



Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Die Berufsbiografie von Marineoffizieren

Die Offizierausbildung an der
Marineschule Mürwik – Bericht zur Befragung von
Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtern
der Crew VII/2005 und Crew VII/2006

Wolfgang Sender

Forschungsbericht 85

August 2008

Impressum

Herausgeber: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Verantwortlich für den Inhalt: Wolfgang Sender

Anschrift: PF 1142, 15331 Strausberg

Tel.: 03341 58 1800; Fax: 03341 58 1802

E-Mail: SWInstBwEingang@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, September 2008

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Die Berufsbiografie von Marineoffizieren

Die Offizierausbildung an der
Marineschule Mürwik – Bericht zur Befragung von
Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtern
der Crew VII/2005 und Crew VII/2006

Wolfgang Sender

Forschungsbericht 85

Strausberg, August 2008

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Hintergrund und Erkenntnisinteresse	5
1.2	Berufsbiografische Forschungen am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr	6
2	Themenbereiche und Forschungsfragen	9
3	Projektdesign und Methode	13
3.1	Projektdesign	13
3.2	Methode	15
4	Ergebnisse des Moduls 2: Evaluation Marineschule Mürwik	17
4.1	Soldatische Basisausbildung	19
4.2	Infanteristische Basisausbildung	32
4.3	Seemännische Basisausbildung	41
4.4	Nautische Basisausbildung	52
4.5	Offizierlehrgang	60
4.6	Flottenpraktikum	67
4.7	Ausbildungsabschnitte im Vergleich	74
4.8	Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung	81
4.9	Körperliche Konstitution der Offizieranwärter	93
4.10	Perspektive Berufssoldat	97
5	Fazit	115
6	Forschungsausblick	117
7	Abkürzungsverzeichnis	119
8	Literaturverzeichnis	121
9	Fragebogen	123

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Erkenntnisinteresse

Die Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung der Bundeswehr stehen vor großen Herausforderungen, zu denen unter anderem der demografische Wandel und geänderte Lebensentwürfe sowie Berufsverständnisse nachwachsender Generationen beitragen (Bulmahn 2007a: 9ff.). 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. Es ist davon auszugehen, dass sich auch vor diesem Hintergrund demografischer Veränderungen der Wettbewerb um besser gebildete, motivierte und leistungsbereite Jugendliche, wie er bereits heute in einigen Berufsgruppen und Branchen besteht, ausweiten und weiter verschärfen wird.

Auch die Bundeswehr muss sich diesem Wettbewerb stellen. Mehr denn je benötigt sie angesichts erhöhter Anforderungen an die Streitkräfte qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl. Erkenntnisse darüber, wie geeignete Jugendliche für eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr interessiert werden können, wie man sie über den Soldatenberuf informieren sowie zu einer Bewerbung motivieren kann und wie man qualifizierte Bewerber über einen längeren Zeitraum in der Truppe halten kann, sind daher entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Gestaltung im Bereich *Human Resources*. Hierzu erscheint es jedoch für die Bundeswehr nötig, objektive, grundlegende und aktuelle Daten über Wege und Bedingungen der Berufsfindung, -entscheidung und -entwicklung zu erhalten. Diese sollen nicht nur eine Momentaufnahme darstellen, sondern Entwicklungen und Prozesse auch im Verlauf individueller Berufsbiografien erfassen. So sollen konkrete Veränderungsmöglichkeiten identifiziert werden können.

Eine solche Begleitung sollte daher idealerweise die Zeitspanne von Beginn eines ersten Interesses am Soldatenberuf bis zum Ausscheiden aus der Bundeswehr abdecken. Für gehaltvolle Ergebnisse müssen dazu die beruflichen Wegmarken der Soldatinnen und Soldaten, die dort vorherrschenden Rahmenbedingungen und Gründe für spezifische berufliche Entscheidungen transparent gemacht werden. Von diesen Rahmenbedingungen liegen einige im privaten Bereich der Soldatinnen und Soldaten, weitere sind durch

gesellschaftliche Trends bedingt, andere sind direkt mit dem Dienstherrn und Arbeitgeber Bundeswehr verbunden. Gerade neue gesellschaftliche Entwicklungen, beispielsweise geänderte Einstellungen zu Lebensentwürfen und Erwartungen an den Beruf, lassen sich dabei nur im langjährigen Vergleich identifizieren. Aus diesem Grunde kann eine Analyse von Berufsfindung und Berufsentscheidung auch nur im langfristigen Vergleich erfolgen, Momentaufnahmen nur eines Jahrganges wären unzureichend.

Ausgehend von diesem Ansatz hat das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) unter Federführung des Leiters des Forschungsbereiches Einstellungsfor- schung und Meinungsumfragen, Dr. Thomas Bulmahn, in enger Abstimmung mit der Führung der Marineschule Mürwik seit 2005 das Projektdesign und ein Befragungsin- strumentarium für eine Längsschnittstudie entwickelt, die schrittweise über einen Zeit- raum von bis zu zwölf Jahren umgesetzt wird. In diesem Bericht steht die einjährige Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik zu Beginn der soldatischen Laufbahn im Mittelpunkt.

1.2 Berufsbiografische Forschungen am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr

Bei der Planung und Durchführung der Befragungen an der Marineschule Mürwik hat das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr auf die Kompatibilität einzelner Fragen bzw. Module mit anderen Forschungsprojekten aus diesem Bereich Wert gelegt. Seit mehreren Jahren arbeitet das SWInstBw daran, durch entsprechende Studien Ent- scheidungsgrundlagen für die Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung bereit- zustellen. Hierfür ist eine breite empirische Basis notwendig. Deshalb führt das Sozial- wissenschaftliche Institut der Bundeswehr zu unterschiedlichen berufsbiografischen Zeitpunkten Befragungen mit unterschiedlichen Erkenntnisinteressen durch. Hierzu gehören die jährlichen Jugendbefragungen, die die Neigungen und Interessen junger Männer und Frauen in ihrer Phase der Berufswahl untersuchen, die Evaluierung von Aspekten der Nachwuchswerbung und -gewinnung, die Befragung von Offizieranwär- tern, die Befragung von Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr, Befragun- gen von Soldatinnen und Soldaten im Einsatz sowie Streitkräftebefragungen zu un- terschiedlichen Themen. Mehrere der in den letzten Jahren veröffentlichten Studien und Stellungnahmen des Instituts geben wichtige Impulse für Nachwuchsgewinnung und

Personalbindung in der Bundeswehr.¹ Bislang jedoch lagen noch keine Erkenntnisse über die berufsbiografische Sozialisation während der Offizierausbildung vor. Diese sind jedoch notwendig, um Phänomene wie den Abbruch der Ausbildung und den Ausstieg aus der Bundeswehr erklären zu können.

¹ Unter anderem: Bulmahn (2007a); Bulmahn (2007b); Großholz (2007); Leonhard (2007); Meier (2007); Sender (2007).

2 Themenbereiche und Forschungsfragen

Das Projekt zur Erforschung der Berufsbiografie von Marineoffizieren deckt vier Themenbereiche ab:

1. Entwicklung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr;
2. Lebensverlauf und Lebensplanung von Marineoffizieren;
3. Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Offizieranwärter;
4. Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen.

Mit Blick auf den in diesem Forschungsbericht im Schwerpunkt behandelten Punkt 3 – Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Offizieranwärter – wurde zwischen dem Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr und der Marineschule Mürwik festgelegt, dass das SWInstBw die Offizieranwärter, beginnend mit der Crew VII/2005², zu Beginn und am Ende ihrer einjährigen Ausbildung an der Marineschule sowie während ihres weiteren beruflichen Weges in der Bundeswehr durch Befragungen begleitet.³

Die Offizierausbildung der Bundeswehr beinhaltet eine einjährige Ausbildung an den Offizierschulen der einzelnen Teilstreitkräfte.⁴ Die Marineschule Mürwik in Flensburg ist mit dem ihr unterstellten Segelschulschiff Gorch Fock das Ausbildungszentrum der Offiziere und Offizieranwärter der Marine. Seit 1910 werden im Gebäude der Marineschule Mürwik die Offiziere dieser Teilstreitkraft ausgebildet.⁵ Über 200 Offizieranwärter durchlaufen derzeit jährlich die Ausbildungsabschnitte Grundausbildung, Infanteris-

2 Bei einer „Crew“ handelt es sich um einen Ausbildungsjahrgang an der Marineschule. Die römische Ziffer vor dem Trennstich verweist auf den Monat des Ausbildungsbeginns, die arabischen Ziffern dahinter auf das Jahr des Ausbildungsbeginns. Danach hat die Crew VII/2006 im Juli 2006 ihre Ausbildung begonnen und im Juni/Juli 2007 beendet. Die jeweiligen Crews entwickeln in der Regel ein starkes Gemeinschaftsgefühl, das auch für die weitere Dienstzeit in der Marine erhalten bleibt. Dieses Gemeinschaftsgefühl äußert sich nicht nur in Streichen, die zum Abschluss der Ausbildung an der Marineschule Mürwik gespielt werden (sog. „Crewbolzen“), sondern auch in der Kontaktpflege nach Ende der Ausbildung. Siehe hierzu beispielsweise die Aufarbeitung der eigenen Chronik durch Crew VII/73: Crew VII/73 (2003).

3 Hintergrund dieser Vereinbarung ist dabei auch die Forderung der ZDv 3/1, Ziffer 904, nach der das Ausbilder- und Kommunikationsverhalten verbessert werden kann, indem Rückmeldungen der Ausgebildeten erfolgen. Solche Rückmeldungen erfolgen im Truppenalltag der Bundeswehr zwar an vielen Stellen, jedoch zumeist weniger systematisch und nicht quantifiziert, wodurch Erkenntnisgewinne und konkrete Verbesserungsansätze verloren gehen können.

4 Zum Ablauf der Ausbildung siehe: Bundesministerium der Verteidigung (ohne Datum: 8).

5 Zur Geschichte der Marineschule Mürwik siehe: Hillmann/Scheiblich (2002); Bölke (1998); Deutsches Marine Institut (1985).

tische Basisausbildung, Seemännische Basisausbildung, Nautische Basisausbildung, Offizierlehrgang und Flottenpraktikum, bevor die meisten von ihnen ein Studium an einer der Universitäten der Bundeswehr beginnen können.⁶ Ziel der Ausbildung an der Marineschule Mürwik ist es, die Offiziere und Offizieranwärter auf ihre Aufgaben als Vorgesetzte und Menschenführer in der Truppe vorzubereiten. Ausbildung bedeutet dabei im Sinne der ZDv 3/1 „die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten sowie die Entwicklung und Förderung von Fähigkeiten, die der Soldat braucht, um seine militärischen Aufgaben zu erfüllen“ (BMVg 1997: Ziffer 101). Auch die Marine hat Forderungen an den Offizier des Truppendienstes als Grundlage und Vorgabe für Ausbildung und Erziehung erlassen, um den Leistungswillen und die Leistungsfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten aufrecht zu erhalten (Inspekteur der Marine 1995). Neben der Vermittlung der für den Offizierberuf relevanten Werte und Grundeinstellungen sowie den klassischen Elementen der Seefahrt steht in Mürwik die Entwicklung von Führungskompetenz der künftigen Offiziere im Mittelpunkt. Die hier stattfindende Ausbildung erfolgt wie üblich auf der Grundlage von Vorschriften, deren Einhaltung stetig überprüft wird. Hierdurch kann zwar die Vermittlung militärisch notwendiger Fähigkeiten sichergestellt werden, gleichwohl bleibt offen, wie motivierend die Ausbildung auf Seiten der Offizieranwärter wahrgenommen wird und wie sie auf die Berufsbiografie der Soldatinnen und Soldaten wirkt. Eine solche Erforschung der Motivation erscheint vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Herausforderungen im Personalbereich angeraten, um auch in Zukunft ausreichend qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen für die Offizierlaufbahn zu gewinnen und in der Bundeswehr zu halten.

Mithilfe einer regelmäßigen und standardisierten Befragung soll dabei sichergestellt werden, dass die Motivation zur Bewerbung, die Bewertung der Ausbildung und der weitere Berufsweg der Marineoffiziere systematisch, objektiv, valide und reliabel analysiert wird. Auf Grundlage dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse können Empfehlungen abgegeben werden, die einerseits konkrete Impulse zur weiteren Verbesserung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik geben, andererseits aber auch generelle Hinweise zur Optimierung von Personalgewinnung und Personalentwicklung der Marine ermöglichen.

Im Folgenden wird die Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Offizieranwärter präsentiert. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Ausbildungsab-

⁶ Einblicke in die Historie der Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik in der Anfangszeit der Bundeswehr gibt: Peter (1969).

schnitte Soldatische Basisausbildung (Grundausbildung), Infanteristische Basisausbildung, Seemännische Basisausbildung, Nautische Basisausbildung, der Offizierlehrgang und das Flottenpraktikum bewertet werden, die im ersten Ausbildungsjahr an der Marineschule Mürwik durchlaufen werden. Darüber hinaus wird untersucht, welche ausbildungsabschnittübergreifenden und jahrgangsübergreifenden Erkenntnisse gewonnen werden können, wie sich die Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung und die Herausbildung einer marinebezogenen Identität auswirkt, welche beruflichen Perspektiven nach Ende des Ausbildungsjahres gesehen werden und welche körperliche Konstitution die Offizieranwärter bei Beginn und bei Ende der Ausbildung aufweisen. Schließlich interessieren auch Genderfragen. Der hiermit vorgelegte Bericht beruht auf Befragungen, Ergebnisauswertungen, mehreren Präsentationen vor der Führung der Marineschule Mürwik, Gesprächen und Diskussionen mit Vertretern der Leitung der Marineschule, Ausbildern, Offizieranwärtern und Wissenschaftlern des Sozialwissenschaftlichen Instituts, die in benachbarten Forschungsbereichen tätig sind.⁷

7 Der Autor dankt der Leitung der Marineschule in Mürwik und den dortigen Ansprechpartnern unter den Hörsalleitern, gerade auch Herrn Kapitänleutnant Tobias Meyer. Der Marine gilt insbesondere deshalb Dank, weil sie es gestattete, dass die Ausbildung erstmals in dieser Transparenz und mit diesen wissenschaftlichen Methoden untersucht und die Ergebnisse bekannt gemacht werden konnten. Dass die sozialwissenschaftliche Begleitung hier nicht als Konkurrenz zur militärischen Organisation, sondern als zeitgemäße, professionelle und notwendige Ergänzung gesehen wird, fördert nicht nur die Transparenz der Streitkräfte, sondern bereichert auch die militärsoziologische Forschung. Mit der Veröffentlichung dieser Studie ist auch die Hoffnung verbunden, dass die Marine diese Daten sowie die gemachten Empfehlungen aufgreift. Auf Seiten des SWInstBw gilt der Dank des Autors auch der Praktikantin Fähnrich z. S. Manon A. Priewisch für ihre Unterstützung beim Verfassen dieses Forschungsberichtes.

3 Projektdesign und Methode

3.1 Projektdesign

Das Projekt zur Erforschung der Berufsbiografie von Marineoffizieren ist als Panelstudie konzipiert (siehe Abb. 1 und 2, dort am Beispiel der Crew VII/2006 dargestellt). Danach findet die erste Befragungswelle A1 für jede Crew unmittelbar am Anfang der Ausbildung an der Marineschule Mürwik statt.⁸ Befragungswelle E1 – deren Ergebnisse diesem Bericht zugrunde liegen – wird als Evaluation der Ausbildung an der Marineschule am Ende der Ausbildung in Mürwik realisiert.⁹ Im Laufe des sich in der Regel anschließenden¹⁰ Studiums an einer Universität der Bundeswehr ist geplant, eine Befragung E3 zu realisieren. Hierbei sollen Spezifika des Studiums untersucht werden.

Dies soll planmäßig erstmals für Crew VII/2005 im Herbst/Winter 2008 geschehen. Nach Ende des Studiums und eines weiteren kurzen Aufenthaltes an der Marineschule Mürwik sowie des Ableistens der ersten Dienstjahre ist geplant, als E6 und E7 Befragungen durchzuführen, die Auskunft über die Entwicklungen in der Verwendung als Offizier in der Bundeswehr geben. Kurz vor Ende der regulären Dienstzeit der Soldaten auf Zeit soll als E11 eine letzte Befragungswelle E11 realisiert werden.

Innerhalb dieser einzelnen Untersuchungen sollen jeweils einige Themenbereiche durchgängig bei jeder Befragung untersucht werden, darunter die Motivation und Einsatzbereitschaft, berufliche Identität und Bindungen sowie die Persönlichkeitsentwicklung (siehe Themen 7 bis 9 in Abb. 1). Andere Themenbereiche werden hingegen nur zu ausgewählten Befragungszeitpunkten behandelt. Beispielsweise werden nur in Befragungswelle A1 Fragen zur Berufsfindung und Berufsentscheidung sowie zum Schulerfolg und der körperlichen Konstitution gestellt.

8 Bisher durchgeführte Befragungen wurden am ersten oder zweiten Tag der Anwesenheit der Offizieranwärter an der Marineschule Mürwik realisiert.

9 Diese Abschlussbefragung erfolgte jeweils wenige Tage bevor die Offizieranwärter eines Jahrganges die Marineschule Mürwik nach einem Jahr Ausbildung wieder verließen.

10 Zwischen Beendigung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik und Aufnahme des Studiums nehmen die Offizieranwärter an Weiterbildungen, Praktika oder speziellen Ausbildungen teil bzw. nehmen Urlaub.

Abbildung 1: Projektdesign der Panelstudie, Darstellung der Befragungszeitpunkte und Schwerpunktthemen

Befragungen	1	2	3	4	5	6
Befragungszeitpunkte	A1	E1	E3	E6	E7	E11
Jahr (für die Crew VII/06)	2006	2007	2009	2012	2013	2017
1. Berufsfindung und Berufsentscheidung	<input type="checkbox"/>	-	-	-	-	-
2. Schulerfolg und körperliche Konstitution	<input type="checkbox"/>	-	-	-	-	-
3. Erwartungen an Ausbildung und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-	-
4. Ausbildungsverlauf und Ausbildungserfolg	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-	-
5. Bewertung der Ausbildung und der Ausbilder	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-
6. Soziale Integration	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Motivation und Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Berufliche Identität und berufliche Bindungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Persönlichkeitsentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

vorgesehen - nicht vorgesehen

Abbildung 2: Realisierte Befragungen für die Crews VII/2005 und VII/2006, die diesem Forschungsbericht zugrunde liegen

Befragungen	1	2	3	4	5	6
Befragungszeitpunkte	A1	E1	E3	E6	E7	E11
1. Berufsfindung und Berufsentscheidung	■	-	-	-	-	-
2. Schulerfolg und körperliche Konstitution	■	-	-	-	-	-
3. Erwartungen an Ausbildung und Beruf	■	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-	-
4. Ausbildungsverlauf und Ausbildungserfolg	-	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-	-
5. Bewertung der Ausbildung und der Ausbilder	-	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	-
6. Soziale Integration	-	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Motivation und Einsatzbereitschaft	■	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Berufliche Identität und berufliche Bindungen	■	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Persönlichkeitsentwicklung	■	■	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

vorgesehen - nicht vorgesehen ■ realisiert

3.2 Methode

Basis für die Bewertung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik durch die Offizieranwärter sind Umfragen unter den Crews VII/2005 und VII/2006, die am Ende ihres ersten Ausbildungsjahres erhoben wurden. Befragt wurde mithilfe schriftlicher Fragebögen in standardisierten Interviews.¹¹ Der aus geschlossenen und offenen Fragen bestehende Fragebogen wurde durchschnittlich in 45 Minuten Bearbeitungszeit beantwortet. In enger Abstimmung mit der Führung der Marineschule wurden die Befragungen in den Dienstablauf der Offizieranwärter integriert, sie waren Teil des Dienstes. Obwohl die Befragungen gemäß der Vorschriftenlage der Bundeswehr freiwillig und anonym waren, konnte auf diese Weise eine Beteiligung von etwa 100 Prozent jedes befragten Jahrganges erreicht werden. Um das Vertrauen der Befragten in die Anonymität ihrer Angaben zu erhalten, bleiben die Fragebögen stets in der Obhut des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr und werden nach der elektronischen Erfassung vernichtet. Die Befragungen wurden durch Wissenschaftler des SWInstBw geleitet und in den Räumlichkeiten der Marineschule Mürwik durchgeführt.

Im Schwerpunkt richteten sich die Fragen: auf den Ausbildungsverlauf und den Ausbildungserfolg (siehe Punkt 4 in Abb. 1). Im Fragebogen (siehe Punkt 9 dieses Berichtes), wurden zu jedem der sechs Ausbildungsabschnitte zunächst die Zufriedenheit mit 11 Rahmenbedingungen (Ausbildungsinhalte, technische und organisatorische Rahmenbedingungen, Kameradschaft in der Crew, unmittelbare Vorgesetzte, Lehrpersonal, Verpflegung, Unterbringung, Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung, persönliche Leistungen im jeweiligen Ausbildungsabschnitt, Anerkennung der Leistungen durch die Vorgesetzten sowie die Vorbereitung auf die spätere Verwendung) und schließlich die Gesamtzufriedenheit mit einem Ausbildungsabschnitt erfragt. Ihre Meinungen konnten die Offizieranwärter hier sowohl in geschlossenen Fragen als auch offenen Fragen wiedergeben. Darüber hinaus wurden die Offizieranwärter zu jedem der sechs Ausbildungsabschnitte gefragt, wie sie hier die körperlichen und intellektuellen Anforderungen beurteilen. Bilanzierend wurden die Offizieranwärter unter anderem auch gefragt, wie die einzelnen Ausbildungsabschnitte auf ihre Persönlichkeitsentwicklung und Leistungsmotivation gewirkt haben. Schließlich wurde nach der Identifikation mit der Bun-

¹¹ Für einen späteren Projektabschnitt ist der Ausbau qualitativer Instrumente geplant. Beide Varianten sollen im Rahmen dieser Lebensverlaufsstudie langfristig eingesetzt werden und sich gegenseitig ergänzen.

deswehr und der Marine gefragt sowie nach ihren Wünschen, Berufssoldat zu werden. Dabei sollten auch die zugrunde liegenden Motive ermittelt werden.

4 Ergebnisse des Moduls 2: Evaluation Marineschule Mürwik

Die Abfolge der analytischen Darstellung orientiert sich am zeitlichen Ablaufplan für die Ausbildung an der Marineschule Mürwik (siehe Abb. 3). Zunächst ist hier für alle Neu- und Seiteneinsteiger¹², die vorher noch keine Grundausbildung erhalten hatten, die Soldatische Basisausbildung mit sieben Wochen Dauer vorgesehen. Im Anschluss teilt sich die Ausbildung parallel in die Abschnitte Seemännische Basisausbildung (Gorch Fock), Nautische Basisausbildung und Infanteristische Basisausbildung auf.

Für die einzelnen Offizieranwärter bedeutet dies, dass sich die Profile der Ausbildung auf Individualebene unterscheiden, da der zeitliche Ablauf der Ausbildungsabschnitte je nach Inspektionszugehörigkeit¹³ variieren kann. Hierdurch ist es möglich, dass für einzelne Offizieranwärter die körperlich fordernden Ausbildungsabschnitte – Grundausbildung, Infanteristische Basisausbildung, Gorch Fock – in unterschiedlicher Reihenfolge aufeinander folgen. Diese Abfolge wird bei anderen Offizieranwärtern ggf. durch die körperlich weniger fordernde Nautische Basisausbildung unterbrochen. Durch diese inspektionsspezifische unterschiedliche zeitliche Abfolge der Ausbildung kommen einzelne Hörsäle auch früher, andere erst später mit dem Alleinstellungsmerkmal der Marine – der Seefahrt – in Berührung. Während einige Offizieranwärter bereits im August/September eines Jahres die Ausbildung auf der Gorch Fock absolvieren, durchlaufen andere erst die Infanteristische Basisausbildung und die Nautische Basisausbildung, wobei sie dadurch erst im November/Dezember eines Ausbildungsjahres den Bordalltag auf dem Segelschulschiff kennen lernen. Der zeitliche Abstand zwischen dem ersten und dem letzten Törn¹⁴ eines Jahrganges auf der Gorch Fock beträgt rund drei Monate.

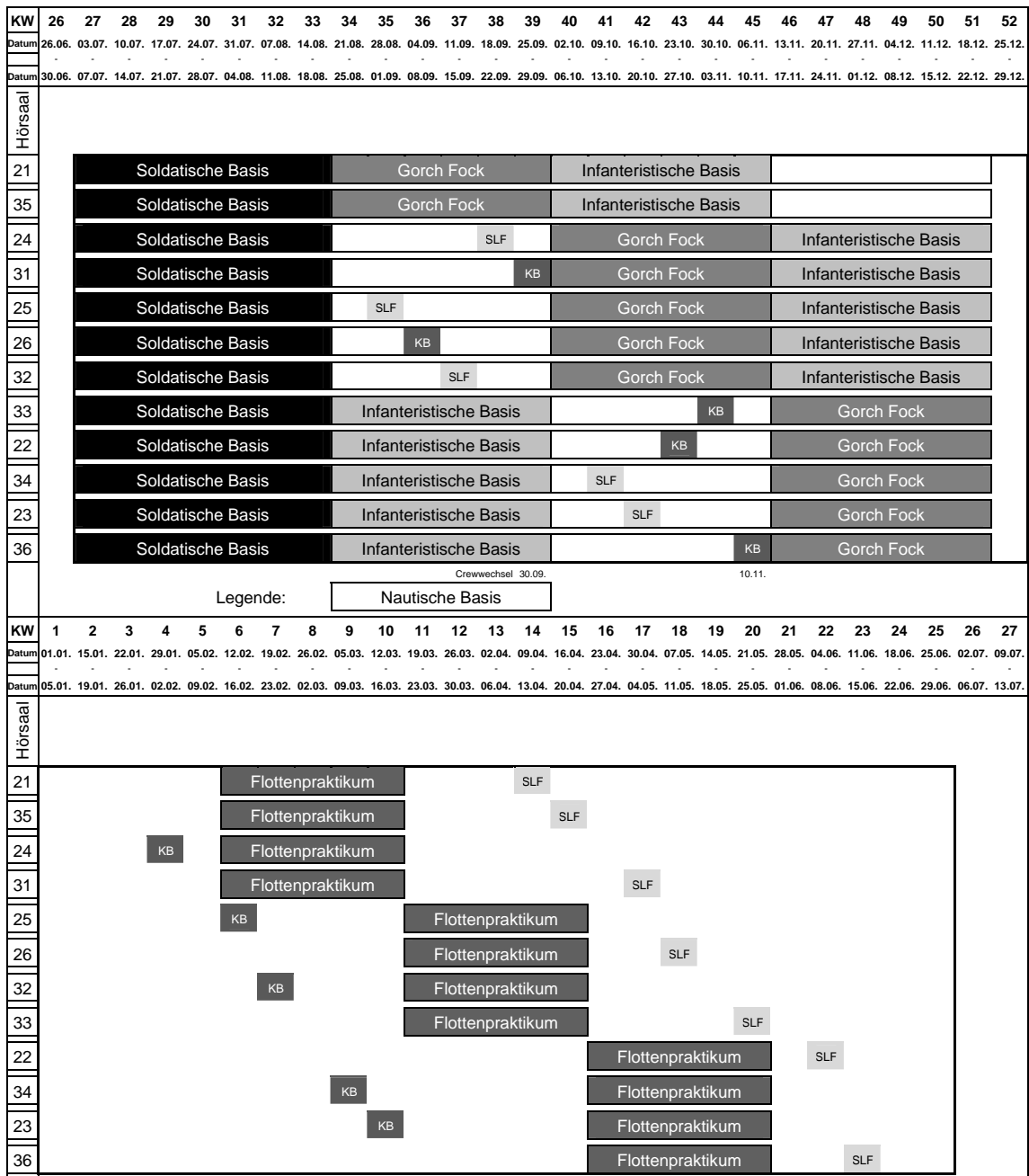
12 Unter Neueinsteigern werden hier alle Offizieranwärter verstanden, die vor Beginn ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik noch keinen Dienst als Soldatin oder Soldat geleistet haben. Als Wiedereinsteiger werden alle diejenigen Offizieranwärter verstanden, die bereits als Soldatin oder Soldat Dienst in der Bundeswehr geleistet haben, zwischenzeitlich aber einer Tätigkeit außerhalb der Bundeswehr nachgegangen sind. Als Seiteneinsteiger werden Soldatinnen und Soldaten verstanden, die aus einer anderen Laufbahn oder aus einem anderen Beruf (mit Zuerkennung eines Dienstgrades) in die Offizierlaufbahn der Marine gewechselt sind.

