktoren. Den größten Einfluss hat die Erwartung, dass die zukünftige Berufstätigkeit herausfordernd und interessant ist, dass sie allgemein anerkannt und geachtet wird, dass sie nützlich ist und dass man sich dabei weiterentwickeln kann. Junge Männer, die annehmen, dass ihnen die Bundeswehr all das bieten kann, zeigen sich in besonderem Maße an einer Berufstätigkeit als Soldat oder ziviler Mitarbeiter interessiert (intrinsische Motivation).

Einen geringeren Einfluss haben dagegen extrinsische Faktoren, wie die kostenfreie ärztliche Versorgung, Finanzierung eines Studiums bzw. einer Qualifizierung und umfangreiche Sozialleistungen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die gute Bezahlung werden von den meisten Jugendlichen zwar als sehr wichtige Merkmale einer beruflichen Tätigkeit bezeichnet, der tatsächliche Einfluss dieser Faktoren auf das Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr ist jedoch überraschend gering (extrinsische Motivation). Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahresstudie (2005) ergibt keine nennenswerten Änderungen.

Im Rahmen der Nachwuchswerbung sollte intensiver kommuniziert werden, dass eine Berufstätigkeit bei der Bundeswehr herausfordernd und interessant ist, dass sie allgemein anerkannt und geachtet wird, dass sie nützlich ist und dass man sich dabei weiterentwickeln kann. Die intrinsischen Aspekte der beruflichen Tätigkeiten sollten stärker betont werden. Den Jugendlichen sollte überzeugend vermittelt werden, dass ihnen der Arbeitgeber Bundeswehr nicht nur einen sicheren Arbeitsplatz, ein gutes Einkommen und soziale Absicherung bietet, sondern dass es vor allem darum geht, im Rahmen einer beruflichen Entwicklung bei der Bundeswehr eine Reihe von herausfordernden, interessanten und verantwortungsvollen Tätigkeiten auszuüben, bei denen man sich persönlich weiterentwickeln kann, die zudem nützlich sind und allgemein geachtet werden. Die Bundeswehr sollte in diesem Zusammenhang vor allem auf ihre Auslandseinsätze verweisen, insbesondere auf die zahlreichen Hilfs- und Wiederaufbauleistungen, die im Ausland von den Soldatinnen und Soldaten erbracht werden.

9. Der Soldatenberuf genießt bei den Jugendlichen ein eher durchschnittliches Ansehen. Imagedefizite lassen sich präzise identifizieren.

An der Spitze der Prestigeskala stehen der Arzt, der Richter, der Rechtsanwalt, der Ingenieur und der Architekt. Der Offizier bei der Bundeswehr findet sich auf dem 10. Rang wieder. Auf die Frage, wie hoch das Ansehen des Bundeswehroffiziers ist, antworten 31 Prozent der jungen Männer mit „sehr hoch“ bzw. „hoch“, 22 Prozent mit „eher hoch“, 26 Prozent mit „teils/teils“, 11 Prozent mit „eher gering“ und 10 Prozent mit „gering“ bzw. „sehr gering“ (Anteile zusammengefasst). Der Unteroffizier bei der Bundeswehr folgt auf dem 22. Rang und liegt im unteren Bereich der Prestigeskala.

Der typische Bundeswehrsoldat wird von den jungen Männern als körperlich fit, mutig, teamorientiert und stark wahrgenommen. Größere Imagedefizite sind bei den Punkten Kreativität, Bildung, Intelligenz, fachliche Kompetenz, Freundlichkeit, Einfühlungs-

vermögen, Toleranz, Professionalität, Attraktivität und Modernität auszumachen. Fünf Aspekte haben für die jungen Männer dabei eine außerordentlich große Bedeutung: fachliche Kompetenz, Professionalität, Selbstbewusstsein, Intelligenz und Bildung.

Im Vergleich zur Vorjahresstudie (2005) stieg das Ansehen des Offiziers der Bundeswehr bei jungen Männern um sechs Ränge, von Rang 16 auf Rang 10. Auch in der Differenzierung des Ansehens des Offizierberufs zwischen „sehr hoch“, „hoch“ und „eher hoch“ ist eine leichte Verlagerung, vier Prozentpunkte, in Richtung „sehr hoch“ festzustellen. Imagedefizite wurden bei den Eigenschaften festgestellt, die auch im Vorjahr als problematisch identifiziert wurden.

Weitergehende Untersuchungen zeigen, dass zwischen dem Image des Bundeswehrsoldaten und dem Interesse der Jugendlichen an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr ein enger Zusammenhang besteht. Je größer die Imagedefizite sind, das heißt, je größer die Diskrepanz zwischen dem Image des Bundeswehrsoldaten und den Idealvorstellungen der Jugendlichen ist, desto geringer ist das Interesse an der Bundeswehr.

Um die Attraktivität des Soldatenberufs zu erhöhen, müssen die beschriebenen Imagedefizite zielgerichtet reduziert werden. Die Bemühungen sollten sich zunächst auf den Komplex Bildung, Intelligenz und Professionalität konzentrieren und darin bestehen, durch geeignete Werbemaßnahmen und im Rahmen persönlicher Begegnungen im Bundeswehrumfeld das Bild eines gebildeten, intelligenten und professionellen Soldaten in der Zielgruppe kommunikativ zu verankern.

7 Literaturverzeichnis

- Alderfer, C. P. (1972): *Existence, Relatedness and Growth – Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Bald, D. (1981): *Vom Kaiserheer zur Bundeswehr. Sozialstruktur des Militärs: Politik der Rekrutierung von Offizieren und Unteroffizieren*. Frankfurt a. M.
- Bald, D. (1989): *Bildung und Herkunft. Strukturprobleme der Personalauswahl der Unteroffiziere*. In: Grodzki/Klein/Rhode (Hrsg.), *Soldat – ein Berufsbild im Wandel*, Bd. 1 Unteroffiziere. Bonn.
- Bender-Szymanski, D. (1976): *Das Verhalten von Jugendlichen bei der Berufsentscheidung*. Weinheim – Basel: Beltz-Verlag.
- Blau, P. M./Gustad, J. W./Jessor, R./Parnes, H. S./Wilcock, R. C. (1956): *Occupational choice. A conceptual framework*. *Industrial and Labor Relations Review*, 9, 531–543.
- Bulmahn, T. (2005): *Jugendumfrage 2004. Bundesweite Befragung zum Themenbereich „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“*. Tabellenband. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, 2005, 174 Seiten.
- Bundesministerium der Verteidigung (2005): *Personalinformation 2005 – Militärisches Personal*. Bonn: Bundesministerium der Verteidigung, PSZ I 1.
- Bundesministerium der Verteidigung (2006): *Weißbuch zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr 2006*. Berlin: Bundesministerium der Verteidigung.
- Bußhoff, L. (1984): *Berufswahl: Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Stuttgart – Berlin – Köln – Mainz: Kohlhammer.
- Daheim, H. (1967): *Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Daheim, H. (1970): *Der Beruf in der modernen Gesellschaft*. Köln.
- Dorn, E. (Hrsg.) (1989): *Who Defends America? Race, Sex, and Class in the Armed Forces*. Washington, D. C.
- Ginzberg, E./Ginsberg, S. W./Axelrad, S./Herma, J. L. (1951): *Occupational Coice: an approach to a general theory*. New York.
- Heikenroth, A. (2000): *Wer will zur Bundeswehr? Eine Potenzialanalyse*. SOWI-Arbeitspapier 123. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg.
- Hartmann, U./Walther, C. (Hrsg.) (1995): *Der Soldat in einer Welt im Wandel (Ein Handbuch für Theorie und Praxis)*. München.
- Holland, J. L. (1970): *The self-directed search*. Palo Alto.

- Holland, J. L. (1973): *Making Vocational Choices. A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1978): *Career Counseling: Then, Now, and What's Next?* In: Whiteley/Resnikoff (Hrsg.), *Career Counseling*, Monterey, 57ff.
- Holland, J. L. (1985): *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Kahl, O. (1981): *Berufliche Entscheidung und berufliche Laufbahn*. Alsbach: Leuchtturm-Verlag.
- Kaldrack, G./Klein, P. (Hrsg.) (1992): *Die Zukunft der Streitkräfte angesichts weltweiter Abrüstungsbemühungen*. Baden-Baden.
- Klein, P./Kuhlmann, J./Rohde, H. (Hrsg.) (1993): *Soldat – ein Berufsbild im Wandel*, Bd. 2 Offiziere. Bonn.
- Klein, P./Kriesel, W. (1992): *Offizierbewerber des Einstellungsjahrgangs 1992 aus den alten und neuen Bundesländern – ein empirischer Vergleich*. SOWI-Arbeitspapier 62. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, München.
- Klein, P./Kriesel, W./Lippert, E. (1997): *Militär und Gesellschaft. Bibliographie zur Militärsoziologie*. SOWI-Berichte 66. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg.
- Kohli, M. (1973): *Studium und berufliche Laufbahn*. Stuttgart.
- Kohli, M. (1975): *Die berufliche Laufbahn*. In: E. Lange/G. Büschges (Hrsg.), *Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Aspekte Verlag GmbH, 129–168.
- Kohr, H. U. (1992): *Wertewandel, Sicherheitsverständnis und Sicherungsfunktionen der Bundeswehr. Perspektiven von 16 – 25jährigen in den alten und neuen Bundesländern*. SOWI-Arbeitspapier 58. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, München.
- Krumboltz, J. D./Mitchell, A. M./Jones, G. B. (1976): *A social learning theory of career selection*. In: *The Counseling Psychologist*, 1/76, 71ff.
- Krumboltz, J. D. (1978): *This Chevrolet Can't Float or Fly: A Rejoinder*. In: Whiteley/Resnikoff (Hrsg.), *Career Counseling*, Monterey, 139ff.
- Küng, E. L. (1971): *Das Berufswahlverhalten. Fallstudien im Longitudinalschnitt*. Bern – Stuttgart – Wien: Verlag Hans Huber.
- Lange E. (1978): *Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahlsituation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten*. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Lazarsfeld, P. (1931): *Jugend und Beruf*. Jena.
- Loquai, H. (1980): *Qualifikations- und Selektionssysteme für Eliten in bürokratischen Organisationen. Eine soziologische Analyse der Ausbildung und Auswahl deutscher General- und Admiralstabsoffiziere*. Freiburg i. Br.
- Moser, K./Schmook, R. (2001): *Berufliche und organisationale Sozialisation*. In: Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie*, Göttingen: Hogrefe, 215–239.

- Moskos, C. C./Wood, F. R. (Hrsg.) (1988): *The Military: More than just a Job?* London.
- Parson, F. (1909): *Choosing a vocation*. Boston.
- Ries, H. (1970): *Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft*. Bern: Hans-Huber Verlag, 21–69.
- Sauter, J. (1993): *Sozio-Politische Orientierungsmuster von männlichen und weiblichen Jugendlichen in Ost- und Westdeutschland und deren Einstellung zur Bundeswehr*. SOWI-Arbeitspapier 86. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, München.
- Schaeffgen, H. (1982): *Aspekte militärischer Personalauswahl*. Europäische Wehrkunde, Jg. 31, H. 2.
- Schaffer, H. I. (1992): *Lebenskonzepte und Zeiterfahrungen junger Männer. Zur Bedeutung gewandelter Lebensvorstellungen für die Bundeswehr*. SOWI-Arbeitspapier 63. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, München.
- Scharmann, T. (1965): *Jugend in Arbeit und Beruf*. München: Juventa.
- Scharmann, T. (1966): *Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren*. In: *Der Mensch als soziales und personales Wesen*, Bd. II. Stuttgart: Ferdinand-Funke-Verlag, 1–36.
- Schöber, P. (1975): *Berufswahl als gesellschaftlicher Allokationsprozeß*. In: Lange/Büschges (Hrsg.): *Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft*. Frankfurt a. M., 75–99.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2005): *Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 173, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020*, Bonn.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): *Bevölkerung Deutschlands von 2002 bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Super, D. E./Crites, J. O./Hummel, R. C./Moser, H. P./Overstreet, P. L./Warnat, C. F. (1957): *Vocational development: A Framework for Research*. New York.
- Super, D. E./Starishevsky, R./Matlin, N./Jordaan, J. P. (1963): *Career Development: Self – Concept Theory*. New York.
- Vogt, W. R. (Hrsg.) (1986): *Militär als Gegenkultur (Streitkräfte im Wandel der Gesellschaft I)*. Opladen.
- Vroom, V. A. (1964): *Work and Motivation*. New York.
- Wakenhut, R. (1988): „... wer paßt zu uns?“ *Zur Filterfunktion der wehrpsychologischen Eignungsdiagnostik in der Bundeswehr*. In: Vogt (Hrsg.), *Militär als Lebenswelt (Streitkräfte im Wandel der Gesellschaft II)*. Opladen.
- Wiesendahl, E. (1990): *Wertewandel und motivationale Kriegsunfähigkeit von Streitkräften. Sicherheit und Frieden*, Jg. 8, H. 1.

8 Fragebogen

ANGABEN DES INTERVIEWERS VOR BEGINN DES INTERVIEWS AUFNEHMEN

A. Interviewereintragung: Geschlecht

1: männlich

2: weiblich

B. Ortsgröße (oder zuspielden)

C. Bundesland (oder zuspielden)

Beginn des Interviews

Wir führen zur Zeit eine Umfrage in der gesamten Bundesrepublik bei Jugendlichen durch. Dabei geht es um die Themen Schule, Freizeit, Berufswahl, Bundeswehr usw. Dazu hätten wir gern auch Ihre Meinung erfahren.

Damit ich weiß, mit wem ich dieses Interview führe, zunächst einige statistische Fragen.

Q1. Sagen Sie mir bitte, wie alt Sie sind.

1: Alter eintragen

INT.: DAS INTERVIEW NUR DANN WEITERFÜHREN, WENN DER BEFRAGTE ZUM ZEITPUNKT DES INTERVIEWS MINDESTENS 14 JAHRE UND HÖCHSTENS 23 JAHRE ALT IST.

Q2. Und welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

1: deutsch

2: andere

98: Weiß nicht

99: Keine Antwort

INT.: DAS INTERVIEW NUR DANN WEITERFÜHREN, WENN DER BEFRAGTE DIE DEUTSCHE STAATSANGEHÖRIGKEIT HAT.

Q3. Haben Sie schon einen Abschluss einer allgemeinbildenden Schule erreicht?

INT.: LISTE 3 VORLEGEN: BITTE NUR DEN HÖCHSTEN ERREICHTEN SCHULABSCHLUSS NOTIEREN.

- 1: Ja, und zwar einen Hauptschulabschluss
- 2: Ja, und zwar einen Realschulabschluss (Mittlere Reife)
- 3: Ja, und zwar die Fachhochschulreife
- 4: Ja, und zwar die Hochschulreife (Abitur)
- 5: Nein, habe noch keinen Schulabschluss erreicht
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF Q3 = 1,2,3,5

Q4. Streben Sie noch einen Abschluss einer allgemeinbildenden Schule an?

INT.: LISTE 4 VORLEGEN. BITTE NUR DEN HÖCHSTEN ANGESTREBTEN SCHULABSCHLUSS NOTIEREN.

- 1: Ja, und zwar einen Hauptschulabschluss
- 2: Ja, und zwar einen Realschulabschluss (Mittlere Reife)
- 3: Ja, und zwar die Fachhochschulreife
- 4: Ja, und zwar die Hochschulreife (Abitur)
- 5: Nein, strebe keinen Schulabschluss mehr an
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

WIEDER AN ALLE

Q5. Haben Sie schon einen berufsbildenden Abschluss erreicht?

INT.: LISTE 5 VORLEGEN. MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH.

Ja, und zwar Abschluss einer / eines

- 1: Anlernausbildung, beruflichen Praktikums
- 2: Berufsgrundbildungsjahres, Berufsvorbereitungsjahres
- 3: Lehre, Lehrausbildung
- 4: Berufsfachschule, Handelsschule oder Schule des Gesundheitswesens
- 5: Fachschule (z. B. Meister-, Technikerschule)
- 6: Beamtenausbildung
- 7: Anerkannten Berufsakademie
- 8: Fachhochschule
- 9: Universität, sonstige Hochschule
- 10: Nein, habe noch keinen Ausbildungsabschluss erreicht
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q6. Streben Sie noch einen berufsbildenden Abschluss an?

INT.: LISTE 6 VORLEGEN. MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH.

Ja, und zwar Abschluss einer / eines ...

- 1: Anlernausbildung, beruflichen Praktikums
- 2: Berufsgrundbildungsjahres, Berufsvorbereitungsjahres
- 3: Lehre, Lehrausbildung
- 4: Berufsfachschule, Handelsschule oder Schule des Gesundheitswesens
- 5: Fachschule (z. B. Meister-, Technikerschule)
- 6: Beamtenausbildung
- 7: Anerkannten Berufsakademie
- 8: Fachhochschule
- 9: Universität, sonstige Hochschule
- 10: Nein, strebe keinen Ausbildungsabschluss mehr an
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q7. Was von der folgenden Liste trifft auf Sie zurzeit zu?