13 Eine Inspektion ist vergleichbar mit einer Kompanie/Batterie und wird von einem Inspektionschef geführt. Hörsaalleiter führen einen Hörsaal/Zug.

14 Die gesamte Ausbildungsreise der Gorch Fock in einem Jahrgang wird in drei Törns aufgeteilt. In einem Törn (mit jeweils einer Dauer von 6 Wochen) werden ca. ein Drittel der Offizieranwärter eines Jahrganges ausgebildet. Ein weiteres Drittel, welches die Nautische Basisausbildung an der Marineschule Mürwik absolviert hat, wird im 2. Törn ausgebildet, das letzte Drittel folgt in Törn 3.

Am Flottenpraktikum, das zwischen Februar und Mai absolviert wird, nehmen die Offizieranwärter folglich ebenso zeitlich gestaffelt teil wie an den Ausbildungsabschnitten Kraftboottraining und Segellangfahrt.

Abbildung 3: Ablaufschema für die Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik (vereinfachte Daten für die Crew VII/2006)



Quelle: Marineschule Mürwik.

Für die einzelnen Soldatinnen und Soldaten bedeutet diese gestaffelte Ausbildung, dass positive und negative Erfahrungen, die in den jeweiligen Ausbildungsabschnitten gewonnen werden, zu unterschiedlichen Zeiten wirken. Häufen sich für den Offizieranwärter negative Erfahrungen durch eine bestimmte Abfolge von Ausbildungsabschnitten, könnte dies durchaus andere Auswirkungen auf die Ausbildung von Motivation und Bindungen haben, als wechselnd positiv und negativ erlebte Ausbildungsabschnitte. Gleichzeitig besteht kein einheitlicher Hintergrund für die Entscheidung, ob von einem Widerruf der Verpflichtungserklärung Gebrauch gemacht wird.¹⁵

4.1 Soldatische Basisausbildung

Unter den Offizieranwärttern der Marineschule Mürwik nehmen alle Neueinsteiger an der Soldatischen Basisausbildung bzw. Grundausbildung¹⁶ teil. Die Soldatinnen und Soldaten, die schon eine Grundausbildung durchlaufen haben, müssen diese nicht erneut absolvieren. In der folgenden Darstellung der Ergebnisse dieses Ausbildungsabschnittes werden daher ausschließlich die Bewertungen der Neueinsteiger berücksichtigt, die ihre Grundausbildung auch tatsächlich an der Marineschule Mürwik absolviert haben.

Während der Soldatischen Basisausbildung waren für die Crew VII/2006 laut Ausbildungsplan 179 Unterrichtsstunden zu absolvieren. Die Ausbildung umfasst unter anderem Allgemeine Truppenkunde, Politische Bildung, Wehrrecht, Soldatische Ordnung, Schießen und Sport sowie Wachausbildung und die Grundlagen zur Seemannschaft.

Gerade für diesen Ausbildungsabschnitt – er stellt für alle Neueinsteiger einen klaren Bruch mit ihren bisherigen Lebensumständen dar – erscheint es angeraten, sich die jeweiligen individuellen Herausforderungen der Offizieranwärter während dieses Zeitraums zu vergegenwärtigen, um ihre nachfolgenden Bewertungen einordnen zu können.

15 Die ungedienten Offizierbewerberinnen, für die ein Studium vorgesehen war, verpflichteten sich mit Dienstantritt, in ein Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit berufen zu werden. Der abzuleistende Wehrdienst beträgt dabei 12 Jahre (bei verlängertem Studium 13 Jahre). Bis zum Ablauf des sechsten Dienstmonats können die Soldatinnen ihre Verpflichtungserklärung ohne Angabe von Gründen widerrufen. Auch männliche ungediente Soldaten besitzen dieses Widerrufsrecht – allerdings sind sie verpflichtet, im Falle eines Widerrufs ihren (restlichen) Wehrdienst abzuleisten. Die Frist für die Wahrnehmung des Widerrufsrechts läuft sechs Monate nach Dienstantritt aus. Während einige Soldatinnen und Soldaten in diesem Zeitraum gerade die Infanteristische Basisausbildung absolviert haben, kehren andere gerade von der Gorch Fock zurück – beide Ausbildungsabschnitte sind mit spezifischen Profilen und Zufriedenheitswerten verbunden, wie unten noch gezeigt werden wird.

16 Die Begriffe Soldatische Basisausbildung und Grundausbildung werden hier synonym verwendet, auch wenn im Rahmen der Infanteristischen Basisausbildung Ausbildungsinhalte enthalten sind, die üblicherweise einer Grundausbildung zugerechnet werden.

Nicht nur der Umzug an einen anderen Ort, auch die militärische Organisation und Hierarchie, die Gewöhnung an neue Kameradinnen und Kameraden sowie Vorgesetzte, das Tragen von Uniformen bis hin zum festgelegten Tagesablauf stellen für die meisten Offizieranwärter grundsätzlich neue Herausforderungen und Umgewöhnungsprozesse gegenüber ihrem bisherigen Leben dar. Hinzu kommt, dass viele zum ersten Mal räumlich so weit und zeitlich so lang von ihren Familien und/oder Partnern getrennt werden. Einige Soldatinnen und Soldaten könnten den Verlust ihres bisherigen Lebensumfeldes und ihrer bisherigen Lebensgestaltung möglicherweise als schmerzlich empfinden, für andere liegt genau in dieser Änderung etwas Positives und Erstrebenswertes. Für beide Gruppen jedoch bleibt der Beginn der Ausbildung eine Umstellung.

Aufgrund der hierdurch nötigen Anpassungen des Einzelnen kann die Grundausbildung gegenüber den anderen Ausbildungsabschnitten, in denen diese Umstellungsprozesse schon weitgehend durchlaufen wurden, insgesamt physisch und psychisch fordernder sein. Hinzu kommt, dass sich die Grundausbildung durch ein spezifisches Profil ihrer Ausbildungsinhalte von anderen Ausbildungsabschnitten unterscheidet – nach allgemeiner Alltagserfahrung wird sie von vielen Soldatinnen und Soldaten insbesondere als körperliche Herausforderung gesehen. Ob diese Herausforderungen auf individueller Ebene nun als Belastung oder als Bereicherung empfunden werden, dürfte indes von den jeweiligen Präferenzen abhängen. Gerade diese individuell unterschiedlichen Spannungsfelder sollten bei jeder Kommentierung der Bewertung der Grundausbildung aus Sicht der Offizieranwärter berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund dieser Spannungsfelder ist die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt überraschend hoch. 84 Prozent, also mehr als acht von zehn durch das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr befragte Offizieranwärter der Crew VII/2006 sind mit diesem Ausbildungsabschnitt zufrieden (siehe Abb. 4).¹⁷ Im Vergleich mit den anderen Ausbildungsabschnitten liegt die Zufriedenheit der Offizieranwärter mit der Grundausbildung damit im Mittelfeld.¹⁸ Lediglich sieben Prozent waren mit der 2006 durchgeführten Grundausbildung der Crew VII/2006 unzufrieden und neun Prozent sagten „teils/teils“.

17 Die zugehörigen Fragestellungen für diese und für alle folgenden Ergebnisdarstellungen finden sich in Punkt 9 dieses Berichtes.

18 In Abbildung 40 wird die Zufriedenheit mit den einzelnen Ausbildungsabschnitten im Vergleich dargestellt. Der Wertebereich reicht hier von +3 (sehr zufrieden) bis -3 (sehr unzufrieden). Auf dieser Skala bildet die Grundausbildung der Crew VII/2006 mit einem Wert von 1,3 genau den Durchschnitt aller Ausbildungsabschnitte, wird also von den Soldatinnen und Soldaten rückblickend weder besonders lobend noch besonders kritisch beurteilt.

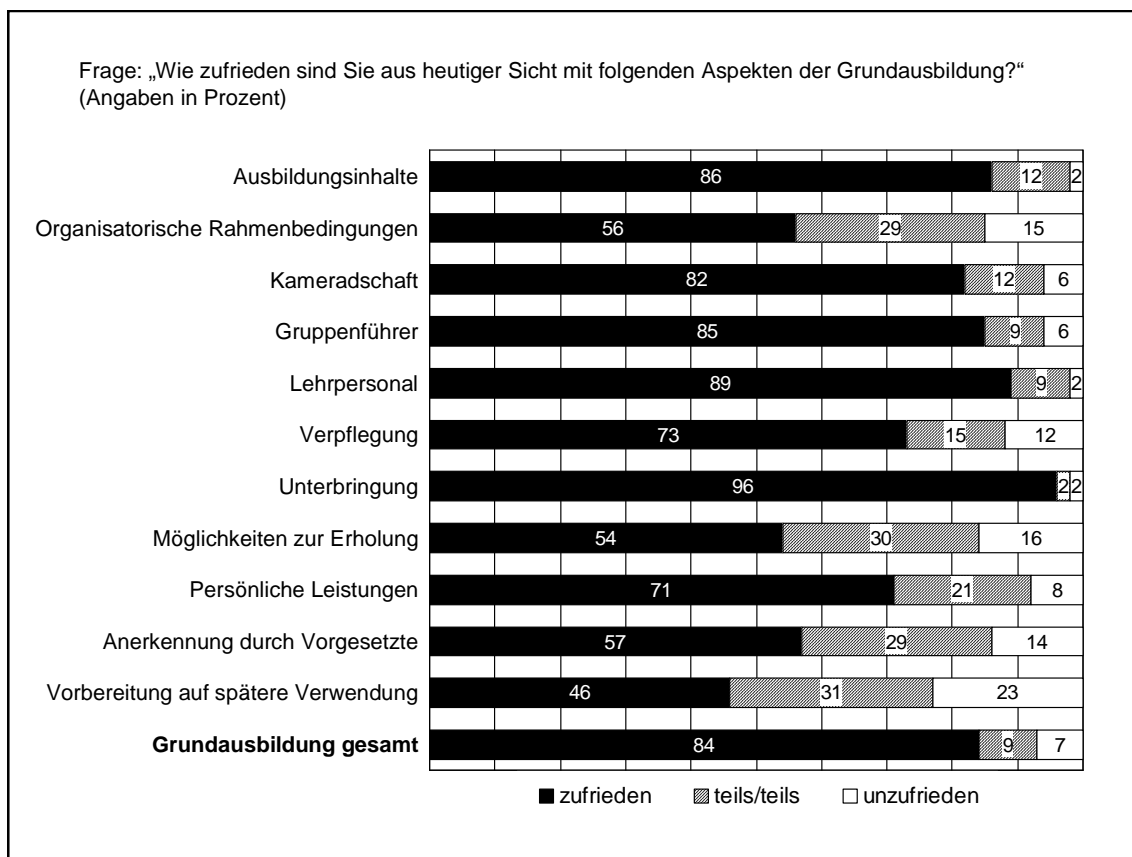
Eine besonders große Zufriedenheit ist dabei hinsichtlich der Unterbringung festzustellen. Fast einstimmig (96 Prozent) zeigten sich die Befragten hiermit zufrieden.¹⁹ Auf die Plätze zwei und drei kamen mit 89 Prozent Zufriedenheit das Lehrpersonal und mit 86 Prozent die Ausbildungsinhalte. Die größte Unzufriedenheit herrschte mit 23 Prozent in der Wahrnehmung der Vorbereitung für die spätere Verwendung. Die Unzufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Erholung betrug 16 Prozent und die Unzufriedenheit mit den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen 15 Prozent. Diese relativ kritischen Ergebnisse zu den Möglichkeiten zur Erholung stehen dabei offenbar mit den Besonderheiten der Grundausbildung in Zusammenhang, die aufgrund ihres Ausbildungsprofils zwangsläufig hohe individuelle Belastungen und kürzere Erholungszeiten mit sich bringt.

Am schlechtesten wird somit innerhalb der Grundausbildung ein prognostischer Aspekt – die Vorbereitung auf die spätere Verwendung – beurteilt. Diese Bewertung sollte einerseits weniger Anlass zur Besorgnis geben, denn diese Einschätzung beruht nur auf einem Gefühl über den Nutzen der erhaltenen Ausbildung, das später korrigiert werden kann. Andererseits ist jedoch entscheidend, dass dieses Gefühl erst in der Truppenverwendung und damit erst nach dem mehrjährigen Studium korrigiert werden kann. Bis dahin besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sich dieser subjektive Eindruck hält.

Dieses Gesamtbild der Zufriedenheit mit dem Abschnitt Grundausbildung der Crew VII/2006 ist den Einschätzungen der Teilnehmer ihrer Vorgängercrew sehr ähnlich. Auch die Crew VII/2005 bewertete die Unterbringung als den Punkt der größten Zufriedenheit während ihrer Grundausbildung (99 Prozent, siehe Abb. 5). Analog zur Bewertung der Crew VII/2006 erfuhr das Lehrpersonal bei Crew VII/2005 eine große Zustimmung mit 89 Prozent. An zweiter Stelle der Zufriedenheitsskala bei der Crew VII/2005 wurde mit 91 Prozent jedoch die Kameradschaft genannt, bei der Crew VII/2006 liegt dieser Wert bei erkennbar geringeren 82 Prozent.

¹⁹ Im Fragebogen wurde den Soldatinnen und Soldaten auch bei dieser Frage nicht die Möglichkeit gegeben, auf eine Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ oder „kann ich nicht beurteilen“ auszuweichen.

Abbildung 4: Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung (Neueinsteiger, Crew VII/2006)

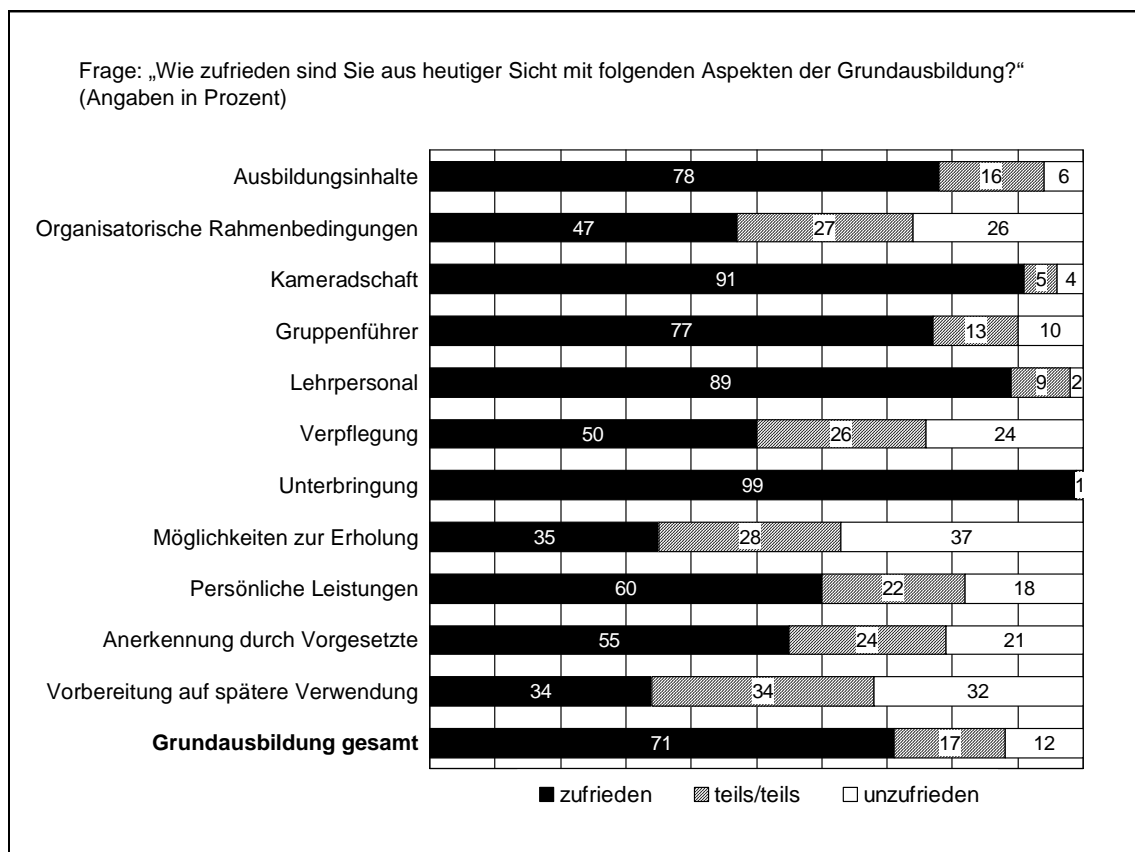


Ausgangsüberlegung dieser Studie ist es, dass sich die Gesamtzufriedenheit der Ausbildung in einem Ausbildungsabschnitt auf die Zufriedenheit mit einzelnen Rahmenbedingungen zurückführen lässt. Deutlich wird, dass die Rahmenbedingungen dabei klar identifizierbare und unterschiedlich starke Wirkungen aufweisen. So bestand zwar die größte Zufriedenheit der Offizieranwärter in der Grundausbildung hinsichtlich der Unterbringung, diese Zufriedenheit wirkte sich jedoch nur verhalten auf die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt aus (siehe Abb. 40). Zwar war die Zufriedenheit mit der Kameradschaft in der Gruppe und den unmittelbaren Vorgesetzten (Gruppenführer, Zugführer) geringer als die mit der Unterbringung (siehe Abb. 4). Diese zurückhaltender beurteilten Aspekte wirkten jedoch insgesamt wesentlich stärker auf die Gesamtzufriedenheit als die sehr gut bewertete Unterbringung.

Obwohl sich die Zufriedenheit mit der Verpflegung, der Unterbringung und den Möglichkeiten zur Erholung weniger stark auf die Gesamtzufriedenheit der Offizieranwärter auswirkt, ist hierdurch jedoch nicht abzuleiten, dass diese Aspekte künftig weniger Aufmerksamkeit durch den Arbeitgeber bedürfen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass

eine Senkung dieses Niveaus auch zu einer Verschlechterung der Zufriedenheit führen würde, selbst wenn diese Faktoren derzeit weniger wichtig für die Gesamtzufriedenheit sind. Gerade in Zeiten verschärften Wettbewerbs um qualifizierten Nachwuchs ist vielmehr davon auszugehen, dass diese grundlegenden Aspekte eines Beschäftigungsverhältnisses weiter an Relevanz gewinnen werden. Die Qualität der Unterbringung – die Marineschule erfüllt bereits den Standard der Kaserne 2000²⁰, wodurch das Gebäude einen recht komfortablen und modernen Wohnstil bietet – ist hierfür bereits eine gute Grundlage, wie die hohe Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten mit der Unterbringung zeigt.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung (Neueinsteiger, Crew VII/2005)



²⁰ Unter Kaserne 2000 wird ein höherer Wohnstandard in den Kasernen verstanden, der durch den schrittweisen Umbau vorhandener Immobilien erreicht werden soll. Der Umbau beinhaltet unter anderem die Reduzierung der Bettenanzahl pro Stube und die Auflösung der bisherigen gemeinschaftlichen Sanitärräume sowie deren Integration in die neuen Stuben und die Bereitstellung neuen Mobiliars.

Die von der Crew VII/2005 festgestellten Negativmomente der Grundausbildung sind ähnlich denen der Crew VII/2006: Die Möglichkeiten zur Erholung (37 Prozent), die Vorbereitung auf spätere Verwendung (32 Prozent) und die organisatorischen Rahmenbedingungen (26 Prozent) werden am häufigsten als Gründe für Unzufriedenheit genannt. Obwohl diese Aspekte auch von der Crew VII/2006 negativ bewertet wurden, muss dennoch hervorgehoben werden, dass sich die Bewertungen der Crew VII/2006 gegenüber der Crew VII/2005 deutlich verbessert haben²¹ – mit Ausnahme der Kameradschaft. Die Crew VII/2005 beurteilte beispielsweise die Möglichkeiten zur Erholung noch deutlich schlechter als die Crew VII/2006, sie wurden mehr als doppelt so stark kritisiert. Damit ist davon auszugehen, dass die infrastrukturellen Rahmenbedingungen während der Grundausbildung – mit leichten jahrgangsabhängigen Änderungen – relativ konstant auf hohem Niveau bewertet werden, während Rahmenbedingungen, die von dem Ausbildungsverlauf und ausbildenden Personen abhängen, variabler erscheinen.

Neben den bisherigen Ausführungen aufgrund der geschlossenen Fragen wurden die Offizieranwärter auch gebeten, in offenen Fragen einige zusätzliche und individuelle Problemlagen oder Positiverfahrungen mitzuteilen, die möglicherweise in den bisher dargestellten geschlossenen Fragen noch nicht berücksichtigt waren.

Mit 25 Nennungen auf der Liste der negativ beurteilten Momente der Grundausbildung stand für die Crew VII/2006 das Zeitmanagement (Essenszeiten, Erholungsphasen) ganz oben auf der Liste der Kritik, auch wenn die Anzahl von 25 vergleichsweise gering ist.

Die Frage des Zeitmanagements steht dabei offenbar im Zusammenhang mit den Spezifika der Grundausbildung, die sowohl Auszubildende wie Ausbilder vor starke Herausforderungen stellt. Die Nennungen geben auch Erklärungsansätze für Ergebnisse zu den geschlossenen Fragen in Abbildung 4. So könnte sich sowohl die Kritik an der Verpflegung wie auch die Kritik an den organisatorischen Rahmenbedingungen zu einem Teil aus den in Abbildung 6 genannten langen Wartezeiten vor dem Speisesaal erklären lassen. Auch „fehlende Informationen“ und organisatorische Unzulänglichkeiten insbesondere in der Einführungswoche wurden mit 24 Nennungen noch relativ häufig als Schwächen benannt. Dass diese Negativerfahrungen dabei langfristig in Erinnerung bleiben, verdeutlicht allein der Umstand, dass sich die befragten Offizieranwärter noch ein Jahr nach der Einführungswoche, nämlich zum Zeitpunkt der für diese Ergebnisse

²¹ Zu dieser Verbesserung trug offenbar auch die Verlängerung der Essenszeiten bei, die beginnend mit Crew VII/2006 eingeführt wurde.

zugrunde liegenden Befragung, so explizit und deutlich daran erinnern konnten (siehe Abb. 6).

Abbildung 6: Negativ beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung (Neueinsteiger, Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Grundausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Zeitmanagement (Essenszeiten, Wartezeiten, fehlende Erholungsphasen)	25
Planung und Organisation (insbesondere Einführungswoche), fehlende Informationen	24
Ausbilder, Gruppenführer (Unerfahrenheit, Distanz), Kompetenz bzw. Auftreten	12
Biwak, Märsche, Schießen, ABC-Ausbildung (Dauer, Umfang, Anzahl)	11
Sport (Dauer, Umfang, Zeitpunkt, Regenerationsphasen)	5
Sinnlose Aufgaben, unnötige Dienstzeitverlängerung, Beurteilung	5
Theorieunterricht (Dauer, Inhalte)	4
Bevorzugung von Frauen, Gleichberechtigung	2
Sanitätsbereich (Wartezeiten), Ärztliche Behandlung	2
Gesamt	90

Den dargestellten negativen Erinnerungen stehen auf der anderen Seite auch positiv erlebte Momente gegenüber. Zu diesen zählen die Offizieranwärter der Crew VII/2006 mit 40 Nennungen den Sport an der Marineschule Mürwik (siehe Abb. 7). Auch die „grüne“ Ausbildung findet mit 38 Nennungen noch eine beträchtliche Anzahl positiver Nennungen. Genannt wurden hier fast alle zentralen Aspekte der „grünen“ Ausbildung, darunter BIWAK, Märsche, Schießen, sogar der Formaldienst. Dicht gefolgt werden die positiven Nennungen der „grünen“ Ausbildung von den maritimen Aspekten der Ausbildung (37 Nennungen). Gerade bei diesen maritimen Aspekten sowie der Gemeinschaft und der Kameradschaft handelt es sich um besonders identitätsstiftende Merkmale, die – in positiver Erinnerung – zu einer Bindung an die Marine und den Offizierberuf beitragen können. Der Umstand, dass deutlich mehr Fälle positiver Momente als negativer Momente aufgelistet werden, unterstützt dabei nochmals die Einschätzung großer Zufriedenheit der Offizieranwärter mit der Grundausbildung.

Abbildung 7: Positiv beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung (Neueinsteiger, Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Grundausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Sport (Frühspport, Sportfest, sportliche Wettbewerbe, mehr Sport)	40
Biwak, grüne Ausbildung, Märsche, HWS, Wache, Schießen, Formaldienst	38
Maritime Aspekte in der Ausbildung (Kutterpullen, Nautical Competition)	37
Gemeinschaft, Kameradschaft (Zugabende, Teamwettkämpfe, Zusammenhalt)	23
Gesamt	138

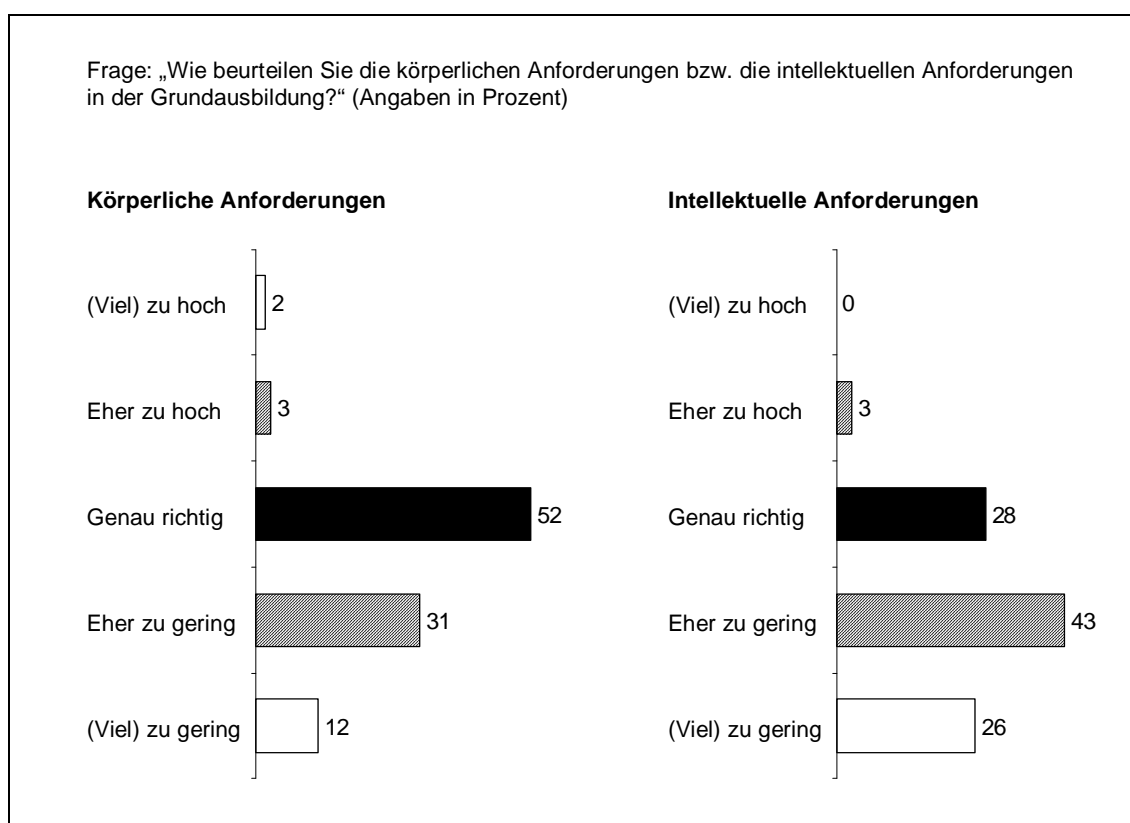
Kern aller Anforderungsbeschreibungen von Offizieren ist, dass diese Führungspersönlichkeiten gleichermaßen psychisch wie physisch leistungsfähig sind. Nur durch hohe Leistungen in beiderlei Hinsicht können Offiziere den Anforderungen ihres Tätigkeitsprofils gerecht werden. Während die objektiven sportlichen und intellektuellen Leistungen der Offizieranwärter nur durch die Leistungsbewertungen der Marineschule Mürwik selbst festgestellt werden können, verfolgte die Untersuchung im Rahmen dieser Studie einen anderen Ansatz: Ausgangsüberlegung war hierbei, dass die Zufriedenheit der Offizieranwärter mit der Ausbildung immer dann am höchsten ist, wenn die körperlichen und geistigen Forderungen ihren Wünschen und Neigungen entsprechen. Sofern sie sich genau im richtigen Maße gefordert fühlen, erlangen sie eine Befriedigung, die positiv auf ihre Zufriedenheit wirkt. Fühlen sich die Offizieranwärter hingegen deutlich über- oder unterfordert, kann dies zu Unzufriedenheit führen. Zur Untersuchung dieser Auslastungen wurden die Offizieranwärter zur Grundausbildung wie auch zu den im Folgenden noch zu beschreibenden Ausbildungsabschnitten danach gefragt, wie stark sie sich körperlich und geistig gefordert und ausgelastet fühlten.²²

Für die Grundausbildung werden physische und intellektuelle Anforderungen von den Offizieranwärtern dabei grundsätzlich unterschiedlich bewertet. Die Hälfte der Crew VII/2006 empfand die körperlichen Anforderungen während der Grundausbildung als „genau richtig“, aber nur ein knappes Drittel empfand auch die intellektuellen Anforder-

²² Für die Marineschule Mürwik ergibt sich aus dieser Untersuchung auch die Möglichkeit, konkrete Ansatzpunkte für ein Anpassen körperlicher und geistiger Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten zu erkennen.