INT.: LISTE 7 VORLEGEN. BITTE NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

A Ich gehe zur Schule

- 1: Hauptschule
- 2: Realschule/Mittelschule
- 3: Gymnasium/Oberschule
- 4: Fachschule (z. B. Meister- oder Technikerschule)
- 5: sonstige Schule

B Ich studiere

- 6: Fachhochschule
- 7: Hochschule/Universität
- 8: Sonstiges

C Ich mache eine praktische Berufsausbildung für

- 9: gewerblich/handwerklichen Beruf
- 10: kaufmännischen Beruf
- 11: sozialen Beruf
- 12: Sonstiges

D Ich bin zurzeit berufstätig

- 13: Voll erwerbstätig
- 14: Teilzeit beschäftigt
- 15: Geringfügig beschäftigt
- 16: Sonstiges

E Ich bin zurzeit

- 17: arbeitssuchend aber nicht arbeitslos gemeldet
- 18: arbeitssuchend und arbeitslos gemeldet

F Ich bin zurzeit in Warteschleife

- 19: für einen Studienplatz
- 20: für einen Ausbildungsplatz

G Ich mache zurzeit anderes

- 21: Elternurlaub
- 22: Grundwehrdienst

23: Zivildienst
24: Sonstiges

98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF Q7 = 13, 14, 15, 16 (Berufstätige)

Q8A. Sagen Sie mir bitte anhand dieser Liste, in welchem Berufsfeld Sie tätig sind.

FILTER: IF Q7 < 13 OR Q7 > 16 (Nicht Berufstätige)

Q8B. Sagen Sie mir bitte anhand dieser Liste, in welchem Berufsfeld Sie einmal tätig sein möchten.

INT.: LISTE 8 VORLEGEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (z. B. Bürokräfte, Verwaltungsangestellte, Geschäftsführer, Unternehmer)
- 2: Industrielle Fertigungsberufe (z. B. Chemiarbeiter, Metallverarbeiter, Monteure)
- 3: Textil- und Bekleidungsberufe (z. B. Textilhersteller, Schneider)
- 4: Ingenieurberufe (z. B. Elektroingenieure, Bauingenieure, Architekten)
- 5: Naturwissenschaftliche Berufe (z.B. Chemiker, Physiker)
- 6: Technische Berufe (z. B. Kfz-Mechaniker, Fernsehmechaniker, Elektriker, Maschinisten, Technische Zeichner)
- 7: Informationstechnik-Berufe (z. B. Programmierer, Netzwerktechniker)
- 8: Bauberufe (z. B. Maurer, Zimmerer, Straßenbauer)
- 9: Gewerblich-handwerkliche Berufe (z. B. Tischler, Maler, Glaser)
- 10: Künstlerische Berufe (z. B. Schauspieler, Musiker, Designer, Schriftsteller, Maler)
- 11: Publizistische Berufe (z. B. Journalisten, Redakteure, Fernsehsprecher)
- 12: Ordnungs- und Sicherheitsberufe (z. B. Polizisten, Soldaten, Zollbeamte)
- 13: Juristische Berufe (z. B. Rechtsanwälte, Richter, Notare)
- 14: Akademische Berufe (z. B. Hochschullehrer, Wissenschaftliche Mitarbeiter)
- 15: Sozial- und Erziehungsberufe (z. B. Lehrer, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Kindergärtnerinnen)
- 16: Kaufmännische Berufe (z. B. Verkäufer, Kaufmännische Angestellte, Bankangestellte, Buchhalter)
- 17: Bergbauberufe (z. B. Bergleute, Mineralgewinner)
- 18: Landwirtschaftliche Berufe (z. B. Gärtner, Landwirte, Tierzüchter, Forst- und Jagdberufe)
- 19: Medizinisch-akademische Berufe (z. B. Ärzte, Psychologen, Apotheker)
- 20: Gesundheitsdienstberufe (z. B. Krankenschwestern, Zahntechniker, Krankengymnasten, Arzthelferinnen)
- 21: Ernährungsberufe (z. B. Bäcker, Fleischer, Brauer, Köche)
- 22: Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe (z. B. Hoteliers, Gastwirte, Kellner)
- 23: Verkehrs- und Transportberufe (z. B. Fahrer, Lagerarbeiter, Transportarbeiter)
- 24: Sonstiges
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q9A. Ich nenne Ihnen jetzt einmal einige Berufe. Sagen Sie mir bitte anhand der folgenden Skala zu jedem Beruf, wie hoch sein Ansehen bei Ihnen persönlich ist.

INT.: SKALA 9 VORLEGEN. BERUFE RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) Arzt
- b) Richter
- c) Ingenieur
- d) Rechtsanwalt
- e) Apotheker
- f) Lehrer
- g) Produktdesigner
- h) Unternehmer
- i) Polizeibeamter
- j) Soldat - Offizierslaufbahn
- k) Landwirt
- l) Mediengestalter
- m) Journalist
- n) Sozialarbeiter
- o) Kfz-Schlosser
- p) Erzieher
- q) Soldat - Unteroffizierslaufbahn
- r) Tischler
- s) Fernsehmoderator
- t) Politiker
- u) Modedesigner
- v) Verkäufer
- w) Schauspieler
- x) Krankenpfleger
- y) Architekt
- z) Computerfachmann / Informatiker

- 1: Sehr geringes Ansehen
- 2: Geringes Ansehen
- 3: Eher geringes Ansehen
- 4: Teils/teils
- 5: Eher hohes Ansehen
- 6: Hohes Ansehen
- 7: Sehr hohes Ansehen
- 98: Weiß nicht
- 99: Keine Antwort

(NICHT AUF LISTE)
(NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q9B. Ich nenne Ihnen jetzt einmal einige Berufe. Sagen Sie mir bitte anhand der folgenden Skala zu jedem Beruf, wie hoch sein Ansehen bei Ihnen persönlich ist.

INT.: SKALA 9 VORLEGEN. BERUFE RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) Ärztin
- b) Richterin
- c) Ingenieurin
- d) Rechtsanwältin
- e) Apothekerin
- f) Lehrerin
- g) Produktdesignerin
- h) Unternehmerin
- i) Polizeibeamtin
- j) Soldatin - Offizierslaufbahn
- k) Landwirtin
- l) Mediengestalterin
- m) Journalistin
- n) Sozialarbeiterin
- o) Kfz-Schlosserin
- p) Kindergärtnerin
- q) Soldatin - Unteroffizierslaufbahn
- r) Tischlerin
- s) Fernsehmoderatorin
- t) Politikerin
- u) Modedesignerin
- v) Verkäuferin
- w) Schauspielerin
- x) Krankenschwester
- y) Architektin
- z) Computerfachfrau / Informatikerin

- 1: Sehr geringes Ansehen
- 2: Geringes Ansehen
- 3: Eher geringes Ansehen
- 4: Teils/teils
- 5: Eher hohes Ansehen
- 6: Hohes Ansehen
- 7: Sehr hohes Ansehen
- 98: Weiß nicht
- 99: Keine Antwort

(NICHT AUF LISTE)
(NICHT AUF LISTE)

WIEDER AN ALLE

Q10. Einmal abgesehen davon, was Sie gegenwärtig tun: Was ist Ihr Traumberuf, was würden Sie gerne sein?

Nennung Traumberuf : _____ (offen erfassen, 1 Nennung erlaubt)

- 97: Spontan: Ich habe keinen Traumberuf
- 98: Weiß nicht
- 99: Keine Antwort

FILTER: IF Q10 = 1

Q11A. Stellen Sie sich jetzt bitte einmal eine Person vor, die Ihren Traumberuf ausübt. Wie würden Sie diese Person mit Hilfe der folgenden Eigenschaftswörter beschreiben?

Wir werden Ihnen jeweils zwei gegensätzliche Eigenschaften zeigen und Sie sagen bitte mit Hilfe der Abstufung von 1 bis 7, welcher der beiden Begriffe Ihren Traumberuf besser beschreibt.

Bei manchen Eigenschaften wird es Ihnen vielleicht schwer fallen, ein Urteil abzugeben. Antworten Sie trotzdem einfach so, wie es Ihrem spontanen Gefühl am ehesten entspricht.

FILTER: IF Q10 = 2

Q11B. Auch wenn Sie keinen bestimmten Traumberuf haben, haben Sie vielleicht Vorstellungen von der beruflichen Tätigkeit, die Sie anstreben. Stellen Sie sich jetzt bitte einmal eine Person vor, die dieser beruflichen Tätigkeit nachkommt. Wie würden Sie diese Person mit Hilfe der folgenden Eigenschaftswörter beschreiben?

Wir werden Ihnen jeweils zwei gegensätzliche Eigenschaften zeigen und Sie sagen bitte mit Hilfe der Abstufung von 1 bis 7, welcher der beiden Begriffe Ihren Traumberuf besser beschreibt.

Bei manchen Eigenschaften wird es Ihnen vielleicht schwer fallen, ein Urteil abzugeben. Antworten Sie trotzdem einfach so, wie es Ihrem spontanen Gefühl am ehesten entspricht.

**INT.: BITTE DIE ITEMS DEM BEFRAGTEN AUF DEM BILDSCHIRM ZEIGEN.
ITEMS RANDOMISIEREN.**

- 1) stark – schwach
- 2) körperlich fit – körperlich schlapp
- 3) fleißig – faul
- 4) mutig – ängstlich
- 5) selbstbewusst – schüchtern
- 6) charmant – uncharmant
- 7) elegant – plump
- 8) weltgewandt – weltfremd
- 9) modern – altmodisch
- 10) attraktiv – unattraktiv
- 11) intelligent – dumm
- 12) gebildet – ungebildet
- 13) professionell – unprofessionell
- 14) kreativ – einfallslos
- 15) fachlich kompetent – dilettantisch
- 16) hilfsbereit – egoistisch
- 17) tolerant – intolerant
- 18) einfühlsam – gefühllos
- 19) freundlich – unfreundlich
- 20) teamorientiert - einzelgängerisch
- 21) angesehen – gering geachtet
- 22) sympathisch – unsympathisch
- 23) beliebt – unbeliebt
- 24) erfolgreich – erfolglos
- 25) glücklich – unglücklich

- | | | |
|-----|-----------------|-------------------|
| 1: | 1 Eigenschaft 1 | |
| 2: | 2 | |
| 3: | 3 | |
| 4: | 4 | |
| 5: | 5 | |
| 6: | 6 | |
| 7: | 7 Eigenschaft 2 | |
| 98: | Weiß nicht | (NICHT AUF LISTE) |
| 99: | Keine Antwort | (NICHT AUF LISTE) |

WIEDER AN ALLE

Q12. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte einer beruflichen Tätigkeit?

INT.: SKALA 12 VORLEGEN. AUSSAGEN RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) Eine herausfordernde und interessante Tätigkeit
- b) Chancengleichheit für Männer und Frauen
- c) Möglichkeit, selbständig planen und entscheiden zu können
- d) Ein technisch anspruchsvoller Arbeitsplatz
- e) Gelegenheit, Mitarbeiter führen zu können
- f) Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz
- g) Hohe Verantwortung schon in jungen Jahren
- h) Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- i) Tätigkeit, bei der man viel mit Menschen zu tun hat
- j) Kameradschaft
- k) Möglichkeiten einer beruflichen Tätigkeit im Ausland
- l) Eine allgemein anerkannte und geachtete Tätigkeit
- m) Studium oder berufliche Qualifizierung finanziert vom Arbeitgeber
- n) Gelegenheit, Karriere machen zu können, Aussichten auf Beförderung
- o) Gesunde Arbeitsbedingungen, Schutz vor Staub, Lärm usw.
- p) Gute Bezahlung
- q) Eine Tätigkeit, die für viele Menschen nützlich ist
- r) Möglichkeiten, sich entfalten und entwickeln zu können
- s) Umfangreiche Sozialleistungen des Arbeitgebers
- t) Nette Kolleginnen und Kollegen
- u) Tätigkeit, die angenehm und nicht zu anstrengend ist
- v) Weitgehend kostenfreie ärztliche Versorgung durch den Arbeitgeber
- w) Gute Vorgesetzte
- x) Tätigkeit, bei der man anderen Menschen helfen kann
- y) Viel Freizeit neben dem Beruf, wenig Überstunden und viel Urlaub

- | | | |
|-----|-------------------------|-------------------|
| 1: | Außerordentlich wichtig | |
| 2: | Sehr wichtig | |
| 3: | Wichtig | |
| 4: | Weniger wichtig | |
| 5: | Gar nicht wichtig | |
| 98: | Weiß nicht | (NICHT AUF LISTE) |
| 99: | Keine Antwort | (NICHT AUF LISTE) |

Q13. Wie Sie vielleicht wissen, kann man auch bei der Bundeswehr beruflich tätig sein, entweder als Soldat bzw. Soldatin oder als ziviler Mitarbeiter/zivile Mitarbeiterin. Waren Sie schon einmal bei einer Informationsveranstaltung der Bundeswehr z. B. zu einem Truppenbesuch oder einem Tag der offenen Tür?

- 1: Ja
- 2: Nein
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF Q13 = 1

Q14. Welchen Eindruck hat die Bundeswehr bei dieser Gelegenheit auf Sie gemacht?

INT.: SKALA 14 VORLEGEN.

- 1: Sehr positiv
- 2: Positiv
- 3: Eher positiv
- 4: Weder positiv noch negativ – neutral
- 5: Eher negativ
- 6: Negativ
- 7: Sehr negativ
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

WIEDER AN ALLE

Q15. Wie ist Ihre persönliche Einstellung zur Bundeswehr?

INT.: SKALA 15 VORLEGEN.

- 1: Sehr positiv
- 2: Positiv
- 3: Eher positiv
- 4: Weder positiv noch negativ – neutral
- 5: Eher negativ
- 6: Negativ
- 7: Sehr negativ
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q16. Haben Sie schon einmal von sich aus Kontakt mit der Bundeswehr gesucht?

- 1: Ja
- 2: Nein
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

Q17. Wurden Sie schon einmal von der Bundeswehr angesprochen bzw. angeschrieben?

- 1: Ja
2: Nein
98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

Q18. Über die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr kann man sich ja in ganz verschiedener Weise informieren. Ich lese Ihnen einige Gelegenheiten vor. Sagen Sie mir bitte, ob Sie das schon einmal getan haben oder nicht.

INT.: SKALA 18 VORLEGEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz der Bundeswehr besuchen
 - b) eine Veranstaltung der Bundeswehr besuchen
 - c) Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe haben
 - d) ein Praktikum bei der Bundeswehr absolvieren
 - e) Kontakt mit einem Jugendoffizier der Bundeswehr in der Schule haben
 - f) Kontakt mit einer Wehrdienstberaterin / einem Wehrdienstberater haben
 - g) ein Zentrum für Nachwuchsgewinnung aufsuchen
 - h) Informationsmaterial der Bundeswehr ansehen (Broschüren, Poster, CD-ROM)
 - i) Anzeigen der Bundeswehr in Zeitungen/ Zeitschriften ansehen
 - j) Fernsehserien/Reportagen über den Alltag in der Bundeswehr ansehen
 - k) TV-Spots der Bundeswehr ansehen
 - l) Internetseiten der Bundeswehr ansehen
 - m) Gespräche mit den Eltern
 - n) Gespräche mit Freunden
 - o) Gespräche mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr
- 1: Ja, habe ich schon mal gemacht
2: Nein, habe ich noch nicht gemacht
98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q19. Sagen Sie mir bitte, ob Sie die folgenden Gelegenheiten, sich über die beruflichen Aussichten bei der Bundeswehr zu informieren, demnächst einmal nutzen möchten oder nicht.

INT.: SKALA 19 VORLEGEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) eine Kaserne, ein Schiff bzw. einen Flugplatz der Bundeswehr besuchen
- b) eine Veranstaltung der Bundeswehr besuchen
- c) Kontakt mit der Bundeswehr auf einer Messe haben
- d) ein Praktikum bei der Bundeswehr absolvieren
- e) Kontakt mit einem Jugendoffizier der Bundeswehr in der Schule haben
- f) Kontakt mit einer Wehrdienstberaterin / einem Wehrdienstberater haben
- g) ein Zentrum für Nachwuchsgewinnung besuchen
- h) Informationsmaterial der Bundeswehr ansehen (Broschüren, Poster, CD-ROM)
- i) Anzeigen der Bundeswehr in Zeitungen/ Zeitschriften ansehen
- j) Fernsehserien/Reportagen über den Alltag in der Bundeswehr ansehen
- k) TV-Spots der Bundeswehr ansehen
- l) Internetseiten der Bundeswehr ansehen
- m) Gespräche mit den Eltern
- n) Gespräche mit Freunden
- o) Gespräche mit Soldaten bzw. Soldatinnen der Bundeswehr

1: Ja, möchte ich demnächst einmal machen

2: Nein, möchte ich nicht machen

98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)

99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q20. Alles in allem, was ist Ihr persönlicher Eindruck, wie informiert die Bundeswehr über ihr Angebot an beruflichen Möglichkeiten?