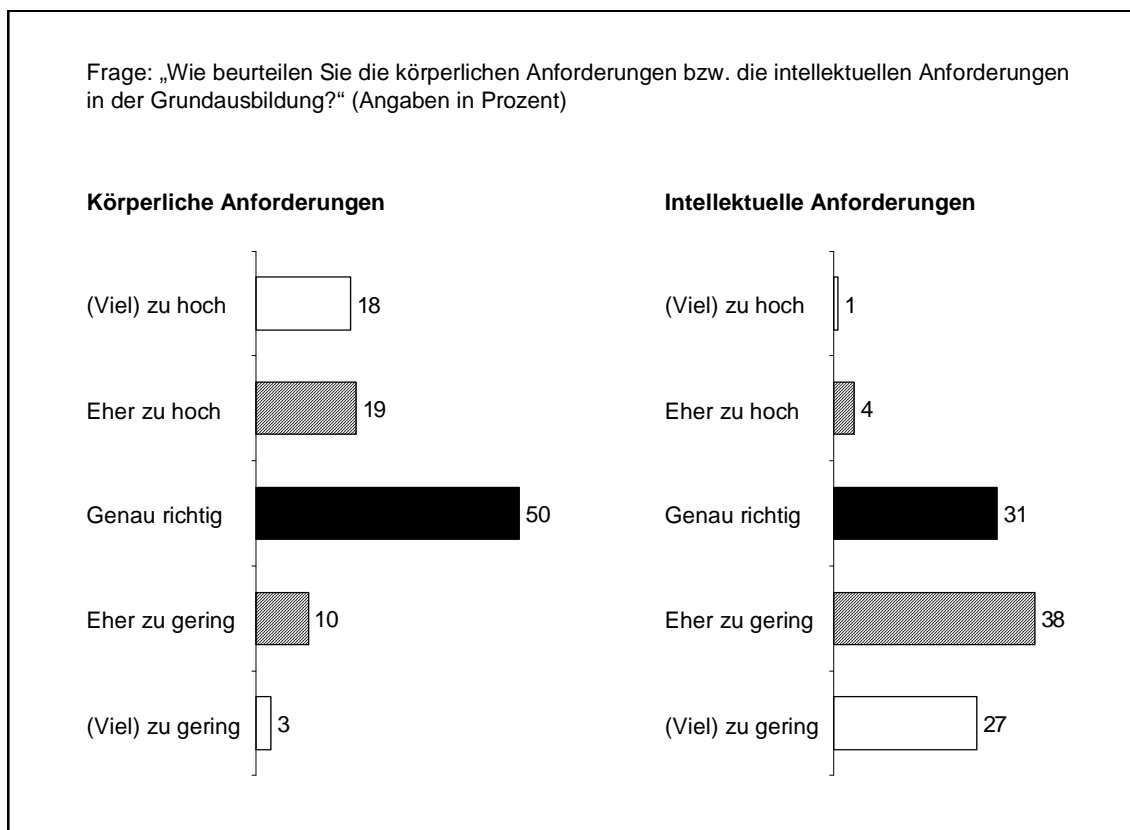
rungen als „genau richtig“ (siehe Abb. 8). Fast alle anderen empfanden die körperlichen und intellektuellen Anforderungen als zu gering, nur eine kleine Minderheit empfand die Anforderungen als zu hoch. Vor allem im Bereich der intellektuellen Anforderungen besteht also in der Grundausbildung noch Aktivierungspotenzial für die rund zwei Drittel der Soldatinnen und Soldaten, die sich hier unterfordert fühlen.

Abbildung 8: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2006)



Im Vergleich mit den Angaben der Crew VII/2005 wird deutlich, dass bei dieser die körperlichen Anforderungen von mehr als einem Drittel als eher zu hoch oder zu hoch eingeschätzt wurden. Wiederum die Hälfte der Teilnehmer empfand die körperlichen Anforderungen als „genau richtig“ (siehe Abb. 9). Während sich in körperlicher Hinsicht damit eher eine körperliche Überforderung eines Teils der Crew VII/2005 und eine körperliche Unterforderung eines Teils der Crew VII/2006 zeigen, werden die intellektuellen Anforderungen nahezu identisch beurteilt: Wie bei Crew VII/2006 stufte auch bei Crew VII/2005 ein knappes Drittel die intellektuellen Anforderungen als „genau richtig“ ein.

Abbildung 9: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2005)



Diese Unterschiede zwischen beiden Crews deuten auf drei Punkte hin: Erstens erklärt die von den Teilnehmern so wahrgenommene körperliche Überforderung der Crew VII/2005, weshalb hier das Bedürfnis nach mehr Ruhephasen stärker ausgeprägter war (nur 35 Prozent zeigten sich mit den Möglichkeiten zur Erholung zufrieden, siehe Abb. 5). Zweitens zeigt sich, dass die Grundausbildung trotz ihres relativ feststehenden Inhalts jahrgangsabhängig zu unterschiedlichen Belastungen führte. Drittens schließlich zeigen die Daten eine insgesamt starke körperliche Belastung des künftigen Offizier-nachwuchses, ohne deren grundsätzlich vorhandenen Bedürfnissen auch nach intellektuellen Leistungen gerecht zu werden.

So wird die Grundausbildung, der erste Ausbildungsabschnitt der Offizieranwärter überhaupt, zwar den Erwartungen der Offizieranwärter hinsichtlich der körperlichen Belastung als Soldat/in gerecht, gleichwohl müssen die Offizieranwärter hier zu Beginn der Ausbildung die Erfahrung einer gewissen intellektuellen Unterforderung machen. Dieser Bruch wird für viele Offizieranwärter umso deutlicher, weil viele von ihnen gerade ihr Abitur abgeschlossen haben, welches in der Regel über einen längeren Zeit-

raum besondere intellektuelle Fähigkeiten fordert und fördert. Hieran können die Offizieranwärter in den ersten Wochen in Mürwik zunächst nicht anschließen.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Es wurde darauf hingewiesen, dass Offizieranwärter bei ihrem Eintritt in die Marineschule vor individuellen Belastungen stehen können, die sich mit der Änderung der Lebensgestaltung und Lebensumstände bei Eintritt in die Bundeswehr ergeben. Wie gut diese Herausforderungen bewältigt werden, hängt auch damit zusammen, wie die neuen Lebensumstände bewertet werden. Je besser sie beurteilt werden, desto leichter dürfte den Soldatinnen und Soldaten die Integration in die Bundeswehr gelingen und desto eher dürften sich persönliche Bindungen herausbilden. Die Grundausbildung, insbesondere die ersten Tage, vermitteln den angehenden Offizieren ein wichtiges erstes Bild von ihrem künftigen Dienstherrn und Arbeitgeber. Herrscht hier Unzufriedenheit mit den organisatorischen Rahmenbedingungen, dann werden diese auch reflektiert und dürften durch individuelle Prognosen entscheidend für das grundsätzliche Bild von den Streitkräften sein. Diese Reflexion erfolgt dabei aller Erfahrung nach vor allem während der Grundausbildung aufgrund ihres Neuigkeitswertes auch gemeinsam mit der Familie – deren Beratung laut Studienergebnissen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr oftmals zentral bei der Berufsfindung ist. (Bulmahn 2007b: 72; Bulmahn 2007c: 73) Durch diese Reflexion in der Familie transportieren die Soldatinnen und Soldaten ihre Erfahrungen und Einschätzungen auch in die Gesellschaft. Die subjektive Bewertung der Ausbildung und insbesondere der Grundausbildung durch die Offizieranwärter stellt damit auch wichtige Impulse für das Bild der Bundesbürger über die Streitkräfte dar.²³

Abseits der genannten Defizite bei den Organisatorischen Rahmenbedingungen ist für die Soldatische Basisausbildung insgesamt festzustellen, dass diese angesichts der beschriebenen individuellen Herausforderungen ausgesprochen positiv bewertet wird. Wenn sich retrospektiv mehr als acht von zehn Befragten zufrieden über die Grundausbildung an der Marineschule Mürwik äußern, dann zeigt dies, dass den Offizieranwärtern grundsätzlich attraktive Bedingungen angeboten werden, die ihren Bedürfnissen

²³ Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr erhebt in seinen Bevölkerungsbefragungen jährlich die Einstellungen der Deutschen zu den Streitkräften.

weitgehend entsprechen und den Dienst in der Bundeswehr in dieser frühen Phase als attraktiv erscheinen lassen.

Gleichwohl offenbart die Befragung einige Erkenntnisse, die Grundlage für weitere Optimierungen sein könnten. Der Vergleich der Crews VII/2005 und VII/2006 zeigt zunächst, dass jahrgangsabhängige Zufriedenheiten und Problemstellungen existieren, aber auch grundsätzlich konstante Zufriedenheiten sichtbar werden. Insgesamt werden die einzelnen Rahmenbedingungen nicht so ausgeglichen bewertet wie beispielsweise in der Infanteristischen Basisausbildung, die in Punkt 4.2 untersucht wird.

Mit diesen Ergebnissen leiten sich die folgenden Empfehlungen ab:

Empfehlung 1: Bewertungsniveau der Grundausbildung halten, aber einzelne konkret identifizierte Rahmenbedingungen verbessern. Soll die Zufriedenheit mit der Grundausbildung als erstem und wichtigem Berührungspunkt der künftigen Offiziere mit ihrem Arbeitsumfeld weiter gesteigert werden, können auf Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse diejenigen Aspekte weiter verbessert werden, die eine hohe Korrelation mit der Gesamtzufriedenheit der Offizieranwärter mit ihrer Grundausbildung aufweisen. Vor allem Verbesserungen in den Bereichen Kameradschaft und Vorgesetzte dürften hier insbesondere auch zu einer Steigerung der Gesamtzufriedenheit führen (siehe Abb. 40). Vor allem aus den zu den genannten Punkten zu verzeichnenden recht hohen Anteilen von „teils/teils“-Antworten dürften durch die Betonung gruppendynamischer Prozesse relativ leicht mehr zufriedene Soldatinnen und Soldaten gewonnen werden. Crewübergreifend wurden für diesen Ausbildungsabschnitt die organisatorischen Rahmenbedingungen noch relativ kritisch gesehen, obwohl die infrastrukturellen Aspekte gelobt werden. Im Vordergrund der Kritik steht damit weniger die Sachausstattung als die Organisation.

Zweifelsfrei ist jeder Beginn einer Grundausbildung immer auch eine Herausforderung für die ausbildende Einheit. Unklar bleibt für die Marineschule Mürwik beispielsweise oftmals bis zuletzt, wie viele Offizieranwärter tatsächlich ihren Dienst antreten. Auch im Verlaufe der Ausbildung machen Offizieranwärter von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch und stellen die Organisation vor Herausforderungen. Es nimmt also nicht Wunder, dass organisatorische Herausforderungen entstehen, die einen enormen Grad an Flexibilität und Improvisation erfordern, der sich gerade auch aufgrund administrativer Strukturen und Notwendigkeiten als schwierig erweisen kann. Selbst wenn sich entsprechende organisatorische Unzulänglichkeiten wie beispielsweise Wartezeiten in der

Grundausbildung einstellen, kann bereits hier den Offizieranwärtern ein Bild von bestimmten Notwendigkeiten und Herausforderungen kommuniziert werden. Als künftige Führungspersönlichkeiten müssen auch sie später mit ähnlichen Herausforderungen umgehen können. Entscheidend ist, dass die Ausbilder Unzulänglichkeiten nicht kleinreden, sie nicht auf andere schieben oder eigene Frustration über einzelne Umstände erkennen lassen, sondern dass sie die Herausforderungen kreativ, offen und optimistisch angehen und den Soldatinnen und Soldaten dabei Einblick in den Hintergrund verschaffen.

Empfehlung 2: Beispiele aus dem Truppenalltag liefern, die die Notwendigkeit des Dienstalltages und des Erlernens bestimmter Inhalte illustrieren. Der relativ hohe Anteil von Offizieranwärtern, der sich unzufrieden mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung zeigt, sollte verringert werden. Andernfalls können sich diese subjektiven Einschätzungen bis in die Zeit nach dem Offizierstudium halten und so das Berufsbild beeinträchtigen. Empfehlenswert erscheint es daher, an konkreten Beispielen aus dem späteren beruflichen Alltag darzulegen, weshalb bestimmte militärische Grundlagen, die in der Grundausbildung vermittelt werden, von konkreter Wichtigkeit sind. Eine solche Vermittlung erfordert erfahrene und kommunikative Führungspersonen als Ausbilder, die Beispiele aus eigenem Erleben und Erfahrungsschatz anschaulich vermitteln können.

Empfehlung 3: Unterschiede in abweichenden körperlichen Belastungen untersuchen. Weiterhin wird angeregt, die Ursachen für die starken Unterschiede der körperlichen Belastungen der Crew VII/2005 und der Crew VII/2006 näher zu untersuchen. In Verbindung mit Leistungsbewertungen der Crews sowie Abbrecherzahlen könnte so auch genauer bestimmt werden, welche Rolle unterschiedliche Bewertungen der Grundausbildung für die weitere Entwicklung in der Ausbildung spielen. Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr wird hier künftig auch die eigenen erhobenen Daten im Rahmen dieser Untersuchung mit einbringen können.

Empfehlung 4: Offizieranwärter in der Grundausbildung intellektuell stärker fördern und fördern. Schließlich muss darauf hingewiesen werden, dass die intellektuelle Auslastung der Offizieranwärter im Bereich der Grundausbildung offenbar insgesamt zu gering ist, gerade wenn man den vorherigen Lebensabschnitt der meisten Offizieranwärter berücksichtigt. Auch wenn diese Auslastung in den auf die Grundausbildung folgenden Ausbildungsabschnitten steigt und die grundsätzliche militärische Ausbildung nun mal vor allem auch körperlich fordernd ist: Die Soldatische Basisausbildung ist ein prä-

gender und mitunter für das weitere Verbleiben in der Truppe entscheidender Ausbildungsabschnitt. Während dieser Zeit bilden sich Meinungen bei den Offizieranwärter und ihrem sozialen Umfeld über die Truppe als Arbeitgeber heraus. Deshalb sollte hier wie in allen Ausbildungsabschnitten im Zeitraum der Möglichkeit des Widerrufs der Verpflichtung ein möglichst typisches Bild des Dienstes vermittelt werden – auch mit hoher intellektueller Forderung. Aufgrund der militärischen Notwendigkeiten kann es nicht darum gehen, die körperliche Anforderungen in der Grundausbildung zugunsten einer stärkeren intellektuellen Forderung zu senken. Dies würde sich allein aus Gründen der zentral vorgegebenen Ausbildungsinhalte als schwierig erweisen. Möglicherweise lassen sich aber doch auch stärkere intellektuelle Anforderungen gestalten, beispielsweise dergestalt, dass Offizieranwärter sogar in dieser frühen Phase der Ausbildung stärker selbst Verantwortung wahrnehmen können. Zweifelsfrei sollte den Offizieranwärtern aber vermittelt werden, was die Besonderheiten sowie Sinn und Zweck der Soldatischen Basisausbildung sind. Zudem sollte durch besonders erfahrene Marineoffiziere erläutert werden, was die Offizieranwärter später im Truppenalltag detailliert erwartet.

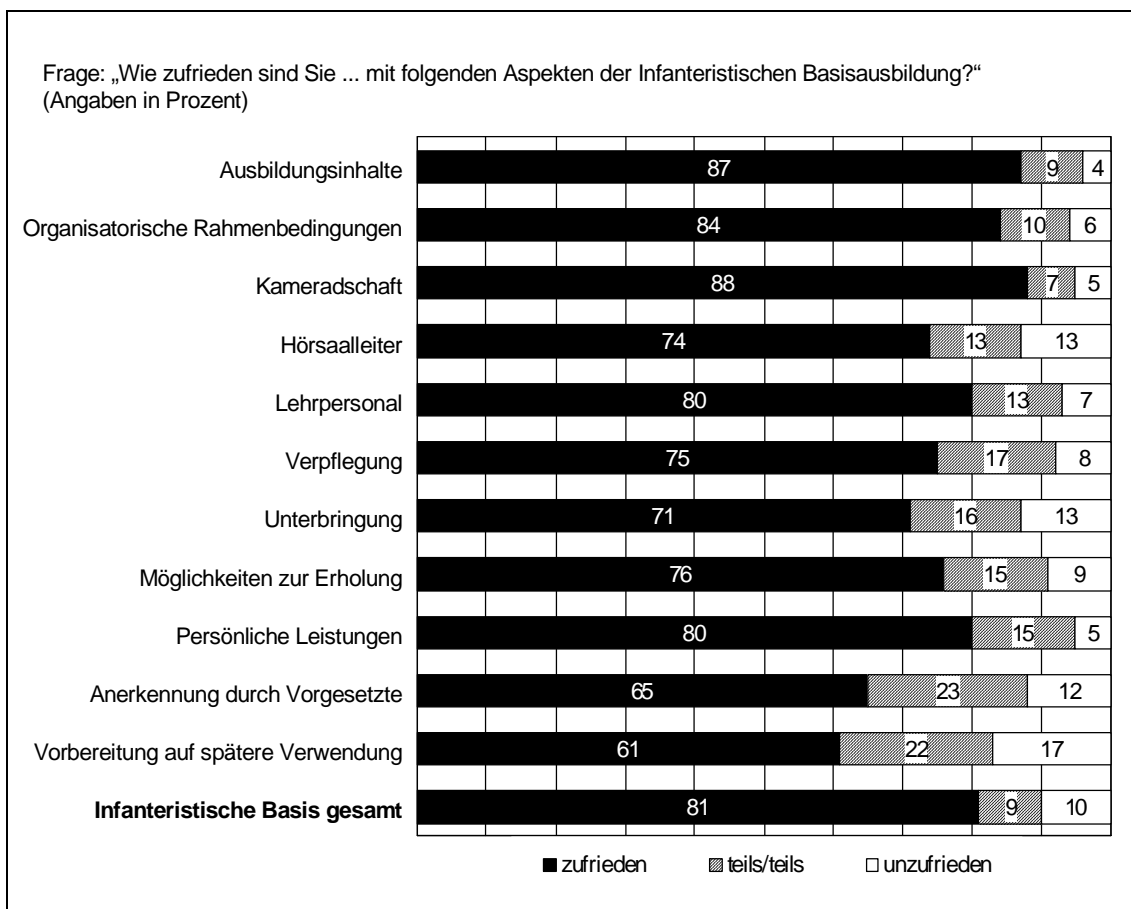
4.2 Infanteristische Basisausbildung

Die Infanteristische Basisausbildung wies im Ausbildungsplan für die Crew VII/2006²⁴ einen Gesamtumfang von über 200 Unterrichtsstunden auf, in denen zentral vorgegebene Themen wie Schießen und Marschieren auf dem Stundenplan standen. In der allgemein-militärischen Ausbildung wird unter anderem die Wachausbildung in der Marine und der Gefechtsdienst aller Truppen gelehrt. Einen Schwerpunkt dieses Abschnittes stellt die EAKK (Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung) dar. Während der Infanteristischen Basisausbildung sollen die Offizieranwärter vornehmlich ihre Fähigkeiten im Bereich der „grünen“ Ausbildung vertiefen und erweitern. Im Unterschied zur Soldatischen Basisausbildung, der Nautischen Basisausbildung und dem Offizierlehrgang wird die Infanteristische Basisausbildung nicht an der Marineschule Mürwik, sondern an der etwa 100 Kilometer von Flensburg entfernt liegenden Marineunteroffizierschule (MUS) in Plön (Schleswig-Holstein) durchgeführt.

24 Die im Abschnitt der Soldatischen Basisausbildung getroffenen Aussagen betrafen nur diejenigen der Offizieranwärter eines Jahrganges (etwa 80 Prozent), die eine Grundausbildung an der Marineschule Mürwik absolvierten. Den Analysen in diesem und in den folgenden Ausbildungsabschnitten liegt im Unterschied zur Grundausbildung wieder die Gesamtcrew mit einer Anzahl von 218 Offizieranwärtern (Crew VII/2006) zugrunde.

Die Gesamtzufriedenheit mit diesem Ausbildungsausschnitt lag nach Urteil der Crew VII/2006 bei 81 Prozent. 10 Prozent der Offizieranwärter waren damit unzufrieden, neun Prozent sagten „teils/teils“ (siehe Abb. 10). Mit diesen Werten liegt die Gesamtzufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung nur leicht unterhalb der durchschnittlichen Zufriedenheit aller Ausbildungsabschnitte (vergleiche Abb. 40) und etwa auf dem Niveau der Soldatischen Basisausbildung.

Abbildung 10: Zufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2006)



Differenziert nach den einzelnen Rahmenbedingungen zeigten sich die Befragten in der Infanteristischen Basisausbildung am zufriedensten mit der Kameradschaft in der Crew bzw. im Hörsaal (88 Prozent Zufriedenheit), den Ausbildungsinhalten (87 Prozent Zufriedenheit) sowie den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen (84 Prozent Zufriedenheit). Am stärksten unzufrieden zeigten sich die Teilnehmer der Crew VII/2006 wiederum bei der Beurteilung der Vorbereitung auf ihre spätere Verwendung (17 Prozent Unzufriedenheit). Wurde die Unterbringung während der Soldatischen Basisausbildung an der Marineschule Mürwik noch von fast allen Crewteilnehmern gelobt,

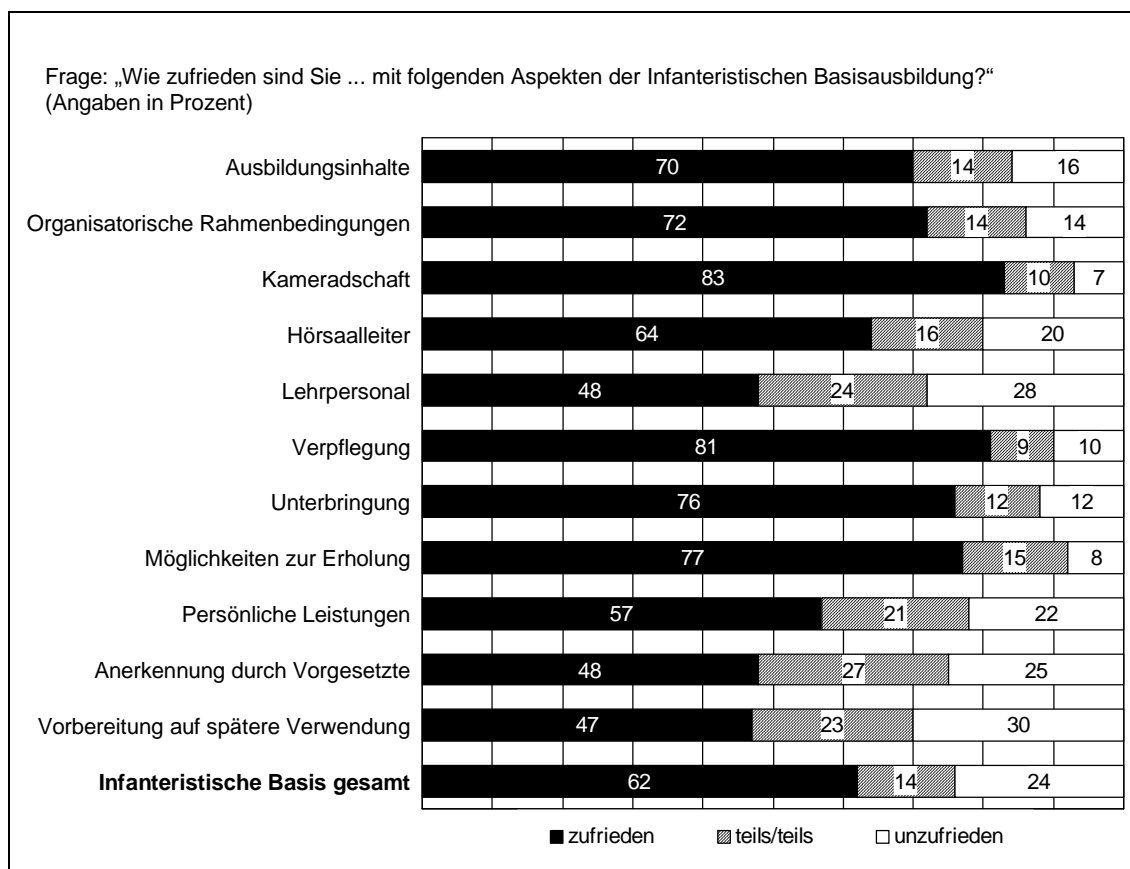
sank die Zufriedenheit während des Ausbildungsabschnittes an der Marineunteroffizierschule auf drei Viertel.²⁵

Während die Zufriedenheit mit den persönlichen Leistungen und dem Lehrpersonal während der Infanteristischen Basisausbildung bei der Crew VII/2006 mit 80 Prozent recht hoch war, zeigt sich im Vergleich zur Crew VII/2005, dass hier die Zufriedenheit deutlich geringer war (57 Prozent bzw. 48 Prozent, siehe Abb. 11). Insgesamt war die Zufriedenheit der Crew VII/2005 mit 62 Prozent für alle Aspekte des Ausbildungsabschnittes deutlich geringer als bei Crew VII/2006. Ähnlich zufrieden wie Crew VII/2006 zeigte sich Crew VII/2005 jedoch mit der Kameradschaft, in beiden Fällen wurde sie überdurchschnittlich positiv bewertet. Diese Befunde deuten nicht nur darauf hin, dass sich die Rahmenbedingungen für Crew VII/2006 während der Infanteristischen Basisausbildung deutlich günstiger als für Crew VII/2005 gestalteten. Sie zeigen durch die konstant gute Beurteilung der Kameradschaft auch, dass es gelungen ist, bei diesem für die Identifikation mit der Truppe und der Marine besonders wichtigen Aspekt trotz dieser geänderten Rahmenbedingungen eine hohe Zufriedenheit zu erreichen.

Eine recht hohe Unzufriedenheit zeigte sich bei Crew VII/2005 erneut hinsichtlich der Vorbereitung auf die spätere Verwendung (30 Prozent) und bei der Anerkennung durch Vorgesetzte (25 Prozent), die hier doppelt so stark kritisiert wurden als bei Crew VII/2006. Herausstechend ist auch, dass bei Crew VII/2005 28 Prozent mit dem Lehrpersonal explizit unzufrieden waren. Offen bleibt zunächst, ob es sich bei diesen Bewertungen um eine Crewspezifik handelt oder ob hierfür auch das Lehrpersonal bzw. andere Umstände mitverantwortlich zeichneten.

²⁵ Ursächlich hierfür ist der unterschiedliche Modernisierungsgrad der Ausbildungsstätten. Die Modernisierungen an der MUS waren bei Durchlaufen des entsprechenden Ausbildungsabschnittes durch die Crew VII/2006 vornehmlich nur im Bereich der Ausbildungsgebäude vorgenommen worden.

Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2005)



Gefragt nach individuell erlebten Negativmomenten zeigt sich, dass die Offizieranwärter der Crew VII/2006 insgesamt nur eine geringe Anzahl und thematisch breit gestreute Kritikpunkte anführen konnten. Diese deuten eher auf individuelle Problemlagen und weniger auf strukturelle Ursachen hin (siehe Abb. 12). Unter den strukturellen Faktoren ernten hier die Punkte Ausbildungsgestaltung, Planung und Organisation noch am stärksten Kritik. Bedeutsam erscheinen hier vor allem zusätzliche Aussagen, die die Kompetenz und Professionalität der Hörsaalleiter in Frage stellen. 21 negative Nennungen bezogen sich explizit auf Ausbilder und Vorgesetzte. Eine solche Kritik sollte vor allem vor dem Hintergrund bewertet werden, dass auch dieser „grüne“ Ausbildungsabschnitt – wie die Grundausbildung – in einer Phase der Gewöhnung der Offizieranwärter an die Bundeswehr stattfindet und noch innerhalb der Widerrufsfrist liegt. Gerade in diesem Abschnitt muss aus Sicht einer Strategie der Personalgewinnung gelten, die Soldatinnen und Soldaten in Berührung mit Vorbildern zu bringen, die ihnen vermitteln können, dass die Bundeswehr über professionelles und vorbildliches Personal verfügt.

Abbildung 12: Negativ beurteilte Momente der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Ausbildungsgestaltung, Planung, Organisation (Nachtschießen, 25-km-Marsch nach Biwak, 30-km-Marsch, Freitagslauf, Orientierungsmarsch, Verletzung auf der Schießanlage, Oberflächlichkeit, „Alles wurde nur angerissen“, mehr Schießen, zu wenig Ausbildung)	34
Ausbilder, Vorgesetzte (Verhalten, Auftreten, Niveau, Inkompetenz, Leichtfertigkeit, Unehrllichkeit, fehlende Vorbildfunktion)	21
Sport (Umfang, fehlender Frühsport), mehr/zu wenig Sport	11
Biwak (langweilig, unterfordert, zu kurz, zu viel Schlaf im Biwak)	10
HWS (sinnloses Waffenreinigen, stupide), EAKK (Prüfung, Praxis), CUA	10
Unterrichte (fehlende Anerkennung der Leistungen), Theorie (nicht zukunftsentscheidend, zu viel)	6
Unterbringung (unterschiedliche U.), Verpflegung	4
Wachausbildung (Ausbildungsmethode)	3
Frauen in der Bw (totale Gleichstellung)	2
Gesamt	101

Die von den Offizieranwärter in der offenen Frage zu positiv beurteilten Momenten der Infanteristischen Basisausbildung gegebenen Antworten bestätigen das Bild, das sich bislang in den geschlossenen Fragen abzeichnete. Sämtliche Inhalte dieses Ausbildungsabschnittes, seien sie praktischer (Märsche, MG3-Ausbildung) oder theoretischer Art (*Rules-of-Engagement*-Unterricht, Politische Bildung), werden als positive Momente hervorgehoben (siehe Abb. 13). Ausbilder und Vorgesetzte erhalten allerdings gegenüber 21 Negativnennungen (siehe Abb. 12) nur 3 Positivnennungen (siehe Abb. 13), bleiben also unter den Teilnehmern von Crew VII/2006 häufiger mit eher negativer Konnotation in Erinnerung.

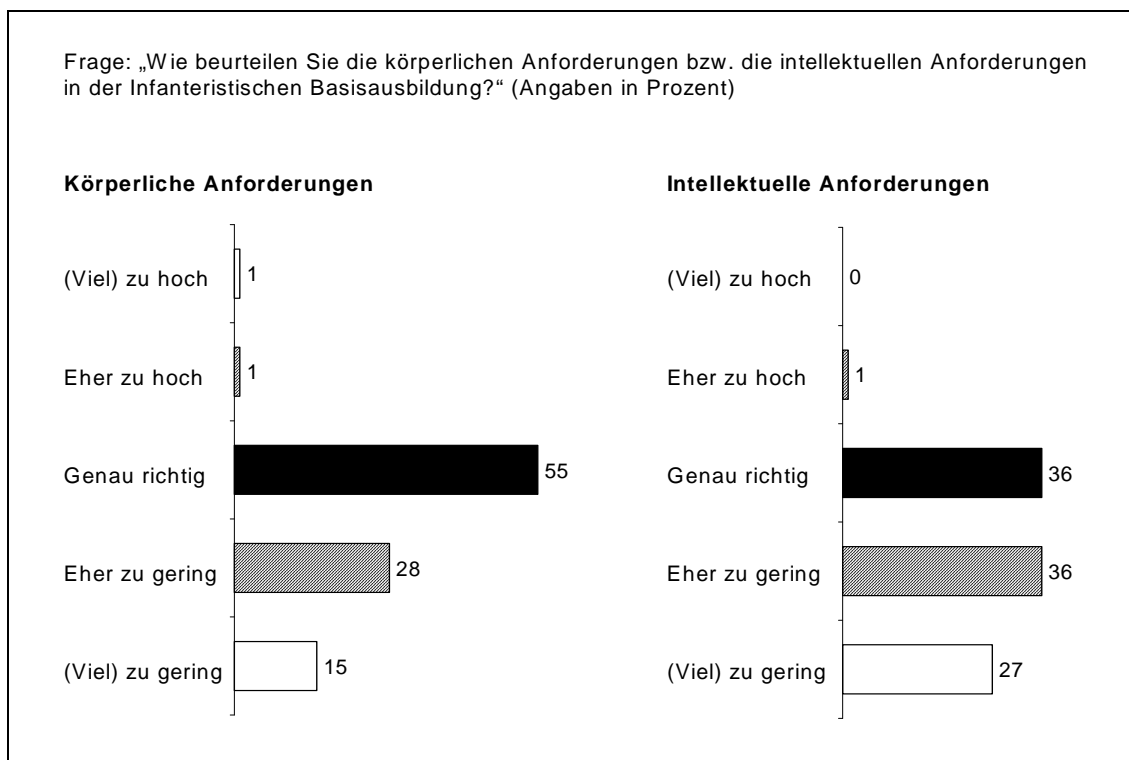
Abbildung 13: Positiv beurteilte Momente der Infanteristischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“
(Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Biwak (Aufenthalt im Grünen, Leben im Felde), Märsche (30-km-Leistungsmarsch, Stationsmärsche), grüne Ausbildung (Geländedienste, Gruppenausbildung im Felde)	82
HWS, Schießen (Ausbildung/Training, viel MG3-Ausbildung, Nachtschießen, Waffenausbildung, AGSHP), EAKK (interessant), CUA, Praxis, Theorie, Funkausbildung, Politische Bildung, ROE-Unterricht	67
Sport (Freitagslauf, 12-km-Ausdauerlauf, körperliche Anstrengung, körperliche Grenzen erfahren)	32
Kameradschaft	5
Infanteristische Basisausbildung insgesamt (alles, abwechslungsreich)	4
Ausbilder, Vorgesetzte (Umgang, Kompetenz, gute Vorgesetzte)	3
Wache, Wachausbildung	2
Gesamt	195

Wie zu den anderen Ausbildungsabschnitten wurden die Teilnehmer der Crew VII/2006 auch für den Abschnitt der Infanteristischen Basisausbildung gefragt, wie sie die körperlichen und intellektuellen Anforderungen beurteilen (siehe Abb. 14). Sehr ähnlich zu den Ergebnissen über die Grundausbildung geben zwar etwas mehr als die Hälfte der Offizieranwärter an, hier körperlich „genau richtig“ gefordert gewesen zu sein, der übrige Teil der Crew sah sich jedoch körperlich unterfordert. Ebenfalls analog zur Grundausbildung fühlten sich nur etwa ein Drittel der Offizieranwärter „genau richtig“ intellektuell gefordert – aber 63 Prozent intellektuell unterfordert.

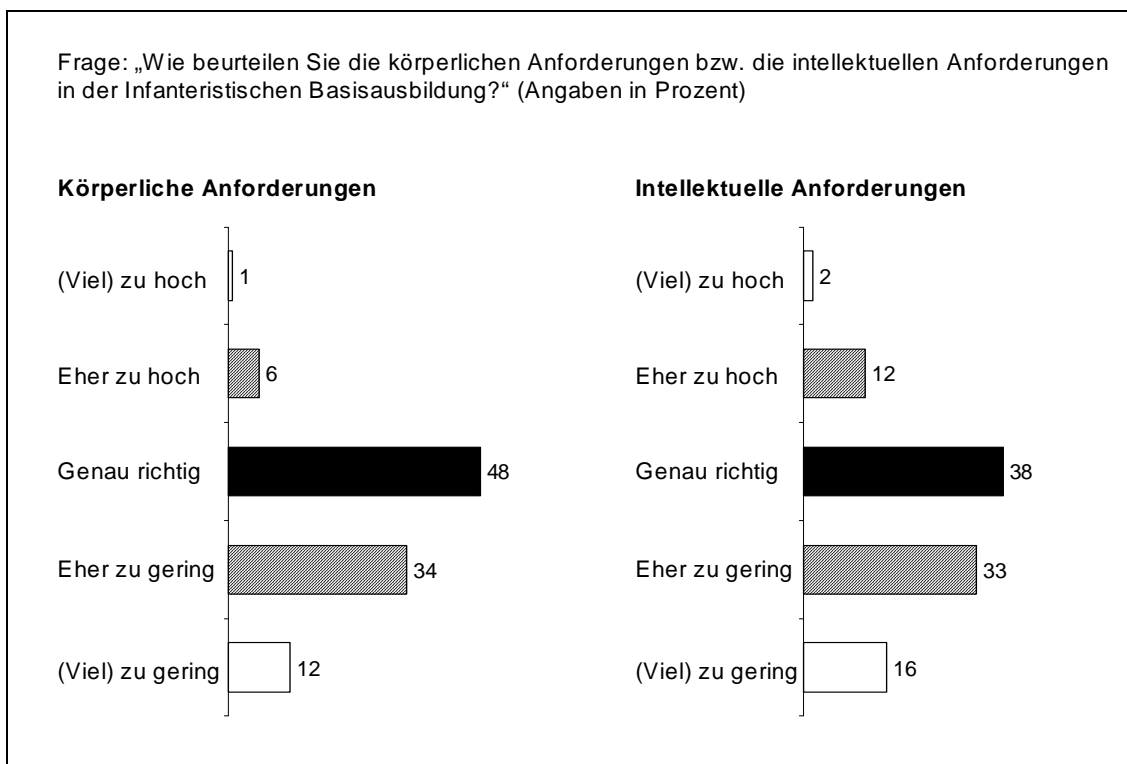
Abbildung 14: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2006)



Die Crew VII/2005 bewertete die Anforderungen mit einer leicht anderen Grundtendenz als ihre Nachfolgecrew (siehe Abb. 15). Während sich bei Crew VII/2006 fast kein Offizieranwärter körperlich oder intellektuell überfordert fühlte, sagten bei Crew VII/2005 immerhin sieben Prozent, dass sie die körperlichen Anforderungen als zu hoch empfanden und sogar 14 Prozent sagten, dass sie die intellektuellen Anforderungen als „eher zu hoch“ oder „(viel) zu hoch“ betrachteten.

Diese Überforderung der Crew VII/2005 im intellektuellen Bereich erstaunt einerseits im Crewvergleich, andererseits auch inhaltlich. Schließlich finden sich zwar in der Infanteristischen Basisausbildung auch Ausbildungsinhalte mit stärkeren theoretischen Bezügen als in anderen Ausbildungsabschnitten (Humanitäres Völkerrecht, ROE oder politisch-historische Bildung). Diese stellen aber nur einen Teil des Lehrstoffes dar und wechseln mit körperlichen Belastungen ab. Möglich ist, dass die intellektuellen Überforderungen einiger Teilnehmer der Crew VII/2005 darin begründet lagen, dass die Breite des Lehrstoffes hier besonders fordernd war, vor allem dann, wenn „alles nur angerissen wird“, wie es ein Offizieranwärter zusammenfasste. Andere merkten an, dass zu viel Theorie vermittelt wurde und diese nach Einschätzung der Offizieranwärter auch nicht „zukunftsentscheidend“ gewesen sei.

Abbildung 15: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2005)



Zwischenfazit und Empfehlungen

Von der Crew VII/2005 wurde die Infanteristische Basisausbildung ausgesprochen zurückhaltend bewertet, die Zufriedenheit lag hier bei weniger als zwei Dritteln. Crew VII/2006 urteilte über diesen Ausbildungsabschnitt deutlich positiver, indem sich hier 81 Prozent zufrieden zeigten. Nur unter Hinzuziehung der Bewertungen weiterer Crews können im Langzeitvergleich weitere Schlüsse zu diesen Ergebnissen gezogen werden. Gleichwohl kann eine deutliche Erhöhung der Zufriedenheit zwischen diesen beiden Crews festgestellt werden. Die Ursachen für diese Verbesserung müssen im weiteren Forschungsverlauf noch detailliert identifiziert werden. Überraschend zeigt sich jedoch bereits bei dem Vergleich der vorliegenden Daten, dass sich die Zufriedenheit der Offizieranwärter von einer Crew auf die nächste dramatisch ändern kann– immerhin um 19 Prozent unterscheidet sich die Zufriedenheit zwischen Crew VII/2005 und Crew VII/2006.

Eine besondere Bedeutung kommt der Infanteristischen Basisausbildung offenbar mit Blick auf die Herausbildung von Kameradschaft und eines Wir-Gefühles zu. Darauf

verweisen durchgängig hohe Zufriedenheitswerte im Bereich der Kameradschaft. Gleichwohl scheint sich diese Kameradschaft nur auf eine Art „horizontale Kameradschaft“, also unter den Offizieranwärter zu beziehen, nicht auch mit Blick auf das Lehrpersonal. Denn dieses wird zurückhaltend bewertet.

Um die positiven Entwicklungen in der Gesamtzufriedenheit von Crew VII/2005 auf Crew VII/2006 nachhaltig zu stabilisieren, können auf Grundlage der Befragungsergebnisse die folgenden Empfehlungen getroffen werden:

Empfehlung 1: Kontinuität in der Qualifikation des Ausbildungspersonals sicherstellen. Die Bewertung des Lehrpersonals durch die Offizieranwärter hat sich von Crew VII/2005 auf Crew VII/2006 zwar deutlich verbessert. Es gibt jedoch nicht nur Hinweise auf unterschiedliches Verhalten von Ausbildungspersonal im Crewvergleich, sondern auch innerhalb einer Crew. Einzelne Ausbilder fallen offenbar aus einer insgesamt guten Ausbildergruppe heraus. Um eventuellen Abgrenzungsprozessen und Negativhaltungen gegenüber Ausbildern („Niveau“, „Inkompetenz“, „Leichtfertigkeit“, siehe Abb. 12) vorzubeugen, sollte daher weiterhin und verstärkt auf eine kontinuierliche und durchgehende Qualifikation des Ausbildungspersonals an der MUS geachtet werden. Unabhängig von dieser Notwendigkeit muss jedoch auch weiter von den Offizieranwärtern eingefordert werden, trotz eventueller Unzufriedenheit mit den Ausbildern die Situation als souveräne künftige Führungspersönlichkeiten zu bewältigen.

Empfehlung 2: Noch stärker Bezüge zum späteren Dienstalltag in der Ausbildung herstellen. Den Offizieranwärtern sollte durch die Ausbilder noch stärker als bisher verdeutlicht werden, für welche Situationen eines typischen Dienst- und Bordalltags (Stichwort: Vorbereitung auf die spätere Verwendung) die konkreten Inhalte einer Ausbildung unerlässlich sind. Pädagogische Mittel, wie Gespräche mit dienst erfahrenen und einsatzerfahrenen Offizieren und Unteroffizieren, könnten hier erfolgversprechend sein.

Empfehlung 3: Intellektuelle Anforderungen ausbauen. Die Offizieranwärter können grundsätzlich stark für die Infanteristische Basisausbildung motiviert werden, da sie offenbar die Erwartungen vieler Offizieranwärter hinsichtlich einer militärischen Ausbildung befriedigt. Hier fordern und wünschen sich die Offizieranwärter auch starke körperliche Anforderungen – etwa die Hälfte findet diese Anforderungen bereits „genau richtig“, der Rest wünscht sich sogar noch stärkere körperliche Auslastung. Wichtig scheint es nach bisherigem Erkenntnisstand zugleich zu sein, den auch in diesem Ausbildungsabschnitt existierenden Wunsch der Offizieranwärter nach intellektueller Aus-

lastung zu befriedigen. Die intellektuellen Anforderungen wurden für diesen Ausbildungsabschnitt mehrheitlich als zu gering eingeschätzt, trotz der Vermittlung fordernder Themen.

4.3 Seemännische Basisausbildung

Der Ausbildungsabschnitt Seemännische Basisausbildung besteht aus einer mehrwöchigen Auslandsausbildungsreise auf dem Segelschulschiff Gorch Fock. Auf diesem Ausbildungsschiff erhalten alle Offizieranwärter des Truppendienstes, die Sanitätsoffizieranwärter der Marine sowie die Unteroffiziere des Seemännischen Dienstes ihre Ausbildung für ihre späteren Verwendungen. Eine Stammbesatzung von 85 Personen kann hier bis zu 138 Lehrgangsteilnehmer betreuen.²⁶

Für die Offizieranwärter der Marine bedeutet dieser Ausbildungsabschnitt in der Regel die erste umfangreichere Auseinandersetzung mit dem Alleinstellungsmerkmal der Marine – der militärischen Seefahrt. Es handelt sich dabei für viele um das erste physische Erleben einer Seefahrt unter militärischen Bedingungen. Erst nach Ende der Widerrufsfrist, etwa ein halbes Jahr nach der Seemännischen Basisausbildung, folgt das Flottenpraktikum.

Entsprechend prägend und entscheidend kann dieser erste „nasse“ Ausbildungsabschnitt für das Bild sein, das die jungen Offizieranwärter von der Marine und dem Seefahren erhalten. Der Umstand, dass sich auch die meisten älteren Offiziere noch ganz genau an ihre Fahrt auf der Gorch Fock erinnern können, zeigt deutlich, dass die hier vermittelten Eindrücke nachhaltig sind – und somit möglicherweise auch besonders prägend für die Herausbildung beruflicher Bindungen.

Auch die Teilnehmer der Crew VII/2006 heben diese Momente hervor, wenn man sie zu ihren positiven Erinnerungen an ihre Seemännische Basisausbildung fragt (siehe Abb. 16). Die Mehrheit (51 Nennungen) verweist hier auf die Seefahrt, die (Natur-) Erlebnissee, Auslandshäfen, Reiseroute usw. Von den 218 Befragten wurden daneben auch weitere 36 Nennungen abgegeben, nach denen der Seemännische Dienst besonders positiv bewertet wird. Die Kameradschaft, auf einem Segelschiff wie der Gorch Fock während dieser Ausbildungsphase gleichfalls ein spezieller Erlebnisaspekt, wird mit 24 Nennun-

²⁶ Daten nach: Presse- und Informationszentrum Marine.

gen ebenfalls noch häufig als besonders positiver Moment während der Seemännischen Basisausbildung bezeichnet.

Mit diesen Aussagen lässt sich bestätigen, dass der Ausbildung auf der Gorch Fock eine wichtige Funktion in der Herausbildung und Vermittlung der teilstreitkraftbezogenen Identität der Marine für die künftigen Offiziere zukommt. Dies wird insbesondere deutlich, wenn man sich die Gründe vergegenwärtigt, aus denen heraus sich junge Menschen für die Bundeswehr interessieren und sich für einen Dienst in der Marine bewerben. Für die Offizieranwärter der Marine ist es beispielsweise ausschlaggebender, dass sie bei der Marine Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt erleben, als dass sie ihnen Schutz vor Arbeitslosigkeit durch einen sicheren Arbeitsplatz gewährt. (Bulmahn 2007a) Insgesamt – so zeigen weitere Studien des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr – spielen intrinsische Motive bei der Berufswahl Jugendlicher eine wesentlich größere Rolle als extrinsische Faktoren. (Bulmahn 2007b: 76) Dieser Vorrang von auf die Marine ausgerichteten intrinsischen Faktoren vor extrinsischen Faktoren verweist darauf, dass eine Vielzahl von Soldatinnen und Soldaten nur deshalb Dienst in der Marine verrichten möchte, weil es sich hierbei um eine Teilstreitkraft handelt, mit der bestimmte seefahrtbezogene Eigenschaften verbunden werden. Die Gorch Fock kann diese Motivation frühzeitig befriedigen, der Ausbildung hier kommt damit eine wichtige Rolle bei den Entscheidungen der Soldatinnen und Soldaten für den weiteren Verbleib in der Marine zu.

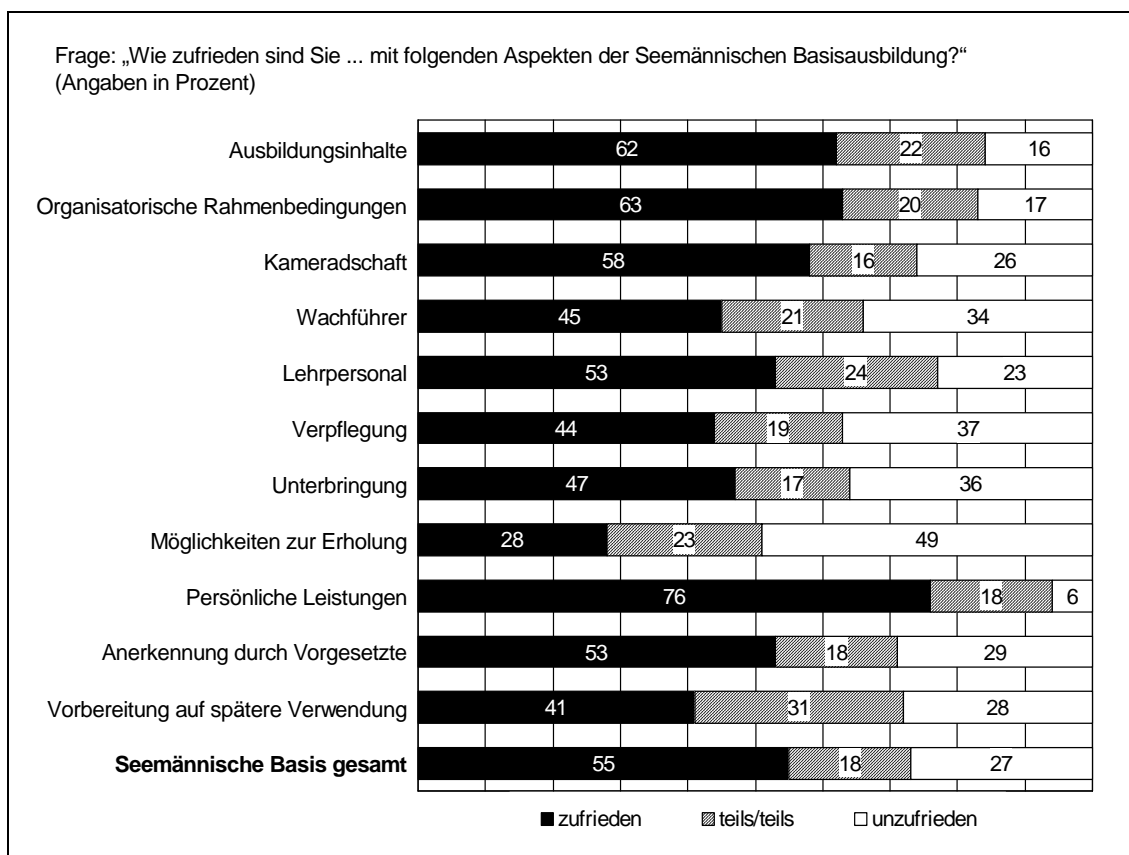
Abbildung 16: Positiv beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Seemännischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“
(Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Seefahrt, Erlebnisse (Natur), Erfahrungen, Auslandshäfen, Reiseroute, Reiseziele	51
Seemännischer Dienst (Arbeit in der Takelage/Aufentern, Segeln, Heißen und Niederholen, Seesack nähen)	36
Gemeinschaft, Kameradschaft, Crewgedanke (Eingliederung in Stammbesatzung), Teamwork, Segelwachen, Teamaufbau auch durch Vorgesetzte	24
Betreuung nach Dienst (Weihnachtsmarkt, -feier, Grillfest), Verpflegung (Essen beim Kommandeur), Sport (Hockeyspiel, Sportfest), Unterkunft (Hängematten)	15
Unterrichte (z. B. Geophysik, Wetterkunde, Segelkunde), Hafen-/Segelvorausbildung	10
Eigene Grenzen, körperliche Belastung, Überwindung der Höhenangst	5
Gesamt	141

Gefragt nach der Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt sagten mehr als die Hälfte der Crew VII/2006 (55 Prozent), mit ihrer Seemännischen Basisausbildung zufrieden gewesen zu sein (siehe Abb. 17). Knapp ein Drittel (27 Prozent) sagte, dass sie mit diesem Ausbildungsabschnitt unzufrieden waren. Damit überwog zwar der Anteil der Zufriedenen, dennoch zeigt ein Vergleich mit der Bewertung der anderen Ausbildungsabschnitte durch die Crew VII/2006, dass die Seemännische Basisausbildung am schlechtesten von allen Abschnitten bewertet wurde (siehe auch Punkt 4.7).

Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2006)



Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr hat analog zu den anderen Ausbildungsabschnitten insgesamt elf Gesichtspunkte zur Seemännischen Basisausbildung abgefragt, zu denen die Befragten ihre Zufriedenheit bekunden sollten. Darunter befanden sich Aspekte, die eher personenbezogen waren (Kameradschaft, Wachführer, Lehrpersonal, persönliche Leistungen, Anerkennung durch Vorgesetzte) und Aspekte, die eher sachbezogen waren (Ausbildungsinhalte, organisatorische Rahmenbedingungen, Verpflegung, Unterbringung, Möglichkeiten zur Erholung, Vorbereitung auf spätere Verwendung).

Sachbezogene Aspekte dürften bei der Seemännischen Basisausbildung insgesamt auch über mehrere Crews eine gewisse Stabilität aufweisen, da die räumlichen Bedingungen an Bord der Gorch Fock wie auch die Ausbildungsinhalte im Zeitverlauf eher gleich bleiben, auch wenn diese unter anderem von Witterungslagen beeinflusst werden können. Personenbezogene Aspekte erscheinen hingegen grundsätzlich variabler, da einerseits verschiedene Offizieranwärter unterschiedliche Eignungen, Fähigkeiten, Motivati-

onen und Erfahrungen mitbringen. Andererseits ist auch die Stammbesatzung von Jahrgang zu Jahrgang strukturellen Änderungen unterworfen.

Die Bewertung der einzelnen sachbezogenen Aspekte fällt dabei wie folgt aus: Zwei Drittel der Crew VII/2006 zeigten sich mit den Ausbildungsinhalten sowie den organisatorischen Rahmenbedingungen zufrieden, etwa die Hälfte mit Verpflegung und Unterbringung und 41 Prozent mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Kritisch sahen die Offizieranwärter hingegen die Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung – fast die Hälfte gab an, hiermit unzufrieden gewesen zu sein. Auch die infrastrukturellen Aspekte der Unterbringung und Verpflegung ernteten überdurchschnittliche Kritik. Hinsichtlich personalbezogener Aspekte zeigte sich ebenfalls ausgeprägte Kritik: 34 Prozent der befragten Offizieranwärter waren mit den Wachführern unzufrieden, 26 Prozent waren auch mit der Kameradschaft unzufrieden.

Der Vergleich dieser Daten der Crew VII/2006 mit den Bewertungen der Crew VII/2005 ist dabei aufschlussreich, um diese Ergebnisse einzuordnen (siehe Abb. 18). Die relativ ausgeprägte Kritik der Crew VII/2006 zu infrastrukturellen Aspekten findet sich ähnlich hoch auch bei Crew VII/2005: Offenbar basiert diese Unzufriedenheit auf Unterschieden der Lebensbedingungen in einer Kaserne 2000 (in der Marineschule) und den Bedingungen auf dem Segelschulschiff. Bei der Crew VII/2006 zeigen sich jedoch gegenüber Crew VII/2005 deutlich stärker personalbezogene Kritikpunkte. Der Faktor Mensch scheint also in der Tat ausschlaggebend für die unterschiedlichen Bewertungen beider Crews zu sein.