INT.: SKALA 20 VORLEGEN.

1: Sehr gut

2: Gut

3: Eher gut

4: Teils/teils

5: Eher schlecht

6: Schlecht

7: Sehr schlecht

98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)

99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q21. Die Bundeswehr bietet für Jugendliche Sport- und auch Musik-Events an, bei denen man sich auch über die Bundeswehr informieren kann. Sind Sie an solchen Jugend-Events der Bundeswehr interessiert?

INT.: VORGABEN VORLESEN. EINE ANTWORT NOTIEREN.

1: Ja, bin interessiert

2: Kommt drauf an

3: Nein, bin nicht interessiert

98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)

99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

Q22. Die Bundeswehr bietet interessierten Jugendlichen an, mit ihr in einen regelmäßigen „Dialog“ zu treten. Das kann über das Internet geschehen, aber auch über das Jugendmagazin der Bundeswehr. Sind Sie an einem solchen „Dialog“ mit der Bundeswehr interessiert, wenn er Sie zu nichts verpflichtet?

INT.: VORGABEN VORLESEN. EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Ja, bin interessiert
- 2: Kommt drauf an
- 3: Nein, bin nicht interessiert
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

Q23. Es gibt Informationsmaterial über die Bundeswehr insgesamt bzw. über einzelne Organisationsbereiche der Bundeswehr. Sind Sie an diesem Informationsmaterial interessiert?

INT.: SKALA 23 VORLEGEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

Informationsmaterial über...

- a) die Bundeswehr insgesamt
 - b) die Marine
 - c) die Luftwaffe
 - d) das Heer
 - e) die Streitkräftebasis
 - f) den Sanitätsdienst
 - g) die zivile Wehrverwaltung
- 1: Ja, bin interessiert
 - 2: Kommt drauf an
 - 3: Nein, bin nicht interessiert
 - 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
 - 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q24. An welchen Themen der Bundeswehr sind Sie persönlich interessiert?

INT.: SKALA 23 LIEGEN LASSEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) die Möglichkeiten einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums
 - b) die Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung
 - c) die militärische Ausbildung der Soldaten bzw. Soldatinnen
 - d) den Berufsalltag der Soldaten bzw. Soldatinnen
 - e) Militärtechnik und Bewaffnung
 - f) den persönlichen Werdegang eines Soldaten bzw. einer Soldatin
 - g) die militärischen Einsätze im Ausland
 - h) die Hilfseinsätze im Ausland
 - i) die Einsätze der Bundeswehr im Inland
 - j) die beruflichen Möglichkeiten von Frauen bei der Bundeswehr
- 1: Ja, bin interessiert
 - 2: Kommt drauf an
 - 3: Nein, bin nicht interessiert
 - 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
 - 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 1

Q25A. Was meinen Sie, was bietet die Bundeswehr jungen Männern, die Soldat bei den Streitkräften werden wollen?

FILTER: IF A = 2

Q25B. Was meinen Sie, was bietet die Bundeswehr jungen Frauen, die Soldatin bei den Streitkräften werden wollen?

INT.: SKALA 25 VORLEGEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) Eine herausfordernde und interessante Tätigkeit
- b) Chancengleichheit für Männer und Frauen
- c) Möglichkeit, selbständig planen und entscheiden zu können
- d) Einen technisch anspruchsvollen Arbeitsplatz
- e) Gelegenheit, Mitarbeiter führen zu können
- f) Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz
- g) Hohe Verantwortung schon in jungen Jahren
- h) Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- i) Tätigkeit, bei der man viel mit Menschen zu tun hat
- j) Kameradschaft
- k) Möglichkeiten einer beruflichen Tätigkeit im Ausland
- l) Eine allgemein anerkannte und geachtete Tätigkeit
- m) Studium oder berufliche Qualifizierung finanziert vom Arbeitgeber
- n) Gelegenheit, Karriere machen zu können, Aussichten auf Beförderung
- o) Gesunde Arbeitsbedingungen, Schutz vor Staub, Lärm usw.
- p) Gute Bezahlung
- q) Eine Tätigkeit, die für viele Menschen nützlich ist
- r) Möglichkeiten, sich entfalten und entwickeln zu können
- s) Umfangreiche Sozialleistungen des Arbeitgebers
- t) Nette Kolleginnen und Kollegen
- u) Tätigkeit, die angenehm und nicht zu anstrengend ist
- v) Weitgehend kostenfreie ärztliche Versorgung durch den Arbeitgeber
- w) Gute Vorgesetzte
- x) Tätigkeit, bei der man anderen Menschen helfen kann
- y) Viel Freizeit neben dem Beruf, wenig Überstunden und viel Urlaub

1: Ja, sicher

2: Eher ja

3: Teils/teils

4: Eher nein

5: Nein, sicher nicht

98: Weiß nicht

(NICHT AUF LISTE)

99: Keine Antwort

(NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q26A. Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf des Soldaten beschreiben?

INT.: SKALA 26 VORLEGEN. BITTE VORLESEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Ich kann mir unter dem Beruf des Soldaten bei der Bundeswehr eigentlich überhaupt nichts vorstellen
- 2: Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen, weiß aber nichts Genaues
- 3: Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind
- 4: Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q26B. Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf der Soldatin beschreiben?

INT.: SKALA 26 VORLEGEN. BITTE VORLESEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Ich kann mir unter dem Beruf der Soldatin bei der Bundeswehr eigentlich überhaupt nichts vorstellen
- 2: Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen, weiß aber nichts Genaues
- 3: Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind
- 4: Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

Q27. gestrichen

FILTER: IF Q26A = 2, 3, 4

Q28A1. Stellen Sie sich jetzt bitte einmal einen typischen Soldat bei der Bundeswehr vor. Wie würden Sie diese Person mit Hilfe der folgenden Eigenschaften beschreiben? Hierfür werden wir Ihnen wieder jeweils zwei gegensätzliche Eigenschaften zeigen und Sie sagen bitte mit Hilfe der Abstufung von 1 bis 7, welcher der beiden Begriffe Ihrer Meinung nach einen typischen Soldaten besser beschreibt. Bei manchen Eigenschaften wird es Ihnen vielleicht schwer fallen, ein Urteil abzugeben. Antworten Sie trotzdem einfach so, wie es Ihrem spontanen Gefühl am ehesten entspricht.

FILTER: IF Q26A = 1

Q28A2. Auch wenn Sie keine konkreten Vorstellungen von dem Beruf eines Soldaten haben, versuchen Sie sich jetzt bitte einmal einen typischen Soldat bei der Bundeswehr vorzustellen. Wie würden Sie diese Person mit Hilfe der folgenden Eigenschaften beschreiben? Hierfür werden wir Ihnen wieder jeweils zwei gegensätzliche Eigenschaften zeigen und Sie sagen bitte mit Hilfe der Abstufung von 1 bis 7, welcher der beiden Begriffe Ihrer Meinung nach einen typischen Soldaten besser beschreibt. Bei manchen Eigenschaften wird es Ihnen vielleicht schwer fallen, ein Urteil abzugeben. Antworten Sie trotzdem einfach so, wie es Ihrem spontanen Gefühl am ehesten entspricht.

FILTER: IF Q26B = 2, 3, 4

Q28B1. Stellen Sie sich jetzt bitte einmal eine typische Soldatin bei der Bundeswehr vor. Wie würden Sie diese Person mit Hilfe der folgenden Eigenschaften beschreiben? Hierfür werden wir Ihnen wieder jeweils zwei gegensätzliche Eigenschaften zeigen und Sie sagen bitte mit Hilfe der Abstufung von 1 bis 7, welcher der beiden Begriffe Ihrer Meinung nach eine typische Soldatin besser beschreibt. Bei manchen Eigenschaften wird es Ihnen vielleicht schwer fallen, ein Urteil abzugeben. Antworten Sie trotzdem einfach so, wie es Ihrem spontanen Gefühl am ehesten entspricht.

FILTER: Q26B = 1

Q28B2. Auch wenn Sie keine konkreten Vorstellungen von dem Beruf einer Soldatin haben, versuchen Sie sich jetzt bitte einmal eine typische Soldatin bei der Bundeswehr vorzustellen. Wie würden Sie diese Person mit Hilfe der folgenden Eigenschaften beschreiben?

Hierfür werden wir Ihnen wieder jeweils zwei gegensätzliche Eigenschaften zeigen und Sie sagen bitte mit Hilfe der Abstufung von 1 bis 7, welcher der beiden Begriffe Ihrer Meinung nach eine typische Soldatin besser beschreibt.

Bei manchen Eigenschaften wird es Ihnen vielleicht schwer fallen, ein Urteil abzugeben. Antworten Sie trotzdem einfach so, wie es Ihrem spontanen Gefühl am ehesten entspricht.