Bei der Feinanalyse der Zufriedenheitsraten der Crew VII/2006 zeigt sich dabei relativ klar, dass die einzelnen Törns durchaus unterschiedliche Bewertungen abgeben.²⁷ Törn 1 der Crew VII/2006 zeigte sich viel deutlicher als die anderen Törns zufrieden mit den Ausbildungsinhalten und den Vorgesetzten, Törn 2 zeigte sich mit den Ausbildungsinhalten wie auch mit den unmittelbaren Vorgesetzten und dem Lehrpersonal sowie mit der Verpflegung am wenigsten zufrieden. Zu Törn 3 ist die Besonderheit anzumerken, dass sich während dieser Fahrt ein stark polarisiertes Bild mit der Zufriedenheit der Kameradschaft auf der Gorch Fock zeigte. Hier gab es gegenüber den anderen Törns

²⁷ Die Crew VII/2006 wurde im Laufe ihrer Seemännischen Basisausbildung laut Ausbildungsplan auf insgesamt drei Törns aufgeteilt (siehe Abb. 3): Törn 1 (34. – 39. KW), Törn 2 (40. – 45. KW) und Törn 3 (46. – 51. KW).

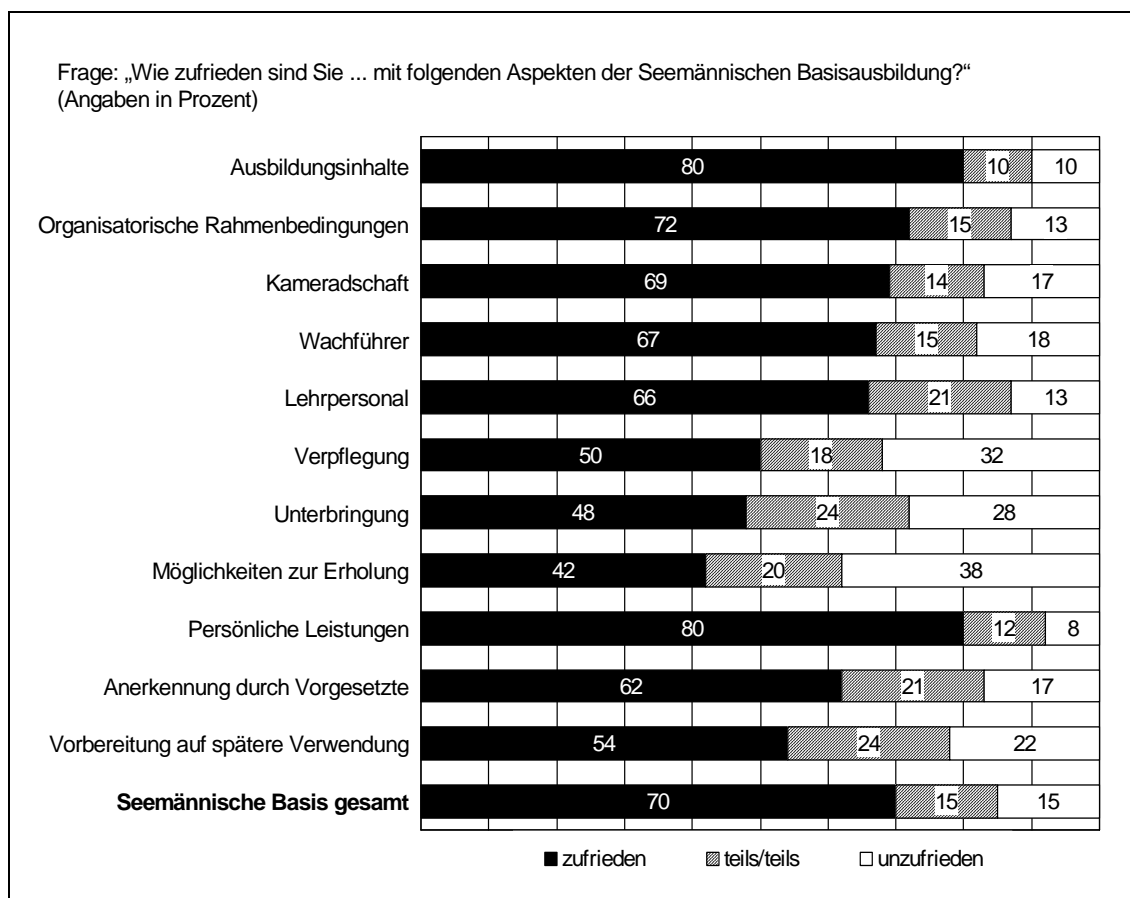
einen überdurchschnittlich hohen Anteil an unzufriedenen Kameraden, gleichzeitig gab es hier auch den höchsten Anteil an sehr zufriedenen Offizieranwärtern.²⁸

Als kritischster Törn der Neueinsteiger stellt sich damit für die Crew VII/2006 Törn 2 dar. Die Sonderstellung überrascht zunächst, kam dieser laut Ausbildungsbericht doch während seiner Fahrt in den Genuss einer angenehmen Wetterlage, auch wenn hier etwas weniger Ausbildungstage als bei Törn 1 zur Verfügung standen. Für gewöhnlich dürften angenehme Wetterlagen die infrastrukturellen Bedingungen an Bord besser gestalten als Schlechtwetterlagen. Dies dürfte insgesamt positiv auf die Bewertung eines Abschnittes wirken. Offensichtlich tragen diese objektbezogenen Aspekte hier also weniger zur Erklärung bei. Während Gesprächspartner an der Marineschule Mürwik keine Begründungen für eine mögliche Ausnahmestellung von Törn 2 sahen, bietet der Reiseabschlussbericht der 146. Auslandsausbildungsreise der Gorch Fock einen möglichen Hinweis zur Interpretation. Der Bericht legt nahe, dass die Offizieranwärter auf Törn 2 möglicherweise weniger „aktiv“ waren und auf die Ausbilder „eher lustlos“ und „sehr farblos“ wirkten. Die Gründe für die kritischen Bewertungen von Törn 2 – die sich stark auf die Gesamtbewertung dieses Ausbildungsabschnittes der Crew VII/2006 auswirken – könnten also nach dieser Einschätzung bei bestimmten Motivationen und Eigenschaften der Offizieranwärter von Törn 2 zu suchen sein. Ein verlässlicher Befund hierzu ließe sich jedoch erst durch das Hinzuziehen ergänzender qualitativer Befragungen und erst im langfristigen Vergleich verschiedener Törns erzielen.²⁹

28 Die Törns der Crew VII/2005 wiesen insgesamt ein homogeneres Antwortverhalten als die Törns der Crew VII/2006 auf. Aber auch hier gab es Ausnahmen: So zeigte sich rund die Hälfte des Törns 1 der Crew VII/2005 ausgesprochen unzufrieden mit der Verpflegung, während nur etwas mehr als ein Zehntel des Törns 2 der Crew VII/2005 hierzu Kritik anmeldete.

29 Gleichwohl kann eine mögliche Erklärung der Kritik an den Teilnehmern des 2. Törns die Stammbesatzung der Gorch Fock nicht aus der Pflicht nehmen, auf eventuelle Besonderheiten entsprechend zu reagieren. Aufgrund der besonderen Bedeutung der Erlebnisse auf der Gorch Fock für die Motivation der Offizieranwärter sind hier Anpassungsleistungen auf unterschiedliche Crews unerlässlich. Grundlage dieser Anpassungen könnten beispielsweise schon Vorgespräche zu den einzelnen Törns in der Marineschule sein.

Abbildung 18: Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2005)



Analog zu den anderen Ausbildungsabschnitten wurde den Offizieranwärtern auch für die Seemännische Basisausbildung die Möglichkeit gegeben, nach offenen Fragestellungen Hinweise auf Aspekte zu geben, die für ihre Meinungsbildung über den jeweiligen Ausbildungsabschnitt besonders wichtig waren (siehe Abb. 19). In 77 Nennungen wurde hierbei zu den Ausbildern Stellung bezogen: Umgang, Verhalten, Wortschatz und Einstellung der Stammbesatzung/Segelcrew werden hier als negative Momente hervorgehoben. Welche Gründe auch immer für das Auftauchen dieser Spannungen zwischen Stammbesatzung und Offizieranwärter ausschlaggebend waren: Für junge Menschen stellen Kameradschaft und Teamwork wichtige Kriterien für die Wahl einer Karriere in der Bundeswehr dar. Gerade diese Aspekte waren offenbar für einen Teil der Crew VII/2006 während der Ausbildung auf der Gorch Fock enttäuschend. Dieses kann, insbesondere während eines für die Marineausbildung symbolisch wichtigen Ausbildungsabschnittes, entscheidend für die Bereitschaft zu einer weiteren Verpflichtung sein.

Abbildung 19: Negativ beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Seemännischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Ausbilder, Segelcrew, Stammbesatzung (Umgang, Verhalten, Umgangston, Wortschatz, Einstellung, Arroganz, fehlende Motivation, fehlende Qualifikation, Schikane, Sonderrechte, Unfreundlichkeit, unnötiges Rummeckern, viele Konflikte)	77
Kameradschaft (Diebstahl unter Deck [2] , unangebrachte Kommentare, Gerüchte, Verachtung)	23
Unterrichte (Ausarbeiten von Kurzvorträgen, unter Deck, zu viel Wetterkunde, Nägel lernen, verkürzte Segelvorausbildung), Leistungsnachweise (Abschlussbeurteilung, -musterung)	10
Verhältnis zur Stammbesatzung (fehlender Zusammenhalt), Wache (langweilige Segelwachen), Reinschiff (Putzen aus Langeweile, sinnloses Putzen)	9
Verpflegung (schlechte Qualität, zu wenig Geschirr, zu wenig Personal bei der Essenausgabe), Küchendienst	9
Organisation (fehlende Freizeit, lange Nachbereitung), unnötige Aufgaben)	5
Unterkunft, Unterbringung (Kontrollen, Unsauberkeit), sanitäre Anlagen	5
Gesamt	138

Die körperliche und geistige Auslastung wird von den Offizieranwärtern in der Seemännischen Basisausbildung mit einer ähnlichen Tendenz bewertet wie sie bereits in der Grundausbildung und der Infanteristischen Basisausbildung anzutreffen war (siehe Abb. 20). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, dass die körperlichen Anforderungen während der Seemännischen Basisausbildung genau richtig waren, ebenfalls die Hälfte sagt, dass die intellektuellen Anforderungen hier genau richtig waren. Damit handelte es sich bei der Seemännischen Basisausbildung um denjenigen Ausbildungsabschnitt mit der ausgeglichensten intellektuell-körperlichen Belastung. Nur wenige aus der Crew VII/2006 sagen, dass die körperlichen und intellektuellen Anforderungen während der Seemännischen Basisausbildung zu hoch waren. Eher zeichnet sich auch hier ein Bild der Unterforderung eines Teils der Offizieranwärter: 41 Prozent gaben an, dass sie körperlich zu gering gefordert wurden, 47 Prozent gaben an, intellektuell (viel) zu gering gefordert worden zu sein.

Abbildung 20: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2006)

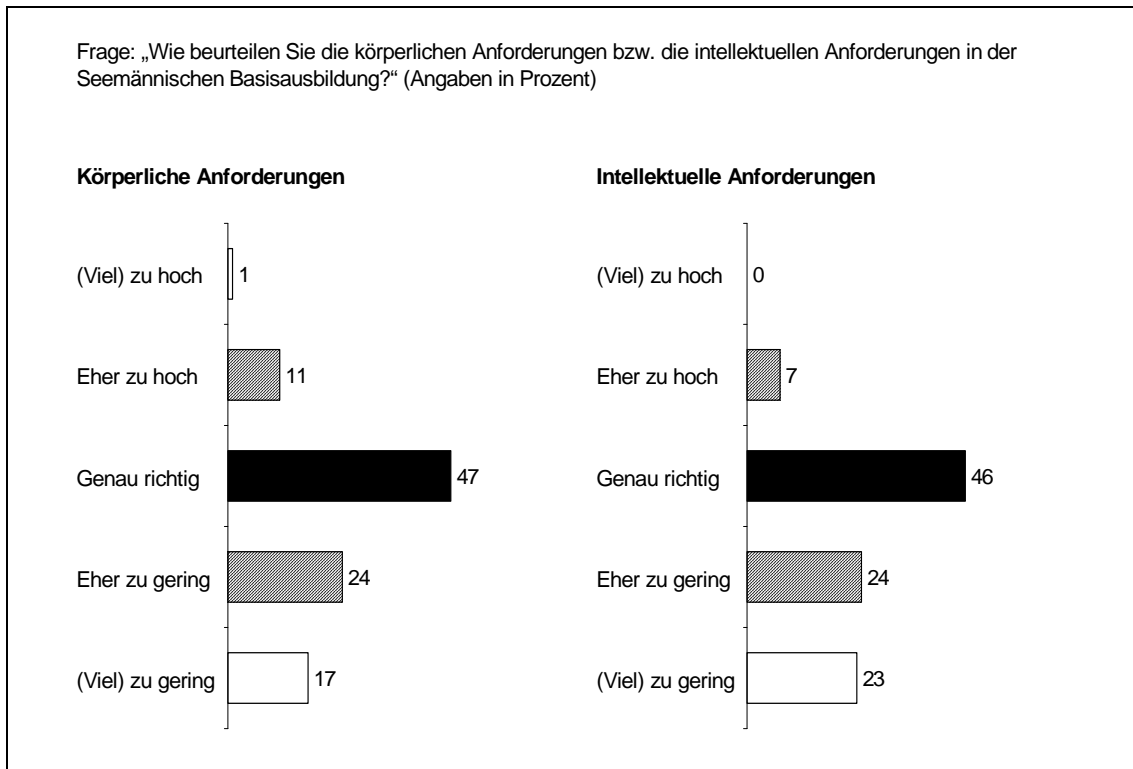
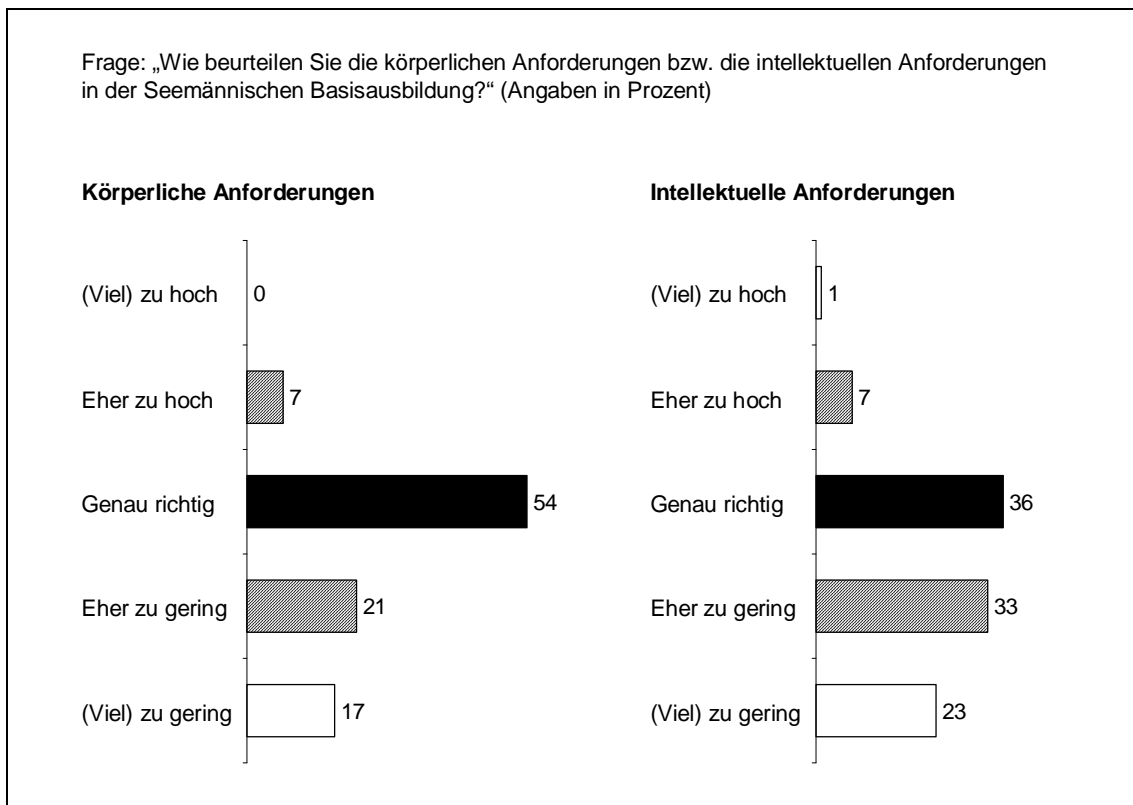


Abbildung 21: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2005)



Obwohl sich das Antwortverhalten der Crew VII/2005 (siehe Abb. 21) zur Crew VII/2006 bezüglich der körperlichen Anforderungen leicht unterscheidet, zeigt sich doch insgesamt ein relativ stabiles Bild: Etwas weniger als die Hälfte der Offizieranwärter empfindet die Anforderungen als richtig und ebenfalls etwas weniger als die Hälfte fühlt sich mehr oder weniger körperlich unterfordert.

Diese relative Stabilität ist dabei ein weiterer Indikator dafür, dass sich die gegenüber Crew VII/2005 zurückhaltendere Bewertung der Seemännischen Basisausbildung durch die Crew VII/2006 eher an anderen Aspekten festmachte, als an unterschiedlichen körperlichen und intellektuellen Anforderungen.

Zwischenfazit und Empfehlungen

Die vorliegenden Daten zu den Crews VII/2005 und VII/2006 sowie auch auf Ebene der einzelnen Törns zeigen, dass die Bewertungen dieses Ausbildungsabschnittes sehr unterschiedlich ausfallen können. Hierfür ist eine Reihe von Ursachen verantwortlich, die durch weitere Gespräche und langfristige Untersuchungen noch tiefer analysiert werden müssen. Gegenüber den anderen Ausbildungsabschnitten tragen insbesondere die spezifischen infrastrukturellen Einschränkungen auf der Gorch Fock (Räumlichkeiten, Verpflegung, Witterungsbedingungen) dazu bei, dass dieser Ausbildungsabschnitt kritischer bewertet wird. Da die Gorch Fock natürlich keinen Kaserne-2000-Standard aufweisen kann, geben diese über die Törns und Crews hinweg relativ konstant kritisch gesehenen Aspekte zunächst wenig Gestaltungspotenzial. Änderungsmöglichkeiten können jedoch im Bereich der intellektuellen Anforderungen gesehen werden, die von jeweils etwa der Hälfte der Crews als zu gering eingeschätzt werden. Diese intellektuelle Unterforderung entsteht auch in Relation zu anderen Ausbildungsabschnitten, möglicherweise aber auch aus den konkreten Bedingungen an Bord.

Empfehlung 1: Intellektuell stärker fordern. Die Seemännische Basisausbildung auf der Gorch Fock sollte stärker als bisher berücksichtigen, dass junge Offizieranwärter von ihrer Tätigkeit eine intellektuelle Forderung erwarten. Studien zu den beruflichen Vorstellungen von Jugendlichen zeigen, dass intellektuelle Herausforderungen für sie ein wichtiges Kriterium der Berufswahl sind (Bulmahn 2007b: 56ff.). Diese Wünsche gilt es zu erfüllen, wenn die Offizieranwärter optimal gefordert werden sollen, eine realistische Perspektive auf ihren künftigen Beruf erhalten sollen und ihnen im Zeitraum ihres Widerrufsrechts ein attraktiver Arbeitgeber vermittelt wird. Dies gilt speziell für

den ersten „nassen“ Ausbildungsabschnitt, in dem die Offizieranwärter bereits Rückschlüsse auf ihre künftige Verwendung ziehen. Man kann annehmen, dass in Zukunft gerade dann qualifizierter Nachwuchs für die Marine gewonnen und gehalten werden kann, wenn die intellektuellen Anforderungen und hierdurch zu erzielende individuelle Befriedigungen gesteigert werden können. Dies gilt insbesondere auch in der speziell prägenden Phase der Seemännischen Basisausbildung. Eine konkrete Möglichkeit könnte darin bestehen, die Offizieranwärter für kurze Zeiträume im Bereich der Navigation oder der Verpflegungsorganisation hospitieren zu lassen.

Empfehlung 2: Verhältnis zwischen Stammbesatzung und Offizieranwärtern klären. Die gegenüber der Crew VII/2005 stärker ausgeprägte Unzufriedenheit der Crew VII/2006 mit personellen Aspekten (Lehrpersonal, Anerkennung durch Vorgesetzte, Kameradschaft) deutet darauf hin, dass hier möglicherweise eine Situation vorlag, die ihre Ursache in speziellen personellen Konstellationen hatte. Obwohl die Daten nach der Auswertung von zwei Crews darauf hindeuten, dass die Ursachen für die Spannungen im Verhältnis zwischen Stammbesatzung und Offizieranwärtern zu suchen sind, weisen andere Einschätzungen außerhalb dieser Studie auch auf weitere Faktoren hin, namentlich die unterschiedliche Motivationslage einzelner Törns. Um Existenz und Ursachen dieser bekundeten Spannungen zu klären, sollten die verschiedenen existierenden Erklärungsansätze vertieft diskutiert und ausgewertet werden. Die Entspannung dieser Situation erscheint angeraten, da sich die Zufriedenheit in diesem Bereich vermutlich stark auf das Bild der Offizieranwärter von der Marine und ihrem künftigen Arbeitgeber auswirkt. Stoßen Offizieranwärter in diesem prestigeträchtigen Ausbildungsabschnitt auf Wachmannschaften, die aufgrund ihres Verhaltens nicht zur Motivation der Offizieranwärter beitragen, können sich kritisch-ablehnende Einstellungen schnell verfestigen und möglicherweise nicht nur Widerrufsraten erhöhen³⁰, sondern auch das Bild über bestimmte Dienstgrade (Unteroffizierdienstgrade der Wachmannschaften) prägen, die allenfalls im Truppenalltag nach dem Studium korrigiert werden können.

30 Die ebenfalls vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr durchgeführten Befragungen ausscheidender Offizieranwärter (Offizieranwärter, die im Laufe ihrer Zeit an der Marineschule Mürwik von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch machen), verweisen in Einzelfällen auf die konkreten Aspekte „Seefahrt“ oder „Verhalten von Vorgesetzten“ als wesentliche Bestimmungsgründe für ihr Ausscheiden. Obwohl in der Summe insgesamt eher andere Aspekte ursächlich für das Ausscheiden wichtig sind, stellen die genannten beiden Aspekte diejenigen dar, die durch die Marine auch selbst regelbar sind.

Empfehlung 3: Erlebnischarakter stärken. Zur Seemännischen Basisausbildung insgesamt wird empfohlen, dem besonderen Erlebnis Gorch Fock, für viele Offizieranwärter der erste lebenswirkliche Kontakt mit dem Alleinstellungsmerkmal der Marine, einen noch stärkeren Erlebnischarakter zuzuteilen, der nicht zwangsläufig zu einem Verlust des militärischen Charakters der Ausbildungsreise führen muss. Es erscheint ange raten, die Offizieranwärter mithilfe gemeinsamer positiver Identifikationspunkte für ein Verbleiben in der Marine zusätzlich zu motivieren.

Empfehlung 4: Besonderheiten der Törns genauer untersuchen. Bei künftigen Untersuchungen im Rahmen dieser Panelstudie sollte unter Beibehaltung der Anonymität der Befragten noch näher auf die Unterschiede zwischen der Zufriedenheit einzelner Törns eingegangen werden und eine noch engere Verbindung zu den Erkenntnissen der Stammbesatzung hergestellt werden.

4.4 Nautische Basisausbildung

Die Nautische Basisausbildung ist neben der Seemännischen Basisausbildung und der Infanteristischen Basisausbildung der dritte Ausbildungsabschnitt, an dem im ersten Halbjahr der Ausbildung jeweils ein Teil der Crew zeitlich gestaffelt teilnimmt. Die Nautische Basisausbildung umfasst dabei vor allem theoretische Inhalte mit hohen intellektuellen Forderungen. Gegenüber der Soldatischen Basisausbildung sind die körperlichen Anforderungen laut Dienstplan deutlich reduziert. Vielmehr obliegt es den Offizieranwärtern persönlich, sich sportlich zu engagieren. Zu den Inhalten mit hohen intellektuellen Anforderungen zählen dabei unter anderem die Nautik (mit Navigation, nautischer Gesetzeskunde, NAUTEX/AANS³¹) und der englische Sprachunterricht. Die eher praktischen Inhalte belaufen sich vor allem auf die Sportausbildung/Ausbildung zum Übungsleiter der Bundeswehr und die praktische Seemannschaft (Segeln und Kraftbootfahren). Die Ausbildung findet dabei im Wesentlichen wieder in den Räumlichkeiten der Marineschule Mürwik statt.

Nach Eintritt in die Marineschule Mürwik und sieben Wochen der praktischen militärischen Ausbildung in der Soldatischen Basisausbildung stellt die Nautische Basisausbil-

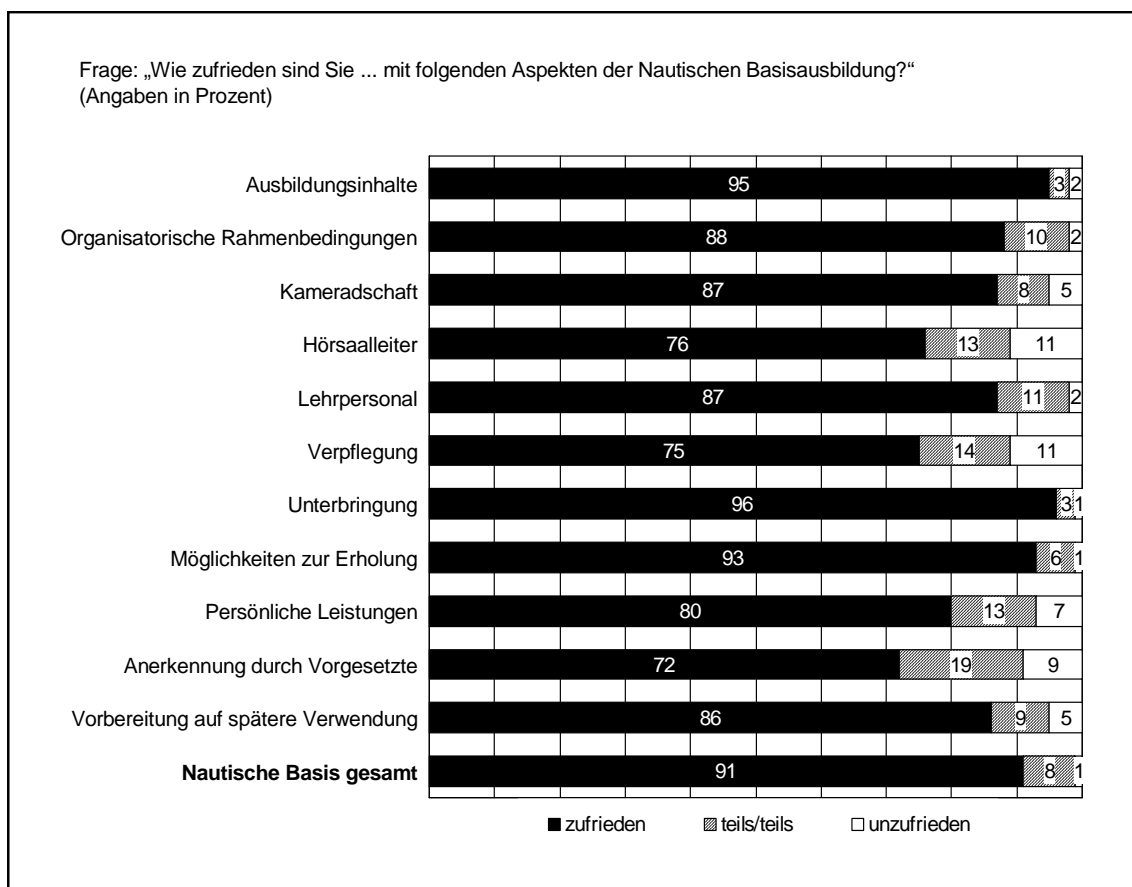
31 NAUTEX umfasst eine eintägige Navigationsfahrt unter realen Bedingungen, während die AANS eine über mehrere Tage stattfindende Ausbildung im Navigationssimulator der Marineschule Mürwik darstellt. Die NAUTEX wurde bislang auf dem Schulschiff Nordwind auf der Flensburger Förde durchgeführt. Die Nordwind wurde mit dem Jahrgang 2005 außer Dienst gestellt. Seitdem ist es organisationsabhängig, wo und mit welchem Schiff oder Boot die NAUTEX durchgeführt wird.

derung für mehr als ein Drittel der Offizieranwärter einen Ausbildungsinhalt mit unmittelbarem Bezug zur voraussichtlichen späteren Verwendung auf Booten und Schiffen der Marine dar. Für mehr als ein weiteres Drittel folgt die Nautische Basisausbildung nach der Infanteristischen Basisausbildung einem weiteren eher allgemein-militärischen Ausbildungsabschnitt mit nur geringem Anteil expliziten Marinebezugs. Somit kommt der Nautischen Basisausbildung eine wichtige Rolle für die Entwicklung einer teilstreitkraftbezogenen Identität und Motivation zu. Für viele werden hier zentrale Ausrüstungsgegenstände und Fähigkeiten der Marine erstmals greifbar, während sich die bis dahin absolvierten Ausbildungsabschnitte eher auf allgemein-militärische Aspekte beliehen.