INT.: BITTE DIE ITEMS DEM BEFRAGTEN AUF DEM BILDSCHIRM ZEIGEN.
ITEMS RANDOMISIEREN:

- 1) stark – schwach
- 2) körperlich fit – körperlich schlapp
- 3) fleißig – faul
- 4) mutig – ängstlich
- 5) selbstbewusst – schüchtern
- 6) charmant – uncharmant
- 7) elegant – plump
- 8) weltgewandt – weltfremd
- 9) modern – altmodisch
- 10) attraktiv – unattraktiv
- 11) intelligent – dumm
- 12) gebildet – ungebildet
- 13) professionell – unprofessionell
- 14) kreativ – einfallslos
- 15) fachlich kompetent – dilettantisch
- 16) hilfsbereit – egoistisch
- 17) tolerant – intolerant
- 18) einfühlsam – gefühllos
- 19) freundlich – unfreundlich
- 20) teamorientiert - einzelgängerisch
- 21) angesehen – gering geachtet
- 22) sympathisch – unsympathisch
- 23) beliebt – unbeliebt
- 24) erfolgreich – erfolglos
- 25) glücklich – unglücklich

1: 1 Eigenschaft 1

2: 2

3: 3

4: 4

5: 5

6: 6

7: 7 Eigenschaft 2

98: Weiß nicht

(NICHT AUF LISTE)

99: Keine Antwort

(NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q29A. Wie sehr sind Sie persönlich am Beruf des Soldaten bei der Bundeswehr interessiert? Antworten Sie bitte mit Hilfe der folgenden Skala.

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q29B. Wie sehr sind Sie persönlich am Beruf der Soldatin bei der Bundeswehr interessiert? Antworten Sie bitte mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: SKALA 29 VORLEGEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Außerordentlich interessiert
- 2: Sehr interessiert
- 3: Interessiert
- 4: Weniger interessiert
- 5: Gar nicht interessiert
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q30A. Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf eines zivilen Mitarbeiters bei der Bundeswehr beschreiben? Antworten Sie bitte mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: SKALA 30 VORLEGEN. BITTE VORLESEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Ich wusste gar nicht, dass man bei der Bundeswehr auch als ziviler Mitarbeiter berufstätig sein kann.
- 2: Ich weiß zwar, dass es bei der Bundeswehr zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, ich kann mir aber unter diesen zivilen Berufen bei der Bundeswehr überhaupt nichts vorstellen.
- 3: Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen, weiß aber nichts Genaues.
- 4: Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind.
- 5: Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind.
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q30B. Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf einer zivilen Mitarbeiterin bei der Bundeswehr beschreiben?

INT.: SKALA 30 VORLEGEN. BITTE VORLESEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Ich wusste gar nicht, dass man bei der Bundeswehr auch als zivile Mitarbeiterin berufstätig sein kann.
- 2: Ich weiß zwar, dass es bei der Bundeswehr zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, ich kann mir aber unter diesen zivilen Berufen bei der Bundeswehr überhaupt nichts vorstellen.
- 3: Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen, weiß aber nichts Genaues.
- 4: Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind.
- 5: Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind.
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

Q31. gestrichen

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q32A. Was meinen Sie, welche Berufe kann man als ziviler Mitarbeiter bei der Bundeswehr ausüben?

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q32B. Was meinen Sie, welche Berufe kann man als zivile Mitarbeiterin bei der Bundeswehr ausüben?

INT.: OFFENE FRAGE. BIS ZU FÜNF ANTWORTEN NOTIEREN.

- 1: ANTWORT NOTIEREN
- 2: ANTWORT NOTIEREN
- 3: ANTWORT NOTIEREN
- 4: ANTWORT NOTIEREN
- 5: ANTWORT NOTIEREN
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q33. Wie sehr sind Sie persönlich an einem zivilen Beruf bei der Bundeswehr interessiert? Antworten Sie bitte mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: SKALA 33 VORLEGEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Außerordentlich interessiert
- 2: Sehr interessiert
- 3: Interessiert
- 4: Weniger interessiert
- 5: Gar nicht interessiert
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q34A. Haben Sie schon einmal daran gedacht, für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr aufzunehmen – entweder als Soldat oder als ziviler Mitarbeiter? Haben Sie schon einmal mit diesem Gedanken gespielt, haben Sie diese Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen oder haben Sie noch nie daran gedacht?

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q34B. Haben Sie schon einmal daran gedacht, für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr aufzunehmen – entweder als Soldatin oder als zivile Mitarbeiterin? Haben Sie schon einmal mit diesem Gedanken gespielt, haben Sie diese Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen oder haben Sie noch nie daran gedacht?

INT.: NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Ja, ich habe schon einmal mit dem Gedanken gespielt.
- 2: Ja, ich habe diese Möglichkeit schon einmal ernsthaft erwogen.
- 3: Nein, ich habe noch nie daran gedacht.
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF A = 1 (junge Männer)

Q35A. Könnten Sie sich zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen – entweder als Soldat oder als ziviler Mitarbeiter?

FILTER: IF A = 2 (junge Frauen)

Q35B. Könnten Sie sich zumindest für eine gewisse Zeit eine berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr vorstellen – entweder als Soldatin oder als zivile Mitarbeiterin?

INT.: SKALA 35 VORLEGEN. NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Ja, ganz sicher
- 2: Ja
- 3: Eher ja
- 4: Vielleicht, unter Umständen
- 5: Eher nein
- 6: Nein
- 7: Nein, ganz sicher nicht
- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
- 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF Q35A = 1, 2, 3, 4 (junge Männer mit Interesse)

Q36A. Welche Tätigkeit würden Sie bei der Bundeswehr bevorzugen? Eine Tätigkeit als Soldat oder eine Tätigkeit als ziviler Mitarbeiter?

INT.: NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Tätigkeit als Soldat
- 2: Tätigkeit als ziviler Mitarbeiter
- 3: Kann ich noch nicht sagen
- 4: Ist mir egal (NICHT VORLESEN)
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF Q35B = 1, 2, 3, 4 (junge Frauen mit Interesse)

Q36B. Welche Tätigkeit würden Sie bei der Bundeswehr bevorzugen? Eine Tätigkeit als Soldatin oder eine Tätigkeit als zivile Mitarbeiterin?

INT.: NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Tätigkeit als Soldatin
- 2: Tätigkeit als zivile Mitarbeiterin
- 3: Kann ich noch nicht sagen
- 4: Ist mir egal (NICHT VORLESEN)
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF Q35A = 1, 2, 3, 4 OR Q35B = 1, 2, 3, 4

Q37. Wie viele Jahre würden Sie bei der Bundeswehr berufstätig sein wollen?

INT.: ANGABEN NOTIEREN.

- 1: ENTSPRECHENDE ZAHL BITTE HIER EINTRAGEN
- 2: Für ein ganzes Berufsleben (NICHT VORLESEN)
- 3: Kann ich noch nicht sagen (NICHT VORLESEN)
- 4: Ist mir egal (NICHT VORLESEN)

- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF Q36A = 1 OR Q36B = 1

Q38. In welchem Bereich der Bundeswehr könnten Sie sich eine militärische Laufbahn vorstellen? Was steht dabei an erster Stelle?

INT.: SKALA 38 VORLEGEN. NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: bei der Marine
2: beim Heer
3: bei der Luftwaffe
4: bei der Streitkräftebasis
5: beim Sanitätsdienst
6: Kann ich noch nicht sagen (NICHT AUF LISTE)
7: Ist mir egal (NICHT AUF LISTE)
98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF Q36A = 1 OR Q36B = 1

Q39. Welche militärische Laufbahn würden Sie anstreben?

INT.: SKALA 39 VORLEGEN. NUR EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Laufbahn der Mannschaften (Soldaten, Gefreite)
2: Unteroffizierlaufbahn
3: Offizierlaufbahn mit Studium
4: Kann ich noch nicht sagen (NICHT AUF LISTE)
5: Ist mir egal (NICHT AUF LISTE)
98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF Q35A = 1, 2, 3, 4

Q40A. Einmal angenommen, Sie würden sich dafür entscheiden, bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. Was meinen Sie? Wie würden Ihre Familie und Ihre Freunde reagieren?

FILTER: IF Q35B = 1, 2, 3, 4

Q40B. Einmal angenommen, Sie würden sich dafür entscheiden, bei der Bundeswehr berufstätig zu werden. Was meinen Sie? Wie würden Ihre Familie und Ihre Freunde reagieren?