Die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt ist gegenüber den bislang dargestellten Abschnitten überragend: 91 Prozent der Offizieranwärter der Crew VII/2006 zeigen sich generell mit der Nautischen Basisausbildung zufrieden, acht Prozent sagen „teils/teils“, ein Prozent zeigt sich unzufrieden (siehe Abb. 22). Im Urteil der Offizieranwärter handelt es sich um den zweitbesten Ausbildungsabschnitt während ihrer einjährigen Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik.

Die Zufriedenheit der Offizieranwärter mit den erfragten Rahmenbedingungen ist durchgängig in allen erfragten Einzelaspekten sehr hoch. Besonders zufrieden zeigten sich die Soldatinnen und Soldaten danach mit der Unterbringung (96 Prozent), den Ausbildungsinhalten (95 Prozent) und den Möglichkeiten zur Erholung (93 Prozent). Etwas weniger zufrieden waren die Offizieranwärter mit der Anerkennung durch die Vorgesetzten, den Hörsalleitern und der Verpflegung. Zwischen neun und 11 Prozent zeigten sich hier unzufrieden, die erklärte Zufriedenheit liegt aber immer noch bei rund drei Vierteln.

Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

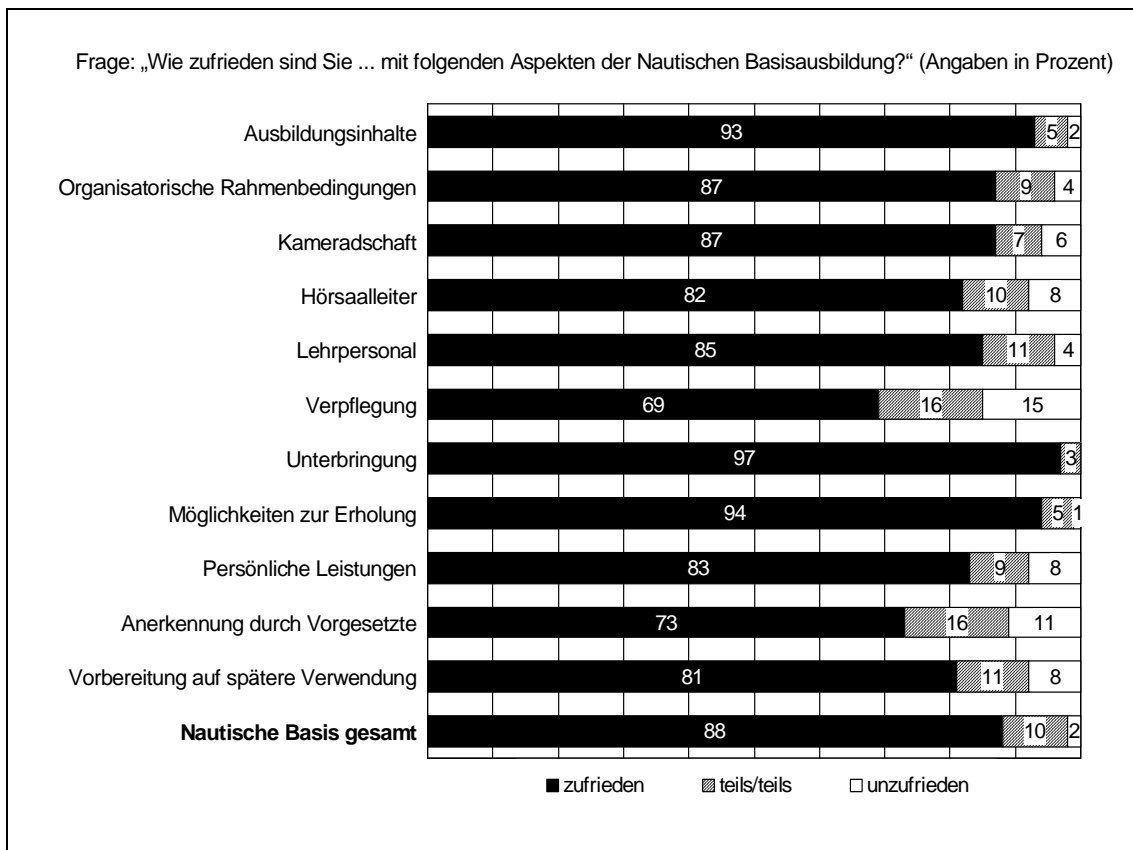


Der Vergleich der Bewertung der Nautischen Basisausbildung zwischen der Crew VII/2006 und VII/2005 (siehe Abb. 22 und 23) zeigt in den Bewertungen lediglich kleinere Unterschiede, die sich im einstelligen Prozentbereich bewegen. Diese Kontinuität spricht auch für eine crewübergreifende Stabilität der Rahmenbedingungen.

Während bei den geschlossenen Fragen eine ausgesprochen hohe und stabile Zufriedenheit der Offizieranwärter in diesem Ausbildungsabschnitt reflektiert wurde, geben die Antworten der 218 befragten Offizieranwärter der Crew VII/2006 auf die offenen Fragestellungen einige Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten. Relativ viele Nennungen von Negativaspekten finden sich dabei zu den Ausbildungsinhalten und der Ausbildungsvermittlung (siehe Abb. 24). Die Ausbildung wird zwar intellektuell fordernd empfunden, jedoch kritisieren die Offizieranwärter unter anderem, dass die Ausbildung zu monoton und zu theoretisch sei, und verweisen auf Probleme bei der Erlangung von Leistungsnachweisen sowie auf eine „schlechte Schulatmosphäre“. Deutlich wird auch, dass die Offizieranwärter die identitätsstiftenden und teilstreitkraftspezifischen Ausbildungsinhalte wie Kraftbootfahren oder NAUTEX gern noch umfangreicher absolvieren

würden (15 Nennungen) und dass sie insgesamt auch nach mehr sportlicher Betätigung suchen (11 Nennungen). Hier wird möglicherweise nach einer in der Dienstzeit liegenden körperlichen Kompensation der vorwiegend intellektuell fordernden Ausbildungsinhalte Navigation, Nautische Gesetzeskunde und Sprachausbildung gesucht, die durch die Sportausbildung/Ausbildung zum Übungsleiter der Bundeswehr allein nicht erreicht wird.

Abbildung 23: Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2005)



Die von den Offizieranwärtern explizit positiv hervorgehobenen Momente der Nautischen Basisausbildung belaufen sich auf die Segellangfahrt³², Segelausbildung, Kraftbootausbildung und die Navigationsausbildung. Teilstreitkraftbezogene Spezifika stehen für die Offizieranwärter hier also im Vordergrund.

³² Planmäßig führen maximal fünf Hörsäle während der Nautischen Basisausbildung eine Segellangfahrt durch.

Abbildung 24: Negativ beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Nautischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Ausbildungsinhalte/-vermittlung (NAV/NTG-Theorie – die Praxis kommt zu kurz, zu langweilig, zu monoton, Methodik/Didaktik), zweigeteilter Englischunterricht, Rechtsunterricht, Unterricht „Seemannschaft“, Vorbereitung auf Leistungsnachweise	43
Segellangfahrt, Kraftbootausbildung (zu kurz), praktische Navigationsausbildung (kommt zu kurz, mehr NAUTEX-Praxis)	15
Sport (mehr/zu wenig Sport)	11
Organisation, Planung, Administration (Baulärm, ständiges Wechseln der Unterrichtsräume, Stubenbelegung, Nichtraucherzimmer, Stundenplaneinteilung, unsinnige Stundenpläne)	9
Freizeit, Zeitmanagement (lange Pausen zwischen Unterrichten, zu viel Stoff – zu wenig Zeit, zu viel Unterricht an einem Tag)	5
Kameradschaft (schlechte Schulatmosphäre, fehlende Einsatzbereitschaft, keine Rücksicht auf Lernende)	4
Hörsaalleiter (Abstimmung untereinander)	3
Gesamt	90

Abbildung 25: Positiv beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente der Nautischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Segellangfahrt/Segelausbildung, Kraftbootausbildung, Navigationsausbildung (Praxis, NAUTEX), AANS	122
Vorgesetzter/Hörsaalleiter (ausl. Hörsaalleiter, Berufsverständnis, fachliche Kompetenz, Unterstützung, Verhalten)	7
Sport, Sportfest	4
Ausbildungsinhalte (NTG-Theorie)	3
Kameradschaft, Hörsaalabend	2
Gesamt	138

Die Offizieranwärter werden während der Nautischen Basisausbildung vor die Anforderung gestellt, sich theoretisches Wissen für die Seefahrt anzueignen und dieses im praktischen Einsatz anwenden zu können. Für die meisten der Soldatinnen und Soldaten ist der Vorgang des Lernens theoretischer Inhalte durch ihr zumeist noch nicht lange zurückliegendes Abitur noch sehr vertraut. Durch die praktischen Ausbildungsinhalte kann teilweise auch der starken Sportaffinität der meisten Offizieranwärter Rechnung getragen werden. In diesem Ausbildungsabschnitt scheinen daher Lernziele und Tätigkeitspräferenzen der Offizieranwärter ideal zusammenzupassen, indem abwechslungsreiche körperliche und intellektuelle Aktivitäten angeboten werden. Für den Bereich der intellektuellen Anforderungen in der Nautischen Basisausbildung ist festzuhalten, dass 72 Prozent der Offizieranwärter der Crew VII/2006 diese Anforderungen als „genau richtig“ beschrieben (Abb. 26). In keinem anderen Ausbildungsabschnitt fühlten sich die Offizieranwärter damit intellektuell stärker gefordert. Nur etwa ein Fünftel empfand diese intellektuellen Anforderungen noch als zu gering. Angesichts der intellektuellen Leistungsfähigkeit, Lernfähigkeit und des Lernwillens ehemaliger Abiturienten dürfte eine solche intellektuelle Forderung alles in allem erfüllend und auch motivierend auf die Offizieranwärter wirken.

Überraschend erscheint allerdings, dass sich eine sehr klare Mehrheit der Offizieranwärter in diesem Ausbildungsabschnitt körperlich explizit unterfordert fühlte, obwohl die Ausbildung auch körperliche Aktivitäten umfasste und die Ausbildung an der Marineschule Möglichkeiten zum privaten Sport nach Dienstschluss bietet. Der Vergleich mit der Crew VII/2005 (Abb. 27) zeigt, dass die Zufriedenheit mit den körperlichen Anforderungen während der Nautischen Basisausbildung offenbar Schwankungen unterliegt und damit auf gestaltbare Umstände schließen lässt. Gegenüber der Crew VII/2005 empfanden bei der Crew VII/2006 deutlich mehr Soldatinnen und Soldaten die körperlichen Anforderungen als zu gering oder viel zu gering. Die Gründe dieser Verschlechterung können, in der spezifischen Ausbildungsgestaltung oder den Rahmenbedingungen an der Marineschule zu suchen sein, können sich aber auch aus bestimmten Witterungs- oder Sonderverhältnissen ableiten.

Abbildung 26: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2006)

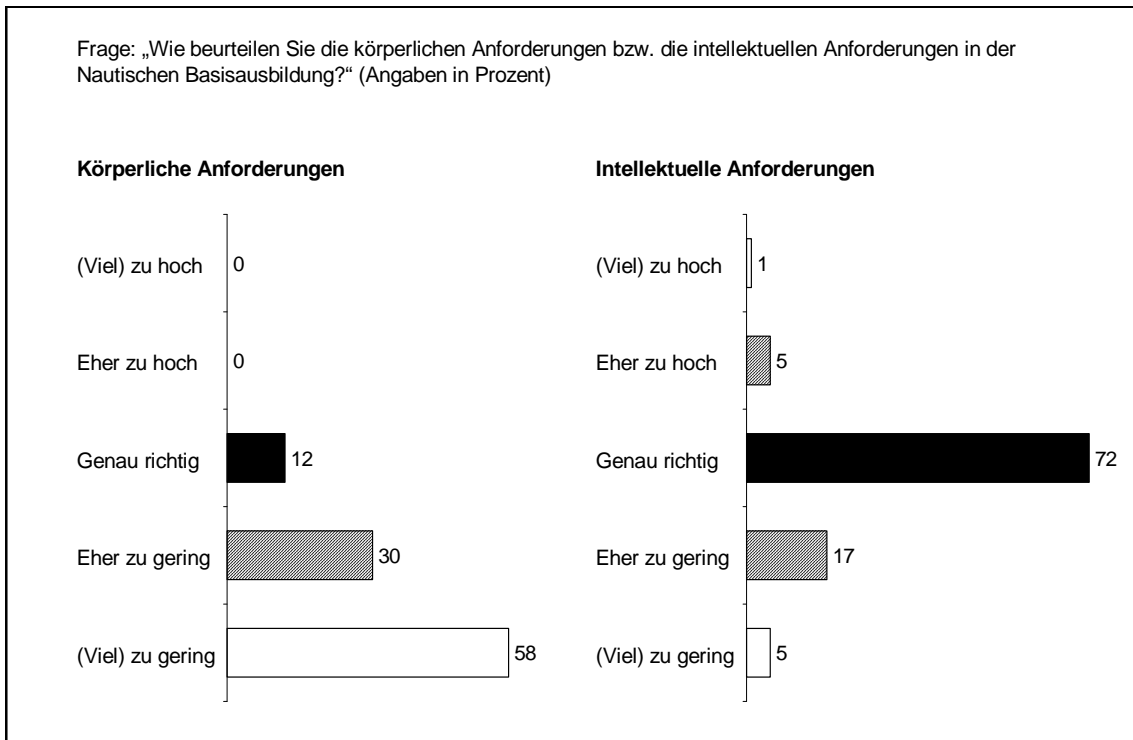
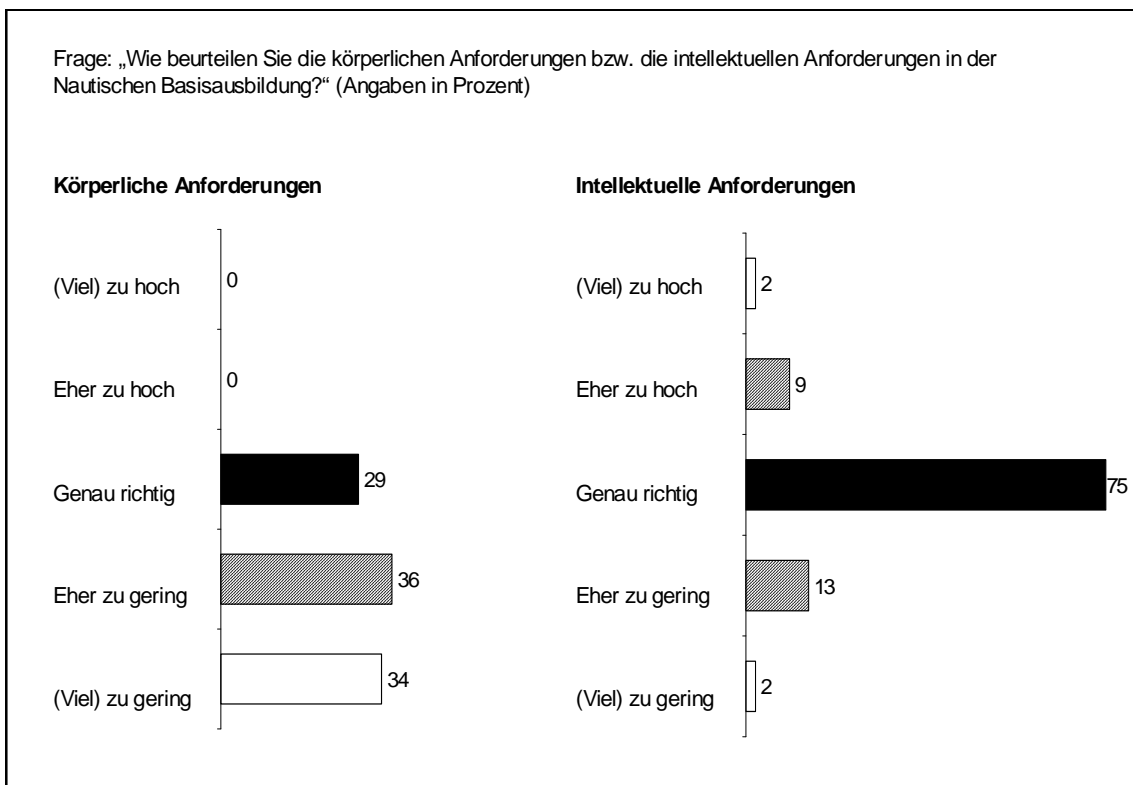


Abbildung 27: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen (Crew VII/2005)



Zwischenfazit und Empfehlungen

Die Nautische Basisausbildung wird von den Offizieranwärtern in mehrfacher Hinsicht sehr positiv gesehen. Sie sind nicht nur insgesamt ausgesprochen zufrieden mit diesem Ausbildungsabschnitt, auch wenn man die einzelnen Rahmenbedingungen betrachtet, findet sich noch wenig deutliche Kritik. In intellektueller Hinsicht fühlen sich die Offizieranwärter offenbar crewübergreifend genau richtig gefordert, jedoch zeigen sich kritische Einschätzungen zur Didaktik und Methodik im Lehrbereich sowie zu den Rahmenbedingungen bei der Überprüfung des Lernfortschritts. Bis etwa gegen Ende dieses Ausbildungsabschnittes haben die Offizieranwärter die Möglichkeit, ihr Dienstverhältnis als Soldat/in auf Zeit zu widerrufen, mit Beginn des zweiten Diensthalbjahres besteht diese Möglichkeit nicht mehr. Dem Ausbildungsabschnitt kommt damit durchaus Bedeutung für die weitere Verpflichtung der Offizieranwärter zu – eventuell noch unentschiedene Offizieranwärter könnten hier noch überzeugt werden. Die hohe Zufriedenheit zeigt, dass die Inhalte und die Rahmenbedingungen hier in der Tat überzeugen können. Aus diesem Gesamtbild lassen sich die folgenden Empfehlungen für die Nautische Basisausbildung ableiten:

Empfehlung 1: Mehr Unterstützung in der Wissensvermittlung und –überprüfung.

In der Nautischen Basisausbildung wird von den Offizieranwärtern erwartet, die Grundlagen der Nautik zu erlernen. Diese Grundlagen sind für die spätere Verwendung der Marineoffiziere auf Booten und Schiffen essenziell. Das Erlernen ist dabei aufgrund der Komplexität der Nautik mit hohem Aufwand verbunden. Die Offizieranwärter begrüßen diesen Wissenserwerb deutlich und fühlen sich auch intellektuell weitgehend ausgelastet. Es bestehen jedoch offenbar für einige Offizieranwärter Herausforderungen, den Stoff in der vorgegebenen Zeit und unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen zu erlernen. Um dieses Erlernen noch stärker zu unterstützen, sollten einerseits Methodik und Didaktik der bestehenden Lehrveranstaltungen überprüft und ggf. angepasst werden. Andererseits sollte den Offizieranwärtern die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Wissenslücken mithilfe fakultativer Lehr- und Lerngruppen, die durch Ausbilder geleitet werden und nach Dienstschluss stattfinden, zu schließen.

Empfehlung 2: Körperliche Anforderungen noch weiter steigern. Da ein verstärktes unterrichtsintegriertes Sportangebot aufgrund der umfangreichen Ausbildungsinhalte nur begrenzt möglich erscheint, ist zu empfehlen, während dieses Ausbildungsabschnittes verstärkt fakultative Sportangebote nach Dienstschluss anzubieten. Empfehlenswert

ist dabei, Neigungsgruppen nicht nur kontinuierlich anzubieten, sondern diese auch thematisch vielfältiger auszurichten. Eine neue Neigungsgruppe Tennis, eine Segel- oder Kraftboot-AG sowie gemeinsame Sportwettbewerbe oder Laufabende könnten durchaus förderlich wirken. Bei Schlechtwetterperioden sollten gemeinsame sportliche Indoor-Aktivitäten unterstützt werden. Den Offizieranwärtern sollte hiermit die Möglichkeit gegeben werden, einen Ausgleich zu den hohen intellektuellen Anforderungen der Nautischen Basisausbildung zu erhalten. Die ausgeprägte Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Erholung zeigen, dass die Offizieranwärter hierfür offenbar über ausreichend Freizeit verfügen. Möglicherweise kann die Marineschule Mürwik für diese Erholungs- und Freizeitphase attraktive Angebote zur Verfügung stellen oder die Soldatinnen und Soldaten für entsprechende Eigeninitiativen anregen und unterstützen.

4.5 Offizierlehrgang

Der Offizierlehrgang, der in den Räumlichkeiten der Marineschule Mürwik im Laufe des zweiten Ausbildungshalbjahres durchgeführt wird, soll den Teilnehmern die allgemein-militärischen Grundlagen als Führungspersönlichkeiten vermitteln. Führungslehre, Soldatische Ordnung, Ausbildungslehre, Politische Bildung, Recht, Truppenkunde, Sport und Englisch bilden hier ebenso Schwerpunkte wie weitere nautische und seemännische Fächer. Truppengattungsspezifische Themen wie Marinedienstvorschriften werden dabei durch die Offizieranwärter in Form von Eigenunterricht im Hörsaalrahmen vermittelt. Diese Ausbildung nimmt dabei das gesamte zweite Ausbildungshalbjahr an der Marineschule Mürwik ein und wird – mit Ausnahme des Kraftbootfahrens und der Segellangfahrt – lediglich durch das etwa einmonatige Flottenpraktikum unterbrochen.

Die Zufriedenheit der Crew VII/2006 mit diesem Ausbildungsabschnitt beläuft sich auf 88 Prozent. Lediglich fünf Prozent geben an, hiermit unzufrieden gewesen zu sein (siehe Abb. 28). Analog zur Soldatischen und Nautischen Basisausbildung, die wie der Offizierlehrgang an der Marineschule Mürwik durchgeführt werden, liegt auch hier die Zufriedenheit mit der Unterbringung bei 97 Prozent und damit ausgesprochen hoch. 90 Prozent der Befragten gaben zudem an, mit den Möglichkeiten zur Erholung und mit den Ausbildungsinhalten zufrieden gewesen zu sein. Damit wurden diese Punkte überdurchschnittlich bewertet. Im Vergleich mit allen anderen Ausbildungsabschnitten wurde der Offizierlehrgang leicht überdurchschnittlich bewertet (siehe Abb. 40).

Weniger zufrieden zeigten sich die Offizieranwärter der Crew VII/2006 im Offizierlehrgang mit der Verpflegung und der Anerkennung durch Vorgesetzte. Hier äußerten nur jeweils 69 Prozent ihre Zufriedenheit. Auf einen ähnlichen Wert kam die Beurteilung der Hörsaalleiter mit 72 Prozent Zufriedenheit. Die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung liegt zwar nur bei für diesen Ausbildungsabschnitt unterdurchschnittlichen 80 Prozent, gleichwohl hängt sie am stärksten mit der Gesamtzufriedenheit zusammen (siehe Abb. 28).

Abbildung 28: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang (Crew VII/2006)

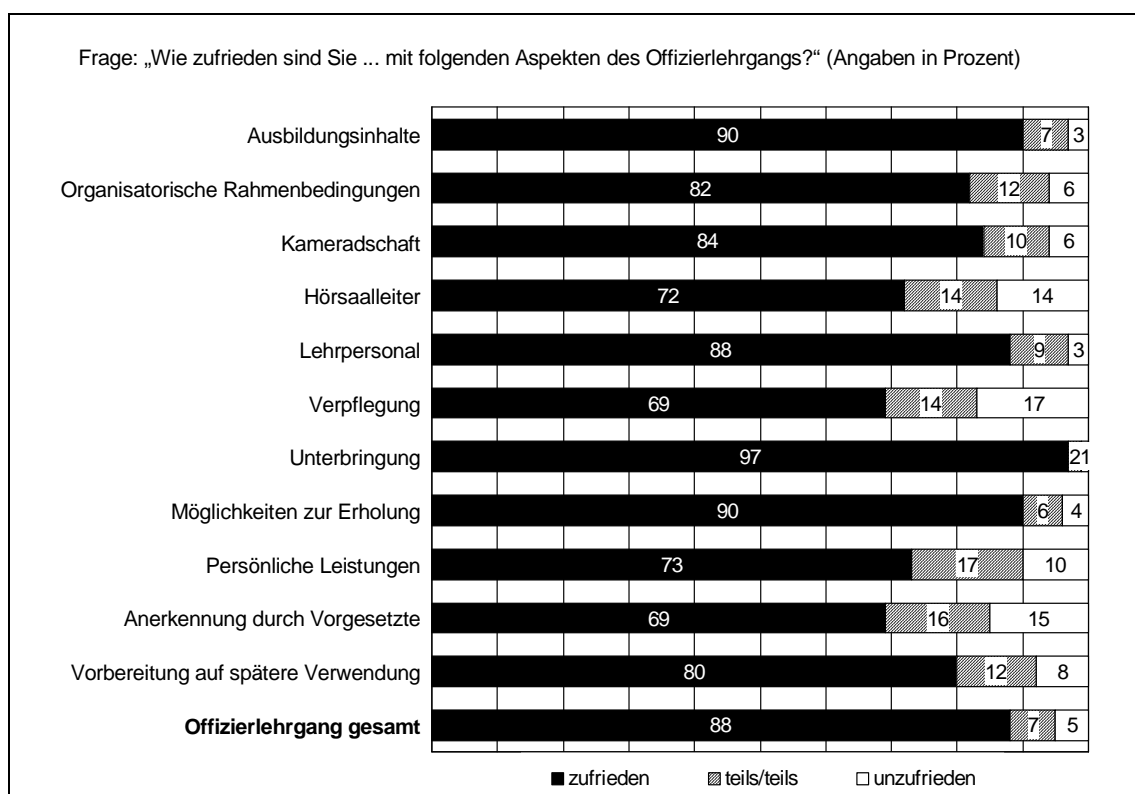
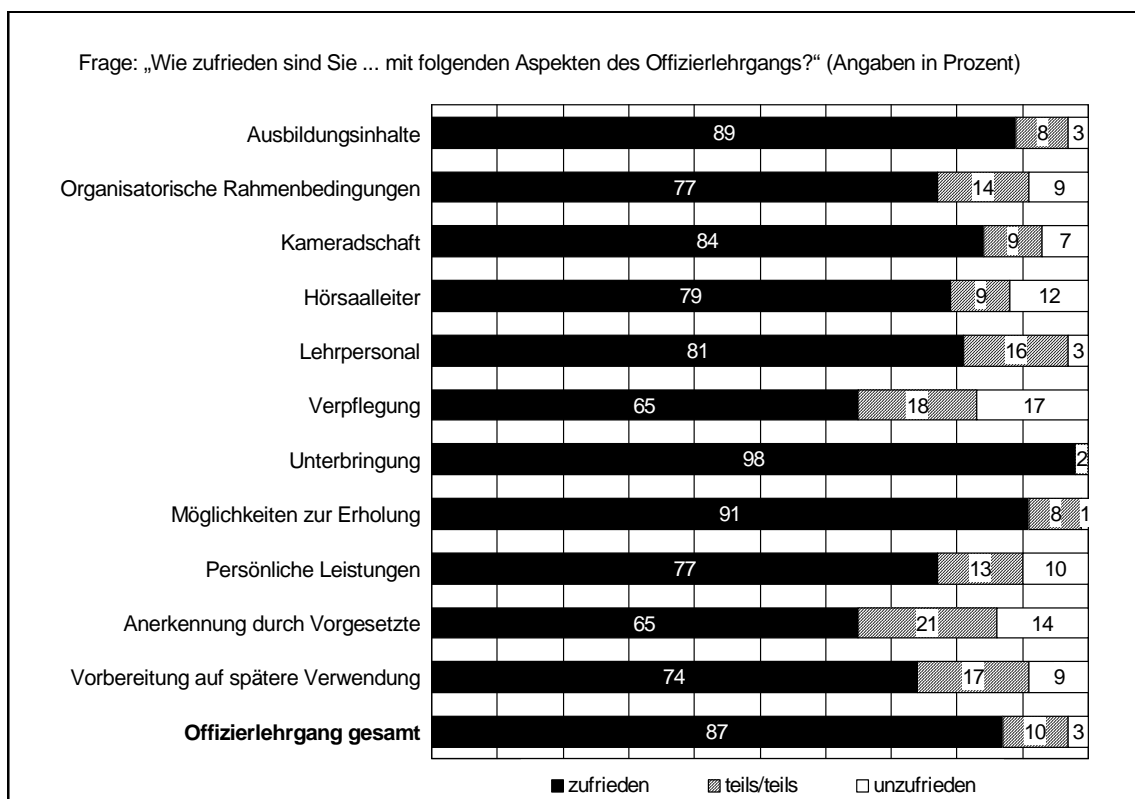


Abbildung 29: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang (Crew VII/2005)



Im Vergleich der Bewertungen der Crew VII/2006 mit denen der Crew VII/2005 (siehe Abb. 29) zeigt sich, dass sich die Bewertungen zwischen den untersuchten beiden Crews nicht wesentlich unterscheiden und hier offenbar eine hohe Kontinuität in den Ausbildungsbedingungen besteht. Auch bei Crew VII/2005 erreichten die Unterbringung, die Möglichkeiten zur Erholung und die Ausbildungsinhalte überdurchschnittlich gute Werte. Die größte Unzufriedenheit bei der Crew VII/2005 zeigte sich ebenfalls bei der Verpflegung (17 Prozent), der Anerkennung durch Vorgesetzte (14 Prozent) und den Hörsaalleitern (12 Prozent).

Die positiven Werte für die Unterbringung dürften sich durch die Unterbringung an der Marineschule Mürwik erklären. Die zurückhaltende Zufriedenheit bezüglich der Verpflegung scheint dabei weniger auf die Qualität der Verpflegung selbst zurückzuführen zu sein, als auf organisatorische Herausforderungen. Zu diesen zählen ein oftmals geringer Zeiteinsatz für die Verpflegungsaufnahme bzw. fehlende Erholungsphasen nach der Verpflegung. Berichtet wird auch von dem Umstand, dass zu fortgeschrittenen Essenszeiten beliebte Gerichte vergriffen seien. Obwohl diese Aspekte von den Offizieranwärtern kritisiert werden und sich negativ auf die Zufriedenheit mit der Verpflegung

auswirken, spielen sie jedoch nur eine sehr geringe Rolle, wenn es um die gesamte Ausbildungszufriedenheit der Offizieranwärter geht.

Befragt nach den negativen Momenten des Offizierlehrgangs werden in 35 Nennungen am häufigsten die Ausbildungsinhalte und deren Vermittlung aufgeführt (siehe Abb. 30). Kritisiert wurden unter anderem Monotonie in der Unterrichtsführung, Prüfungsblöcke und Auswendiglernen. In 24 Nennungen wird Kritik an den praktischen Anteilen sowie an der Beurteilung und Bewertung geübt.³³

Als positive Momente dieses Abschnittes benannten die Offizieranwärter eine breite Spanne von Aspekten, die auch teilweise das Flottenpraktikum mit einschlossen (siehe Abb. 31). Mit 102 bzw. 51 Positivnennungen tragen damit vor allem die inhaltlichen und praktischen Ausbildungselemente zur positiven Erinnerung bei. Unter den Nennungen finden sich vor allem marinespezifische Elemente, darunter die Segellangfahrt, die Kraftbootausbildung und die Navigationsausbildung.

³³ Die Kritik an der Beurteilung könnte gerade auch deshalb mit Bezug zum Offizierlehrgang thematisiert werden, weil die Offizieranwärter in zeitlicher Nähe zur Durchführung der hier zugrunde liegenden Befragung ihre ersten Beurteilungen erhalten und mögliche Kritik hier nachhallt. Zudem muss berücksichtigt werden, dass Crew VII/2006 mit dem neuen Beurteilungssystem (ZDv 20/6) bewertet wurde. In der Regel folgt aus der Einführung neuer Beurteilungssysteme ein (vorübergehend) höheres Maß an Kritik, das sich offenbar auch hier niederschlägt.

Abbildung 30: Negativ beurteilte Momente des Offizierlehrgangs (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente des Offizierlehrgangs beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Ausbildungsinhalte und deren Vermittlung (NAV/NTG-Theorie, zu viel Theorie, Monotonie), Unterrichte/Unterrichtsgestaltung (Englisch, Geschichte, Recht), Prüfungsblöcke, kurze Folge von Leistungsnachweisen, überflüssige LN, Auswendiglernen	35
Praktische Anteile (Führungslehre, Flottenpraktikum, Berufsfeldinweisung, EAV, Mipos zu kurz), Beurteilung/Bewertung	24
Sport bzw. Sportausbildung (Blockunterricht, zu wenig/mehr Sport)	18
Organisation (Leerlauf am Ende des Lehrgangs), Betreuung, Planung (Raumplanungen/ Stundenverteilung), Administration, Informationsfluss	15
Kameradschaft/Gemeinschaft, Zusammenhalt (Gerüchte, Crewgedanke fehlt, gezwungene Hörsaalabende)	9
Hörsaalleiter, Lehrpersonal (Bestrafung, ungewürdigtes Engagement)	8
Lange Wege Fördestraße, ständiger Wechsel von Unterrichtsräumen	6
Zeitplanung, Zeitmanagement	5
Verpflegung (Eintönigkeit)	4
Gesamt	124

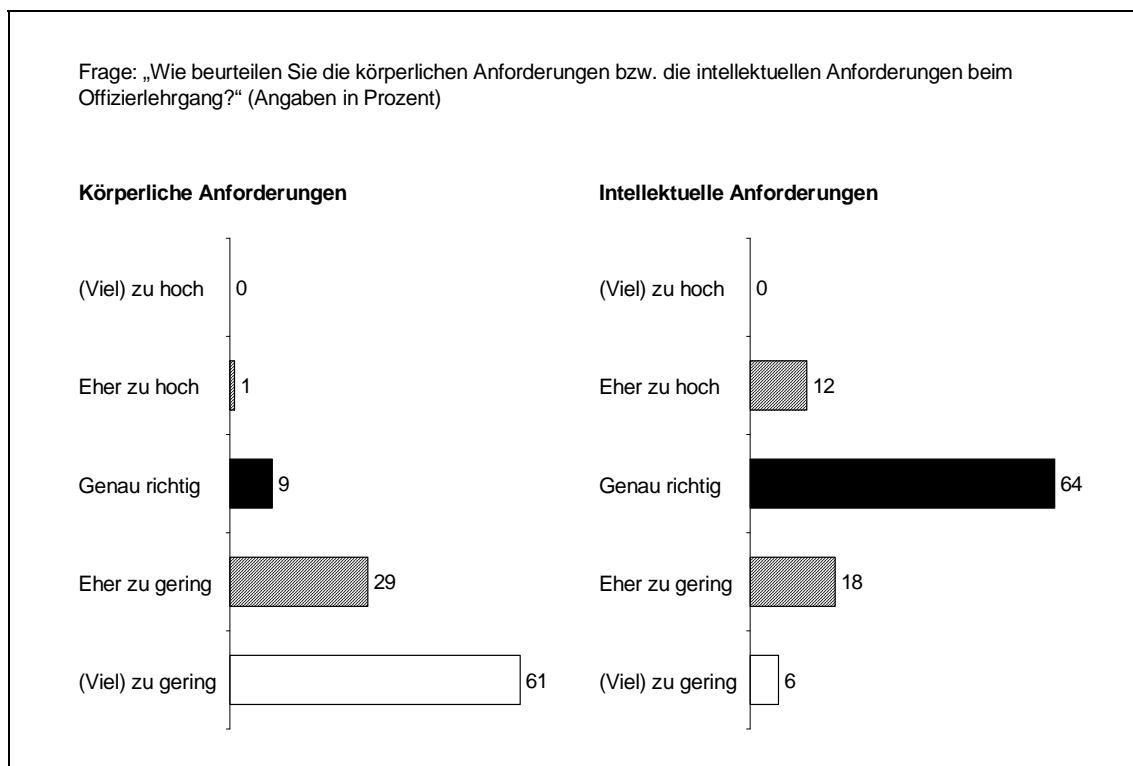
Abbildung 31: Positiv beurteilte Momente des Offizierlehrgangs (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente des Offizierlehrgangs beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Praktische Anteile – alles generell abwechslungsreich (Ausbildungs- und Führungslehre, Mipos, Austausch mit England, EAV, BFE, Segeln, Kutterpullen, Bord-/Flottenpraktikum)	102
Segellangfahrt, Kraftbootausbildung, Navigationsausbildung – alles generell abwechslungsreich (Segelschein, NAUTEX)	51
Sport, Sportfest, Sportleistungsgruppen, Sportmöglichkeiten	14
Kameradschaft, Teamgeist, Zusammenhalt (Crewball, Kameradschaftsabende)	7
Ausbildungsinhalte (breites Ausbildungsspektrum), Unterrichte (Recht, Politik, Wehr-geschichte)	6
Freizeit, eigenes Zeitmanagement (Events, Grillfest, viel Schlaf)	5
Hörsaalleiter, Lehrpersonal (Fürsorge)	4
Gesamt	189

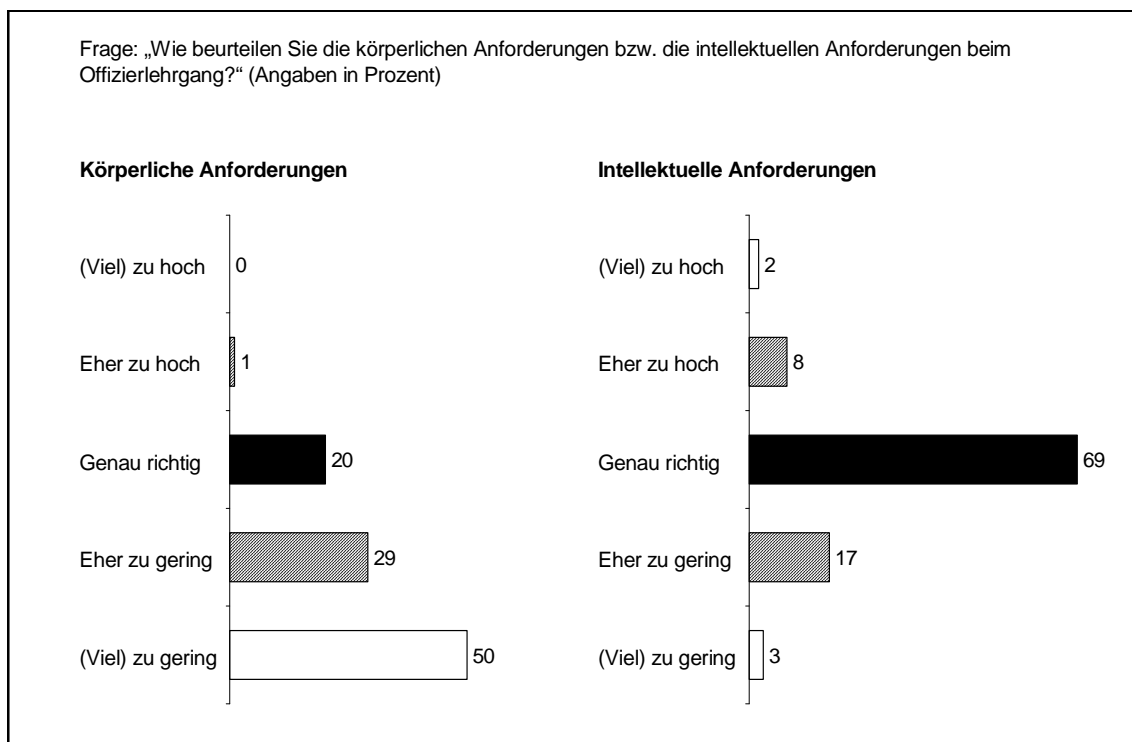
Obwohl im Offizierlehrgang auch eine Reihe von praktischen und körperlich anstrengenden Ausbildungsinhalten auf dem Plan stand, sahen rund 90 Prozent der Befragten aus Crew VII/2006 die körperlichen Anforderungen als zu gering an (siehe Abb. 32). Verglichen mit allen anderen Abschnitten handelt es sich damit um denjenigen Ausbildungsteil, bei dem die körperliche Unterforderung am stärksten auftritt. Diese Unterforderung könnte auf einen großen Anteil theoretischer Unterrichtsanteile zurückgeführt werden. Darauf deutet zumindest hin, dass 64 Prozent der Befragten die intellektuellen Herausforderungen als „genau richtig“ bezeichnen, nur wenige gaben hier eine Über- oder Unterforderung zu Protokoll (siehe Abb. 32).

Abbildung 32: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen im Offizierlehrgang (Crew VII/2006)



Die Bewertungen der Crew VII/2005 zu den körperlichen und intellektuellen Anforderungen (siehe Abb. 33) sind größtenteils deckungsgleich mit denen der Crew VII/2006. Die Kernaussagen – eine wahrgenommene starke körperliche Unterforderung und eine größtenteils „genau richtige“ intellektuelle Forderung – sind also über mindestens zwei Crews hinweg konstant. Auch die Crew VII/2005 bewertete den Offizierlehrgang als den Ausbildungsteil mit der geringsten körperlichen Anforderung.

Abbildung 33: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen im Offizierlehrgang (Crew VII/2005)



Zwischenfazit und Empfehlungen

Der Offizierlehrgang erhielt sowohl von der Crew VII/2005 wie auch der Crew VII/2006 durchgängig gute bis sehr gute Bewertungen. Mit Blick auf die intellektuellen Anforderungen konnte ebenfalls eine „genau richtige“ Forderung über beide Crews festgestellt werden. Die körperlichen Anforderungen sind ebenfalls crewkonstant, werden aber insgesamt als zu gering angesehen. Aus diesem Zwischenfazit leiten sich die folgenden Empfehlungen ab:

Empfehlung 1: Körperlichen Ausgleich anbieten. Beim Offizierlehrgang handelt es sich um denjenigen Ausbildungsabschnitt, in dem die Offizieranwärter die stärkste körperliche Unterforderung bilanzieren. Angesichts der langen Dauer und des hohen theoretischen Anteils dieses Ausbildungsabschnittes fällt dies besonders ins Gewicht. Analog zur Nautischen Basisausbildung leitet sich hieraus die Empfehlung ab, den intellektuellen Anforderungen zumindest annähernd gleichwertige körperliche Anforderungen zur Seite zu stellen. Möglicherweise bieten sich auch hier fakultative Sportangebote nach Dienstschluss an, die durch die Marineschule Mürwik stärker unterstützt und gefördert werden. Unter Umständen bietet sich hierfür auch das Modell der studentischen

Sportgruppen an den Universitäten der Bundeswehr an, die zwar freiwillig und selbstinitiativ betrieben werden, gleichwohl aber dienstlich unterstützt und gefördert werden.

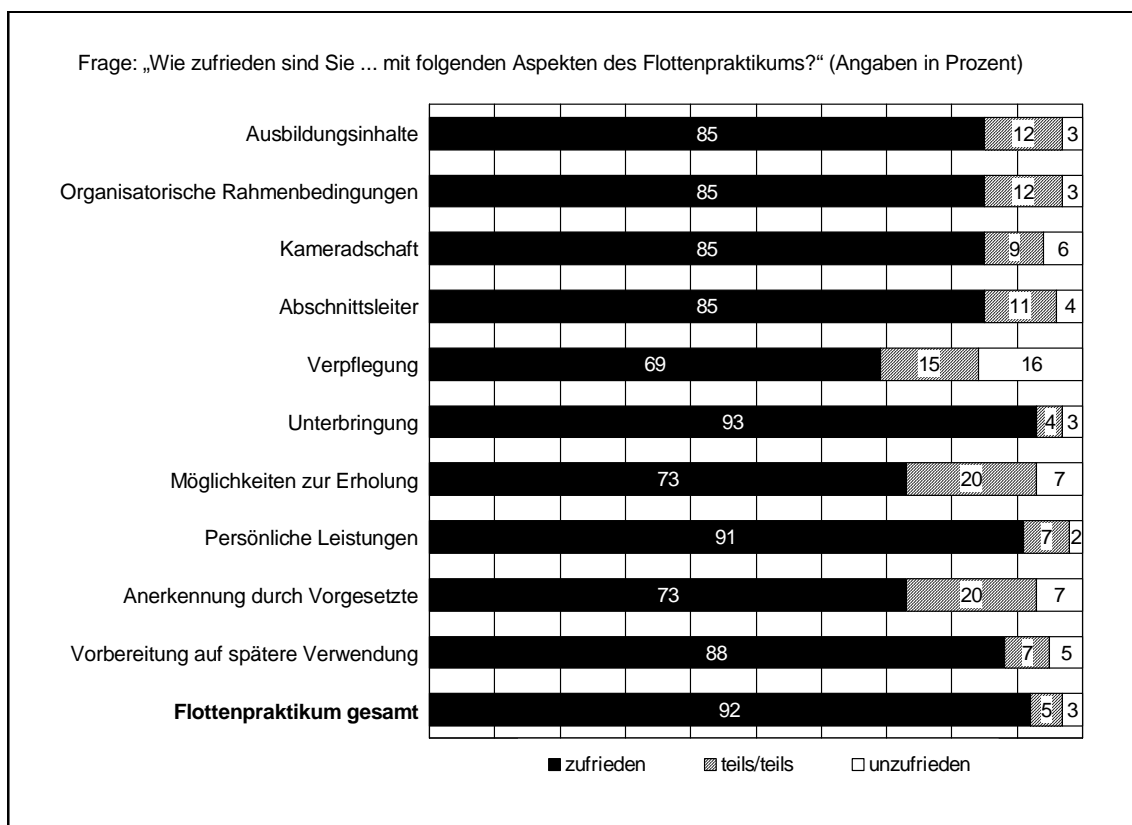
Empfehlung 2: Pädagogische Methoden überprüfen und weiterentwickeln. Obwohl die intellektuellen Anforderungen im Offizierlehrgang überwiegend als „genau richtig“ gewertet werden, bestehen offenbar Optimierungsmöglichkeiten im Bereich der pädagogischen Gestaltung des Unterrichts. Darauf weist die Kritik am Auswendiglernen und an der Theorielastigkeit hin. Zweifellos müssen die Offizieranwärter auch mit Theorielastigkeit umgehen können – schließlich werden dies viele von ihnen im Studium erleben. Gleichwohl weisen geplante Weiterbildungsmaßnahmen der Marineschule Mürwik für Ausbilder in die richtige Richtung. Es sollten abwechslungsreiche pädagogische Methoden angewendet werden, um von den künftigen Offizieren beispielsweise mehr praxisorientierte Teamfähigkeiten abzufordern. Nicht zuletzt ist die Art und Weise der Theorievermittlung entscheidend, ob der vermittelte Stoff lang anhaltend oder nur kurzfristig bei den Offizieranwärter präsent bleibt.

4.6 Flottenpraktikum

Das Flottenpraktikum findet für die Offizieranwärter im zweiten Ausbildungshalbjahr statt und hat eine Dauer von fünf Wochen. Hierbei dienen die Offizieranwärter erstmals auf Schiffen und Booten der Marine. Dieses Praktikum findet zwar auf Schiffen und Booten statt, auf denen viele der Offizieranwärter später als Offizier tätig sein werden. Gleichwohl werden die Offizieranwärter in dieser Phase der Ausbildung mit Bedacht nicht in Offizierpositionen eingesetzt, um ihnen die „Sicht des Geführten“ deutlich zu machen, damit sie diese Sicht später bei ihrer Tätigkeit als Offizier berücksichtigen können.

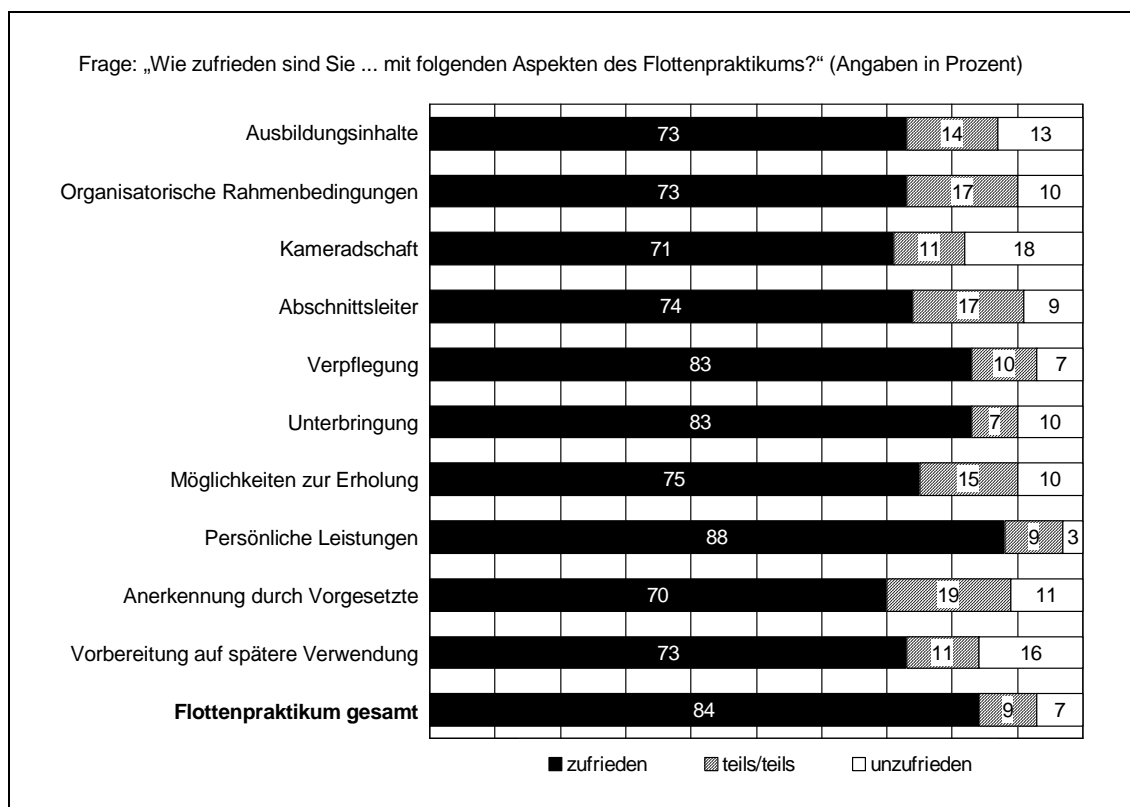
Die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt war bei der Crew VII/2006 ausgesprochen hoch (siehe Abb. 34). Mit einer Gesamtzufriedenheit von 92 Prozent hatte dieser Abschnitt die höchste Zufriedenheit unter allen sechs Ausbildungsabschnitten. Die größte Zufriedenheit während des Flottenpraktikums äußerten die Befragten bezüglich ihrer Unterbringung (93 Prozent). Ähnlich zufrieden waren die Offizieranwärter mit ihren persönlichen Leistungen (91 Prozent) und der von ihnen erlebten Vorbereitung auf die spätere Verwendung (88 Prozent). Die drei am stärksten kritisierten Faktoren waren hier die Verpflegung (16 Prozent Unzufriedenheit), gefolgt von den Möglichkeiten zur Erholung und der Anerkennung durch Vorgesetzte (jeweils 7 Prozent Unzufriedenheit).

Abbildung 34: Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum (Crew VII/2006)



Im Vergleich zur Crew VII/2006 bewerteten die Mitglieder der Crew VII/2005 das Flottenpraktikum nicht ganz so positiv (siehe Abb. 35). Die Zufriedenheit lag hier mit 84 Prozent sechs Prozent unter der Zufriedenheit der Crew VII/2006. Gleichwohl waren die Teilnehmer der Crew VII/2005 mit diesem Ausbildungsabschnitt (gemeinsam mit der Nautischen Basisausbildung) am zufriedensten.

Abbildung 35: Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum (Crew VII/2005)



Negative Erfahrungen, die die Teilnehmer der Crew VII/2006 während des Flottenpraktikums gemacht haben, wurden wiederum in einer offenen Frage erfasst (siehe Abb. 36). Kritisiert wurden Unterforderung, Eintönigkeit, zu wenig Gefechtsdienst und zu wenig Eigenverantwortung im Bordalltag. Auffällig ist ebenfalls, dass die Organisation und Planung unter den Erwähnungen auftaucht („allgemeines Chaos“). Bereits während der Soldatischen Basisausbildung hatten die Offizieranwärter ihre Unzufriedenheit über die organisatorischen Rahmenbedingungen geäußert. Nun treffen zumindest einige Soldatinnen und Soldaten auch bei ihrem ersten „richtigen“ Einsatz auf einer grauen Einheit auf ähnliche Umstände. Ursächlich scheinen hierfür einerseits technische Defekte in beteiligten Einheiten gewesen zu sein, die es erforderten, das Ausbildungsprogramm *ad hoc* zu ändern.

Die Anzahl der Positivmomente übersteigt mit 157 (siehe Abb. 37) die 120 angeführten Negativmomente recht deutlich. Als positive Momente des Flottenpraktikums wurden die Seefahrt und alle damit verbundenen Tätigkeiten an Bord hervorgehoben. Diese wurden mit weitem Vorsprung vor allen anderen positiven Aspekten genannt und reflektieren offenbar eine Zufriedenheit und Genugtuung, als Besatzungsmitglied nun im

Bereich des Alleinstellungsmerkmals der Marine tätig zu sein. Gelobt wurden auch Besuche in Auslandshäfen, die Reiserouten, Crosspol sowie die Chance, einmal als Wachoffizier tätig zu sein.