INT.: SKALA 40 VORLEGEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) Mutter
b) Vater
c) Geschwister
d) Freunde
e) Partner / Partnerin
- 1: Zustimmend
2: Eher zustimmend
3: Weder zustimmend noch ablehnend (neutral)
4: Eher ablehnend
5: Ablehnend

- 97: Trifft nicht zu/Nicht vorhanden (NICHT AUF LISTE)
 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

FILTER: IF Q35A = 1, 2, 3, 4 OR Q35B = 1, 2, 3, 4

Q41. Wie wichtig wäre Ihnen die Meinung Ihrer Familie bzw. Ihrer Freunde in diesem Fall?

INT.: SKALA 41 VORLEGEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

Die Meinung ...

- a) der Mutter
- b) des Vaters
- c) der Geschwister
- d) der Freunde
- e) des Partners / der Partnerin

- 1: Außerordentlich wichtig
- 2: Sehr wichtig
- 3: Wichtig
- 4: Weniger wichtig
- 5: Gar nicht wichtig

- 97: Trifft nicht zu/Nicht vorhanden (NICHT AUF LISTE)
 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q42. gestrichen

Q43. gestrichen

Q44. Stellen Sie sich bitte einmal vor, die Bundeswehr würde ihre beruflichen Angebote flexibler gestalten und stärker an den individuellen Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber ausrichten. Diese müssten sich dann beispielsweise nicht mehr auf bestimmte Verwendungen und Verpflichtungszeiten festlegen, sondern könnten erst einmal sehen, ob es ihnen bei der Bundeswehr gefällt. – Wäre Ihr Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr dann größer, wäre es geringer oder bliebe Ihr Interesse davon unberührt?

INT.: SKALA 44 VORLEGEN. EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Mein Interesse wäre geringer
- 2: Mein Interesse wäre größer
- 3: Interesse bliebe davon unberührt

- 98: Weiß nicht (NICHT AUF LISTE)
 99: Keine Antwort (NICHT AUF LISTE)

Q45. Die Bundeswehr fördert den Spitzensport in Deutschland, indem sie Leistungssportlern optimale Rahmenbedingungen bietet, damit diese sich auf ihre sportliche Entwicklung und die Wettkämpfe konzentrieren können. Was wissen Sie über die Sportförderung der Bundeswehr? Antworten Sie mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: LISTE 45 VORLEGEN. BITTE VORLESEN. NUR EINE NENNUNG.

- 1: Ich wusste gar nicht, dass die Bundeswehr im Rahmen der Sportförderung Leistungssportler unterstützt.
- 2: Ich weiß zwar, dass die Bundeswehr im Rahmen der Sportförderung Leistungssportler unterstützt, ich kann mir darunter aber überhaupt nichts vorstellen.
- 3: Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen von der Sportförderung der Bundeswehr, weiß aber nichts Genaues.
- 4: Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind.
- 5: Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind.
- 98: Weiß nicht (NICHT VORLESEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT VORLESEN)

FILTER: IF Q45 = 2, 3, 4 oder 5

Q46. Wie oft lesen, hören oder sehen Sie normalerweise Berichte über die Sportförderung der Bundeswehr?

INT.: SKALA 46 VORLEGEN, BITTE VORLESEN, RANDOM a – e

- a) Berichte im Fernsehen
 - b) Berichte im Radio
 - c) Berichte in Zeitungen bzw. Zeitschriften
 - d) Berichte im Internet
 - e) Besuch einer Sportveranstaltung
-
- 1: Etwa ein- bis dreimal in der Woche
 - 2: Etwa ein- bis dreimal im Monat
 - 3: Mehrmals im Jahr
 - 4: Etwa einmal im Jahr oder seltener
 - 5: Nie
 - 98: Weiß nicht (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)
 - 99: Keine Antwort (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

Q47. Was meinen Sie? Wie erfolgreich sind die Sportlerinnen und Sportler, die von der Bundeswehr gefördert werden, normalerweise bei großen internationalen Wettbewerben, wie Weltmeisterschaften und Olympischen Spielen?

INT.: SKALA 47 VORLEGEN, BITTE VORLESEN, EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Außerordentlich erfolgreich – bestes Ergebnis: einige Goldmedaillen
- 2: Sehr erfolgreich – bestes Ergebnis: einige Silbermedaillen
- 3: Erfolgreich – bestes Ergebnis: einige Bronzemedaillen
- 4: Weniger erfolgreich – bestes Ergebnis: einige Platzierungen unter den besten Zehn
- 5: Gar nicht erfolgreich – keine Platzierung unter den besten Zehn
- 98: Weiß nicht (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

Q48. Wie wichtig ist ihrer Meinung nach die Sportförderung der Bundeswehr für das Ansehen der Streitkräfte insgesamt? Antworten Sie bitte mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: SKALA 48 VORLEGEN, BITTE VORLESEN, EINE ANTWORT NOTIEREN.

- 1: Außerordentlich wichtig
- 2: Sehr wichtig
- 3: Wichtig
- 4: Weniger wichtig
- 5: Gar nicht wichtig
- 98: Weiß nicht (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

Q49. Ich zeige Ihnen jetzt einige Fotos von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Bitte sagen Sie mir bei jedem Bild, wie sympathisch Ihnen die abgebildeten Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind. Verwenden Sie bitte hierzu die folgende Skala.

INT.: SKALA VORLEGEN UND BILDER AM BILDSCHIRM VORFÜHREN (LAPTOP), NACH JEDEM BILD DEN ENTSPRECHENDEN WERT NOTIEREN

- 1: Sehr sympathisch
- 2: Eher sympathisch
- 3: Teils/teils
- 4: Eher unsympathisch
- 5: Sehr unsympathisch
- 98: Weiß nicht (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)
- 99: Keine Antwort (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

Q50. Ich lese Ihnen jetzt einige Auffassungen zum gesellschaftlichen Leben vor. Bitte sagen Sie mir, ob Sie diesen Auffassungen jeweils zustimmen oder ob Sie diese ablehnen. Antworten Sie bitte mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: SKALA 50 VORLEGEN UND LIEGEN LASSEN. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) In einer Gemeinschaft Gleichgesinnter ist man am besten aufgehoben.
- b) Man sollte seinen eigenen Weg gehen und versuchen, sich selbst zu verwirklichen.
- c) Der Einzelne ist nichts ohne die Gemeinschaft Gleichgesinnter.
- d) Individuelle Entfaltung ist wichtiger als Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft.
- e) Man sollte sich immer in eine Gemeinschaft Gleichgesinnter einordnen.
- f) Die Freiheit des Einzelnen ist wichtiger als die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft.
- g) Ausländische Mitbürger machen mit ihrer Kultur das Leben in Deutschland bunter.
- h) Man sollte die Zuwanderung von Ausländern nach Deutschland begrenzen.
- i) Die Vielfalt von Lebensformen macht das Leben in Deutschland interessanter.
- j) Die nationale Identität Deutschlands wird durch die vielen Ausländer bedroht.
- k) Die Zuwanderung von Ausländern nach Deutschland sollte gefördert werden.
- l) Deutschland ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.
- m) Wie in der Natur sollte sich auch in der Gesellschaft immer der Stärkere durchsetzen.
- n) Niemand sollte wegen seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
- o) Die von Natur aus Schwachen sollten von einer starken Elite geführt werden.
- p) Alle Menschen in Deutschland sollten unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Hautfarbe oder ihrer Herkunft die gleiche Chance haben, Führungspositionen zu übernehmen.
- q) Eine starke Führungselite sollte den Weg Deutschlands bestimmen.

- r) Alle Menschen in Deutschland sollten sich an politischen Entscheidungen in gleicher Weise beteiligen können.
 - s) Die Abgeordneten in den Parlamenten reden nur, dabei kommt es darauf an zu handeln.
 - t) Die Abgeordneten in den Parlamenten tragen mit ihrer politischen Arbeit dazu bei, die wirtschaftlichen und sozialen Probleme Deutschlands zu lösen.
 - u) Die Abgeordneten in den Parlamenten vertreten vor allem die Interessen ihrer Wählerinnen und Wähler.
 - v) Die Abgeordneten in den Parlamenten vertreten vor allem die Interessen der großen Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften.
 - w) Man sollte das parlamentarische System in Deutschland abschaffen.
 - x) Das parlamentarische System in Deutschland sollte gestärkt werden.
 - y) In Deutschland werden mit dem Hinweis auf die ‚Politische Korrektheit‘ viele Menschen daran gehindert, ihre politischen Ansichten frei zu äußern.
 - z) ‚Politische Korrektheit‘ ist ein Mittel, um Intoleranz und Vorurteile zu überwinden.
 - aa) Eine Demokratie sollte sich gegen politische Extremisten verteidigen – auch mit dem Instrument ‚Politische Korrektheit‘.
 - bb) Das Schlagwort ‚Politische Korrektheit‘ wird von Politik und Medien eingesetzt, um politisch andersdenkende Personen mundtot zu machen.
 - cc) Abwertende Bezeichnungen für soziale Gruppen sollten verboten werden.
 - dd) Die vorherrschende ‚Politische Korrektheit‘ in Deutschland untergräbt die Meinungsfreiheit.
- 1: Stimme voll und ganz zu
 - 2: Stimme überwiegend zu
 - 3: Stimme eher zu
 - 4: Teils/teils
 - 5: Lehne eher ab
 - 6: Lehne überwiegend ab
 - 7: Lehne voll und ganz ab
 - 98: Weiß nicht (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)
 - 99: Keine Antwort (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

Q51. Bitte sagen Sie mir, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder ob Sie diese ablehnen. Antworten Sie bitte wieder mit Hilfe der folgenden Skala.

INT.: SKALA 50 LIEGT NOCH VOR. ITEMS RANDOMISIERT VORLESEN.

- a) Ausländische Mitbürger sollten bei der Integration in unsere Gesellschaft stärker unterstützt werden.
- b) Die Ausländer in Deutschland sollten weniger Rechte haben als die Deutschen.
- c) Ausländische Mitbürger sollten die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben wie die Deutschen.
- d) Die Ausländer in Deutschland sollten die gleichen Rechte haben wie die Deutschen.
- e) Die Ausländer haben etwas Besonderes und Eigentümliches an sich und passen nicht so recht zu uns Deutschen.
- f) Ausländer sollten ihre Ehepartner grundsätzlich unter den eigenen Landsleuten wählen.
- g) Die Ausländer kommen nur nach Deutschland, um unseren Sozialstaat auszunutzen.
- h) Die ausländischen Mitbürger tragen mit ihrer Arbeit zum Wohlstand in Deutschland bei.
- i) Die Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg.
- j) Ausländische Arbeitnehmer tragen mit ihren Sozialbeiträgen auch zum Fortbestand unseres Sozialsystems bei.
- k) In vielen Branchen können die Arbeitsplätze nur gesichert werden, weil hochqualifizierte Arbeitnehmer aus dem Ausland eingesetzt werden.
- l) Auch wegen der vielen Ausländer ist unser Sozialsystem in eine Krise geraten.
- m) Wir brauchen einen starken Staat, der wieder für Ruhe und Ordnung sorgt.
- n) Die Privatsphäre der Bürgerinnen und Bürger sollte vor Eingriffen eines zu starken Staates geschützt werden.

- o) In einem starken Staat sollte es keine politische Opposition mehr geben.
- p) Ein übermächtiger Staat bedroht die bürgerlichen Freiheitsrechte.
- q) Ruhe und Ordnung im Land sind wichtiger als die persönliche Freiheit für den Einzelnen.
- r) Jeder Bürger in Deutschland sollte sich am politischen Leben beteiligen können.
- s) Andere Völker mögen Wichtiges vollbracht haben, an deutsche Leistungen reicht das aber nicht heran.
- t) Die gleichberechtigte Zusammenarbeit mit anderen Nationen ist die Grundlage für Sicherheit, Freiheit und Wohlstand unseres Landes.
- u) Die Politiker sollten nach dem Motto „Deutschland und die Deutschen zuerst“ handeln.
- v) Was unser Land heute braucht, ist ein hartes und energisches Durchsetzen deutscher Interessen gegenüber dem Ausland.
- w) Die Interessen unseres Landes lassen sich auf internationaler Ebene nur zusammen mit anderen Ländern durchsetzen und nicht gegen sie.
- x) Die Bundesrepublik Deutschland sollte sich auf internationaler Ebene auch in Zukunft um eine friedvolle Zusammenarbeit mit anderen Nationen bemühen.
- y) Der Nationalsozialismus war ein menschenverachtendes und verbrecherisches Regime.
- z) Der Nationalsozialismus hatte auch seine guten Seiten.
- aa) Unter den führenden Nationalsozialisten gab es auch viele vorbildliche Männer und Frauen.
- bb) Die Deutschen sollten sich auch in Zukunft mit den Verbrechen der Nationalsozialisten auseinandersetzen.
- cc) Man sollte endlich aufhören, im Zusammenhang mit dem zweiten Weltkrieg immer nur von der „Schuld der Deutschen“ zu reden.
- dd) Man sollte in Deutschland immer wieder an die Unmenschlichkeit und die Verbrechen des Nationalsozialismus erinnern.

1: Stimme voll und ganz zu

2: Stimme überwiegend zu

3: Stimme eher zu

4: Teils/teils

5: Lehne eher ab

6: Lehne überwiegend ab

7: Lehne voll und ganz ab

98: Weiß nicht (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

99: Keine Antwort (NICHT ALS ANTWORTOPTION VORGEBEN)

→ Ende der Befragung

Zum Inhalt: Die Nachwuchswerbung und -gewinnung der Bundeswehr steht infolge des demografischen Wandels in Deutschland vor erheblichen Herausforderungen. In den kommenden Jahren werden immer weniger Jugendliche die Schulen verlassen, um eine Berufsausbildung zu beginnen oder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Bis zum Jahr 2011 wird sich in Ostdeutschland die Zahl der Absolventen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nahezu halbieren. Bundesweit ist bis 2020 mit einem Rückgang um 20 Prozent zu rechnen. Man kann davon ausgehen, dass sich der Wettbewerb um die besser gebildeten, motivierten und leistungsbereiten Jugendlichen, wie er bereits heute in einigen Berufsgruppen und Branchen besteht, ausweiten und verschärfen wird. Erkenntnisse darüber, wie geeignete Jugendliche für eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr interessiert werden können, wie man sie für den Soldatenberuf begeistern und zu einer Bewerbung ermuntern kann, sind entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Gestaltung der Nachwuchswerbung, um auch in Zukunft die Personalgewinnung der Bundeswehr in quantitativer und qualitativer Hinsicht für alle Laufbahngruppen sicherzustellen. Im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr daher regelmäßig bundesweite Jugendbefragungen zum Themenbereich „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“ durch. Dabei werden mehr als 2 000 Jugendliche im Alter von 14 bis 23 Jahren zu ihren beruflichen Zielen und Wünschen, zu ihren Ansichten zur Bundeswehr, ihren Vorstellungen vom Soldatenberuf sowie ihrem Interesse an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bundeswehr befragt. Im vorliegenden Forschungsbericht werden Ergebnisse der Befragung 2006 präsentiert.

Zum Verfasser: Dr. Thomas Bulmahn studierte von 1991 bis 1996 Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin. Von 1996 bis 2002 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB) beschäftigt. Seit Dezember 2002 ist Dr. Bulmahn wissenschaftlicher Mitarbeiter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Er ist als Leiter des Forschungsschwerpunktes „Einstellungsforschung und Meinungsbefragungen“ verantwortlich für die Bevölkerungsbefragung, die Jugendstudie, die Studentenbefragung und die berufsbiografische Panelstudie an der Marineschule Mürwik. Seine Forschungsschwerpunkte sind: 1. Sicherheits- und verteidigungspolitische Einstellungen: Strukturen, Dynamik und Determinanten, 2. Interesse Jugendlicher an einer beruflichen Laufbahn bei der Bundeswehr: Interessenten, Motive und Kommunikation, 3. Berufliche Sozialisation in der Bundeswehr: Entwicklung von beruflichen Identitäten und Bindungen.

Zum Institut: Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw – „SOWI“) befasst sich im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung mit streitkräftebezogener empirischer Sozialforschung sowie militärsoziologischer Grundlagenforschung. Das SWInstBw ging 1974 aus dem Institut für Erziehung und Bildung in den Streitkräften hervor und wurde 1995 von München nach Strausberg verlegt. Das Institut arbeitet mit einem Kern von etwa 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern überwiegend empirisch, interdisziplinär und problemorientiert. Es ist national wie international eingebunden in ein dichtes Netzwerk von wissenschaftlichen, politischen und militärischen Einrichtungen und Institutionen. Das SWInstBw verfolgt und analysiert Situation und Entwicklung der Bundeswehr und ihrer Angehörigen in nationalen und multinationalen Zusammenhängen. Dabei hat es ein Sensorium für die innere Lage der Streitkräfte und die öffentliche Meinung zu sicherheits- und verteidigungspolitischen Fragen entwickelt. Als Einrichtung der Ressortforschung leistet das Institut mit seinen Forschungsergebnissen einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr. Dazu greift es aktuelle Problemstellungen auf und entwickelt seine Forschungs- und Erkenntnisinteressen ständig fort.