Abbildung 36: Negativ beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente des Flottenpraktikums beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen
Bordalltag, Decksdienst, Wache (Einbindung, Integration, Unterforderung, Eintönigkeit, mehr Eigenverantwortung), Reinschiff (Nutzen, Häufigkeit)	34
Ausbildung/Ausbildungsinhalte (mehr Stationsausbildung, Fahren als Einzellotse, nicht interessengebunden, Einseitigkeit, zu viel/zu wenig Gefechtsdienst), Leistungsnachweise	34
Stammesbesetzung (Abgrenzung zu OA's, Ausnutzung der OA's, mangelnde Fürsorge des Kadettenoffiziers, Vorbehalte, Verhalten), Hörsaalleiter, CTU (Kommunikation)	20
Organisation, Planung (allgemeines Chaos), Wachpläne, Vorbereitung (Anreise/Abreise)	12
Dauer des Flottenpraktikums (zu kurz, zu lange Hafentiegezeiten)	9
Kameradschaft (zu wenig, Unfreundlichkeit)	4
Austausch unter den Einheiten (Crosspol)	4
Verpflegung	3
Gesamt	120

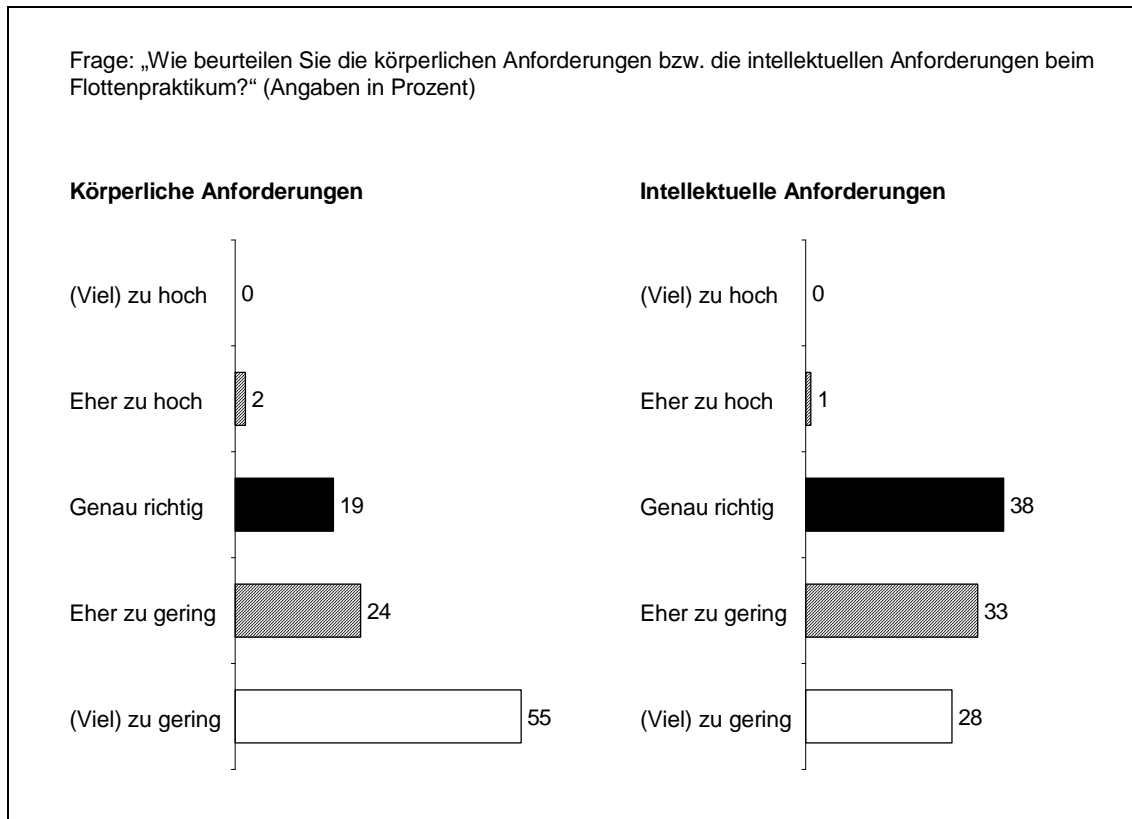
Abbildung 37: Positiv beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2006)

Frage: „Welche Momente des Flottenpraktikums beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ (Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen
Seefahrt, Seemännischer Dienst, Übungen/Manöver (Abwechslung, Ausbildungsspektrum, Praxisnähe, Umfang, Einbindung, Selbständigkeit, Verantwortung), Durchlaufen der Hauptabschnitte	86
Auslandshäfen, Reiseroute, Erlebnisse (Seefahrerromantik, Hafenaufenthalte/Städtebesuche, Karibik)	30
Gemeinschaft, Kameradschaft (gemeinsame Events mit der Crew, z. B. Grillen, Kino, Sundowner), Bordgemeinschaft (Verhalten)	23
Austausch unter den Einheiten (Crosspol), Erfahrungen („einmal WO sein“, Empfänge), gesamtes Praktikum positiv	18
Gesamt	157

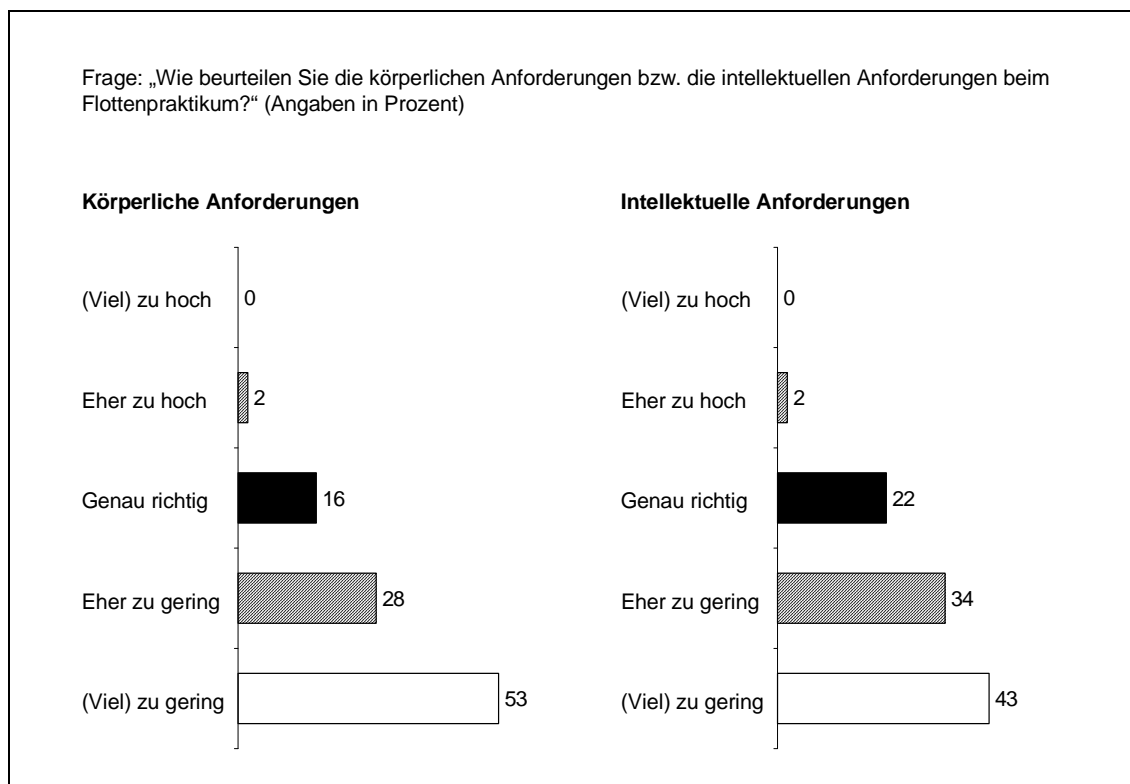
Mit Blick auf die Zufriedenheit der Offizieranwärter der Crew VII/2006 mit den körperlichen und intellektuellen Anforderungen im Flottenpraktikum ist wiederum eine ausgeprägte körperliche und intellektuelle Unterforderung zu bilanzieren (siehe Abb. 38). 79 Prozent der Soldatinnen und Soldaten empfanden die körperlichen Anforderungen ihres Flottenpraktikums als zu gering. Die körperliche Unterforderung erklärt sich relativ leicht dadurch, dass die Möglichkeiten zum Sporttreiben auf Booten begrenzt sind. Die intellektuelle Unterforderung von etwa zwei Dritteln der Crew VII/2006 im Flottenpraktikum findet ihre Begründung mit Blick auf das Aufgabengebiet der Offizieranwärter, das zunächst darin besteht, die „Sicht des Geführten“ kennen zu lernen und weniger, auch selbst zu führen.

Abbildung 38: Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Flottenpraktikum (Crew VII/2006)



Im Inter-Crew-Vergleich zeigt sich, dass die intellektuelle Unterforderung der Crew VII/2006 sogar noch vergleichsweise moderat war. Schließlich gaben unter den Teilnehmern der Crew VII/2005 nochmals deutlich mehr, nämlich insgesamt 77 Prozent an, dass ihnen die intellektuellen Anforderungen hier zu gering waren (siehe Abb. 39). Wie auch in der Folgecrew fühlte sich kaum einer unter diesen Crewteilnehmern körperlich oder intellektuell überfordert.

Abbildung 39: Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Flottenpraktikum (Crew VII/2005)



Zwischenfazit und Empfehlungen

Dem Flottenpraktikum kommt für die künftigen Marineoffiziere eine zweifache Bedeutung zu: Einerseits stellt dieses den ersten „richtigen“ Einsatz auf einem Boot oder Schiff dar, währenddessen die Offizieranwärter andererseits ihr erst kürzlich erworbenes Wissen in der Regel auch anwenden wollen. Zwar ist die Gesamtzufriedenheit der Crew VII/2006 mit dem Flottenpraktikum ausgesprochen hoch – was das große Interesse der Offizieranwärter an diesem Ausbildungsabschnitt reflektiert. Gleichwohl zeigen die Antworten zu offenen Fragen, dass ihnen auf den Schiffen und Booten offenbar nur verhalten Gelegenheit gegeben wurde, hier ihre volle Kreativität und ihre volle Leistungsfähigkeit einzubringen. Das zweifelsfrei wertvolle Ziel, auch die „Sicht des Geführten“ kennen zu lernen, muss dabei jedoch nicht zwangsläufig bedeuten, dass sich die Offizieranwärter über längere Zeit intellektuell unterfordert fühlten. Eine stärkere intellektuelle Forderung scheint vor allem deshalb angeraten, da das Flottenpraktikum für viele künftige Marineoffiziere vor ihrem mehrjährigen Studium auch eine der letzten größeren Möglichkeiten darstellt, ein Bild vom typischen Marineleben zu erwerben. Für

dieses im Flottenpraktikum erworbene Bild bestehen nur wenige Korrekturmöglichkeiten bis zum Dienstantritt nach dem Studium. Vor diesem Hintergrund werden die folgenden Empfehlungen gegeben:

Empfehlung 1: Modelle entwickeln, mit denen Offizieranwärter mehr Eigenverantwortung im Flottenpraktikum übernehmen können. Eine solche Absicht muss gleichwohl beachten, dass den Offizieranwärtern hier keine herausgehobene Sonderrolle zukommt, die sie aus dem Bordalltag reißt. Es ist gerade Absicht des Flottenpraktikums, die Offizieranwärter mit diesem Bordalltag vertraut zu machen. Ebenfalls haben Versuche gezeigt, dass es nicht sinnvoll erscheint, dass Offizieranwärter „Sonderschichten“ schieben, um hier weiterführenden Unterricht zu erhalten. Erfolg versprechend könnte vielmehr eine intensivere Betreuung durch die Hörsalleiter sein, indem diese die Offizieranwärter auf Problemlagen hinweisen und Denkanstöße geben.

Empfehlung 2: Gemeinsame Auswertung des Flottenpraktikums an der Marineschule verstärken. Den Offizieranwärtern sollte dringend ein objektives Bild verantwortungsvollen Dienstes auf einem Boot oder Schiff vermittelt werden, das diese mit in ihr Studium nehmen. Wenn einzelne Offizieranwärter in ihrem Flottenpraktikum negative Erfahrungen machen, sollten diese im Anschluss bei Rückkehr in die Marineschule objektiv besprochen werden. Den Offizieranwärtern sollten hierfür langjährig erfahrene Marineoffiziere als Gesprächspartner zur Verfügung stehen, die die Erfahrungen der Offizieranwärter mit dem Hintergrund ihres Erfahrungsschatzes bewerten und kommentieren können.

4.7 Ausbildungsabschnitte im Vergleich

Nach der oben erfolgten detaillierten Analyse der einzelnen Ausbildungsabschnitte sollen im Folgenden einige vergleichende Betrachtungen durchgeführt werden. Hierbei soll ihre Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung verdeutlicht werden.

Um die Zufriedenheitswerte zu den Ausbildungsabschnitten vergleichen zu können, wurden die vorliegenden Befragungsergebnisse zu den einzelnen Aspekten der jeweiligen Ausbildungsabschnitte in Indexwerte überführt. Hinsichtlich der einzelnen Ausbildungsabschnitte ist danach festzustellen, dass die Gesamtzufriedenheit der befragten Offizieranwärter der Crew VII/2006 über alle Ausbildungsabschnitte bei einem Mittelwert von 1,3 lag (siehe Abb. 40). Alles in allem beurteilen die Offizieranwärter ihre

Ausbildung im Bereich zwischen „eher zufrieden“ und „zufrieden“. Durchschnittlich schneidet hier die Soldatische Basisausbildung/Grundausbildung mit einem Wert von 1,3 ab. Überdurchschnittliche Zufriedenheitswerte weisen der Offizierlehrgang (1,4), die Nautische Basisausbildung (1,6) und das Flottenpraktikum (1,9) auf, unterdurchschnittliche Zufriedenheitswerte die Infanteristische Basisausbildung (1,2) und – mit deutlichem Abstand – die Seemännische Basisausbildung (0,5).

Bezieht man diese Bewertungen der Ausbildungsabschnitte auf den Zeitverlauf der Ausbildungsabschnitte, liest man also die Mittelwerte zu den Ausbildungsabschnitten in der untersten Zeile von links nach rechts³⁴, wird deutlich, dass die Offizieranwärter im ersten Halbjahr – dem Zeitraum ihres Widerrufsrechts der Dienstverpflichtung – nur durchschnittlich bis unterdurchschnittlich zufrieden sind. Gegen Ende und nach Ende der Widerrufsfrist zeigen sich die Offizieranwärter hingegen deutlich zufriedener. So erreicht der Offizierlehrgang einen Indexwert von leicht überdurchschnittlichen 1,4 Indexpunkten und das Flottenpraktikum einen deutlich überdurchschnittlichen 1,9 Punkten des Indexwertes.

Abbildung 40 zeigt auch, welche Rahmenbedingungen in der Ausbildung der Crew VII/2006 insgesamt für eine große Zufriedenheit sorgen. Hierbei handelt es sich um diejenigen, die in der rechten Spalte über den Mittelwert von 1,3 hinausgehen. Dies sind: Die Ausbildungsinhalte (1,5), die Kameradschaft (1,5) sowie – mit höchstem Wert – die Unterbringung (1,7). Unterhalb des Mittelwertes von 1,3 lagen die Aspekte Vorbereitung auf die spätere Verwendung, Anerkennung durch die Vorgesetzten und Verpflegung.

Wie ist diese Zufriedenheit der Crew VII/2006 einzuordnen? Hierzu liegen bislang nur die komparativen Daten zur Crew VII/2005 vor. In der Gegenüberstellung der Indexwerte beider Crews wird deutlich, dass die Gesamtzufriedenheit bei Crew VII/2006 um einen Indexwert von 0,1 höher lag als bei Crew VII/2005 (siehe Abb. 41³⁵). Die Zufriedenheit hat sich also verbessert, wenn auch nur leicht. Hinter dieser leichten Verbesserung verbergen sich jedoch teilweise starke Abweichungen in einzelnen Bereichen.

34 Die abgebildete Reihenfolge für das erste Halbjahr entspricht hier nur etwa einem Drittel der Offizieranwärter, da die ersten drei Ausbildungsabschnitte alternierend sind.

35 Abbildung 41 zeigt eine Veränderung der Werte der Crew VII/2005 im Vergleich zur Crew VII/2006. Ein dort angegebener Wert von +0,3 bedeutet hier, dass die Zufriedenheit der Crew VII/2006 hier um den Indexwert 0,3 höher war als bei Crew VII/2005. Ein Wert von -0,1 zeigt eine Abnahme der Zufriedenheit, ein Wert von 0 bedeutet keine Änderung.

Abbildung 40: Zufriedenheit mit den Ausbildungsabschnitten (Crew VII/2006)³⁶

Berechnung des Indexwertes als durchschnittliche Zufriedenheit mit den folgenden Skalenwerten: Sehr zufrieden = +3, Zufrieden = +2, Eher zufrieden = +1, Teils/teils = 0, Eher unzufrieden = -1, Unzufrieden = -2, Sehr unzufrieden = -3. Der Wertebereich reicht von +3 bis -3.

	GA	IB	SB	NB	OL	FP	MW
Ausbildungsinhalte	1,4	1,5	0,8	1,8	1,6	1,6	1,5
Vorbereitung auf spätere Verwendung	0,2	0,7	0,1	1,4	1,1	1,8	0,9
Anerkennung durch Vorgesetzte	0,8	0,8	0,4	1,0	0,9	1,3	0,9
Kameradschaft	1,8	1,7	0,6	1,6	1,6	1,7	1,5
Unmittelbare Vorgesetzte	1,6	1,3	0,2	1,3	1,3	1,6	1,2
Lehrpersonal	1,5	1,3	0,4	1,6	1,5	-	1,3
Persönliche Leistungen	1,1	1,3	1,2	1,2	1,0	1,7	1,3
Organisatorische Rahmenbedingungen	0,6	1,3	0,7	1,5	1,3	1,4	1,1
Möglichkeiten zur Erholung	0,7	1,2	-0,5	2,0	1,9	1,1	1,1
Verpflegung	1,2	1,1	0,0	1,2	0,9	1,0	0,9
Unterbringung	2,4	1,0	0,1	2,3	2,3	1,8	1,7
Ausbildungsabschnitt gesamt	1,3	1,2	0,5	1,6	1,4	1,9	1,3

Betrachtet man hier die einzelnen Ausbildungsabschnitte, zeigt sich eine relative Stabilität von Crew VII/2005 zu Crew VII/2006 in der Bewertung der Nautischen Basisausbildung (keine Abweichung) und des Offizierlehrgangs (Abweichung um -0,1). Die größte Veränderung unter den Ausbildungsabschnitten erfolgte in der Seemännischen Basisausbildung. Der Zufriedenheitsindex sank in diesem Abschnitt von Crew VII/2005 auf Crew VII/2006 um einen Wert von -0,6. Diese ist auch der einzige Ausbildungsabschnitt, bei dem gegenüber Crew VII/2005 zu allen Rahmenbedingungen eine Verschlechterung eintrat (siehe Spalte SB in Abb. 41). Deutliche Verbesserungen gab es indes im Bereich der Soldatischen Basisausbildung (+0,4 Indexpunkte Verbesserung) und der Infanteristischen Basisausbildung (+0,5 Punkte Verbesserung). Das Flottenpraktikum wurde von Crew VII/2006 gegenüber Crew VII/2005 um +0,3 Indexpunkte besser bewertet.

³⁶ Die Abkürzungen bedeuten: GA = Grundausbildung bzw. Soldatische Basisausbildung, IB = Infanteristische Basisausbildung, SB = Seemännische Basisausbildung, NB = Nautische Basisausbildung, OL = Offizierlehrgang, FP = Flottenpraktikum, MW = Mittelwert.

Abbildung 41: Zufriedenheit mit den Ausbildungsabschnitten der Crew VII/2006 im Vergleich zu Crew VII/2005

Berechnung des Indexwertes als durchschnittliche Zufriedenheit mit den folgenden Skalenwerten: Sehr zufrieden = +3, Zufrieden = +2, Eher zufrieden = +1, Teils/teils = 0, Eher unzufrieden = -1, Unzufrieden = -2, Sehr unzufrieden = -3. Der Wertebereich reicht von +3 bis -3.

	GA	IB	SB	NB	OL	FP	MW
Ausbildungsinhalte	+0,3	+0,5	-0,5	-0,1	0	-0,5	-0,1
Vorbereitung auf spätere Verwendung	+0,2	+0,5	-0,5	-0,1	-0,1	+0,6	+0,1
Anerkennung durch Vorgesetzte	+0,3	+0,4	-0,5	-0,1	-0,1	+0,3	+0,1
Kameradschaft	-0,1	+0,1	-0,5	-0,2	-0,1	+0,6	0
Unmittelbare Vorgesetzte	+0,3	+0,4	-0,9	-0,3	-0,2	+0,5	0
Lehrpersonal	+0,1	+1,0	-0,5	0	+0,1	-	+0,1
Persönliche Leistungen	+0,3	+0,7	-0,3	-0,1	-0,2	+0,1	+0,1
Organisatorische Rahmenbedingungen	+0,2	+0,3	-0,4	-0,1	+0,1	+0,3	+0,1
Möglichkeiten zur Erholung	+0,8	-0,1	-0,5	0	-0,1	-0,2	0
Verpflegung	+0,8	-0,4	-0,2	+0,2	0	-0,5	0
Unterbringung	0	-0,1	-0,3	-0,1	-0,1	+0,2	-0,1
Ausbildungsabschnitt gesamt	+0,4	+0,5	-0,6	0	-0,1	+0,3	+0,1

Unterschiede zeigen sich auch mit Blick auf die Entwicklung der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten in den jeweiligen Ausbildungsabschnitten. In der Grundausbildung schneiden durch eine Veränderung gegenüber der Crew VII/2005 in Höhe von jeweils +0,8 Indexpunkten vor allem die Möglichkeiten zur Erholung und die Verpflegung positiv zu Buche. In der Infanteristischen Basisausbildung findet sich eine Verbesserung von +1,0 Indexpunkten beim Lehrpersonal und weiteren +0,7 Indexpunkten bei den persönlichen Leistungen. Die größte Verschlechterung findet sich nach dieser Berechnung im Bereich der Seemännischen Basisausbildung mit einem Indexwert von -0,9 bei der Zufriedenheit mit den unmittelbaren Vorgesetzten.

Mit den bisherigen Ausführungen wurden zwar Zufriedenheiten und auch Veränderungsmöglichkeiten thematisiert, gleichwohl blieb bislang eine zentrale Frage offen: Welche der untersuchten Rahmenbedingungen – Ausbildungsinhalte, Kameradschaft, Lehrpersonal, Verpflegung etc. – haben auch eine besonders hohe Auswirkung auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung? Bedeutet beispielsweise eine geringe Zufriedenheit mit der Verpflegung während eines bestimmten Ausbildungsabschnittes auch,

dass darunter auch die Bewertung des gesamten Ausbildungsabschnittes oder die Gesamtzufriedenheit leidet?

Um dieser Frage nachzugehen, wurden aus den Antworten der Befragten die Determinanten der Ausbildungszufriedenheit ermittelt – also Kennzahlen, die bestimmen, wie stark eine einzelne Zufriedenheit auf die Gesamtzufriedenheit eines Ausbildungsabschnittes und auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung wirkt (siehe Abb. 42).

Abbildung 42: Determinanten der Ausbildungszufriedenheit der Crew VII/2006

Determinanten der Ausbildungszufriedenheit							
Statistik: Korrelationen der Bereichszufriedenheiten mit der Zufriedenheit mit dem jeweiligen Ausbildungsabschnitt. Ausgewiesen werden Korrelationskoeffizienten. (* nicht signifikant)							
	GA	IB	SB	NB	OL	FP	MW
Ausbildungsinhalte	,44	,67	,61	,52	,46	,64	,56
Vorbereitung auf spätere Verwendung	,26	,62	,67	,58	,52	,71	,56
Anerkennung durch Vorgesetzte	,49	,64	,61	,56	,49	,57	,56
Kameradschaft	,61	,51	,47	,49	,55	,54	,53
Unmittelbare Vorgesetzte	,58	,64	,58	,28	,47	,57	,52
Lehrpersonal	,39	,64	,54	,45	,55	-	,51
Persönliche Leistungen	,32	,40	,62	,49	,53	,69	,51
Organisatorische Rahmenbedingungen	,41	,63	,58	,41	,39	,51	,49
Möglichkeiten zur Erholung	,29	,48	,42	,49	,34	,37	,40
Verpflegung	,22	,22	,39	,20	,33	,36	,29
Unterbringung	(,07)*	,33	,41	,24	,21	,37	,27
Mittelwert (MW)	,37	,53	,54	,43	,44	,53	,47

Danach zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit der Grundausbildung (mit ihr waren die Teilnehmer der Crew VII/2006 durchschnittlich zufrieden, siehe Abb. 40) durch einen Korrelationskoeffizienten von ,37 deutlich geringer als andere Ausbildungsabschnitte auf die Gesamtzufriedenheit wirkt. Die Kameradschaft (Korrelationskoeffizient ,61) und die unmittelbaren Vorgesetzten (Korrelationskoeffizient ,58) wirkten hier besonders auf die Ausbildungszufriedenheit. Die Infanteristische Basisausbildung (mit ihr waren die Offizieranwärter leicht unterdurchschnittlich zufrieden) sowie das Flottenpraktikum (mit ihm waren die Offizieranwärter deutlich überdurchschnittlich zufrieden) wirkten

mit einem Korrelationskoeffizienten von ,53 deutlich stärker auf die Gesamtzufriedenheit als die Grundausbildung. In der Infanteristischen Basisausbildung wirkten vor allem die Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten (Korrelationskoeffizient ,67), im Flottenpraktikum die Vorbereitung auf die spätere Verwendung (Korrelationskoeffizient ,71).

Durch diese Berechnung wird auch deutlich, dass die Seemännische Basisausbildung derjenige Ausbildungsabschnitt ist, der mit einem Korrelationskoeffizienten von ,54 am stärksten auf die Gesamtzufriedenheit wirkt – obwohl es sich bei ihr um den Ausbildungsabschnitt handelt, der am schlechtesten bewertet wurde (vergleiche Abb. 42). Den stärksten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit hat in der Seemännischen Basisausbildung wie im Flottenpraktikum die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die spätere Verwendung (Korrelationskoeffizient ,67). In den Ausführungen zur Seemännischen Basisausbildung wurde darauf hingewiesen, dass sich Crew VII/2006 genau in diesem Bereich besonders unzufrieden zeigte (vergleiche Abb. 17), wodurch diese Unzufriedenheit in diesem Bereich besonders negativ auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung an der Marineschule Mürwik wirkt.

Diese in Abbildung 42 dargestellten Korrelationskoeffizienten zugrunde gelegt zeigt sich, dass die Gesamtzufriedenheit vor allem verbessert werden kann, wenn die Zufriedenheit mit all denjenigen Aspekten aus Abbildung 41 verbessert wird, die oberhalb des Mittelwertes von ,47 liegen. Nach diesem Berechnungsmodell dürfte eine Verbesserung der Verpflegung (Mittelwert ,29) die Gesamtzufriedenheit weniger stark erhöhen als eine Verbesserung der Ausbildungsinhalte oder der Vorbereitung auf die spätere Verwendung.

Bringt man entsprechend dieser Mittelwertverteilungen die einzelnen Rahmenbedingungen der Ausbildung in eine Rangfolge, lässt sich feststellen, welche Aspekte besonders wichtig für die Ausbildungszufriedenheit sind und durch deren Veränderung die Zufriedenheit am stärksten verbessert werden kann (siehe Abb. 43). Am stärksten auf die Gesamtzufriedenheit wirken danach die Ausbildungsinhalte, die Vorbereitung auf die spätere Verwendung und die Anerkennung durch die Vorgesetzten. Auch die Kameradschaft, die unmittelbaren Vorgesetzten, das Lehrpersonal und die persönlichen Leistungen sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen spielen hier eine gewichtige Rolle. Verpflegung und Unterbringung, zwei klassische infrastrukturelle Aspekte, spielen hingegen eher eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 43: Rangfolge der Determinanten der Ausbildungszufriedenheit (Crew VII/2006)



Die Rangfolge der Bedeutung der einzelnen Aspekte bestätigt sich übrigens auch, wenn man ein identisches Verfahren für Crew VII/2005 anwendet (siehe Abb. 44). Hier zeigen sich weder deutlich schwächer oder stärker wirkende Faktoren, noch ändert sich die Wichtigkeit der Faktoren. Offenbar bestätigt sich hier auch im Längsschnitt die Existenz von gewissen Grundforderungen und Grunddeterminanten, die die Offizieranwärter an ihre Ausbildung richten. Diese Grundforderungen belaufen sich vor allem auf die Alleinstellungsmerkmale des Offizierberufes und der Marine. Die Soldatinnen und Soldaten wollen in ihrer Zeit an der Marineschule Mürwik zunächst gut ausgebildet und auf ihre künftige Tätigkeit vorbereitet werden. Hierbei wünschen sie eine deutliche Anerkennung durch die Vorgesetzten und wollen auch Kameradschaft entwickeln. Verpflegung und Unterbringung sind vor dem Hintergrund dieser Forderungen weniger wichtig für die Ausbildungszufriedenheit. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das derzeitige Niveau von Verpflegung und Unterbringung nicht gehalten oder verbessert werden muss. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Offizieranwärter gerade in Zeiten starken Wettbewerbs um Personal von ihrem Dienstherrn eine angemessene Verpflegung

und Unterbringung erwarten. Eine Verschlechterung dieser Aspekte könnte nach aller Erwartung dazu führen, dass dies wieder stärker auf die Gesamtzufriedenheit wirkt.

Abbildung 44: Rangfolge der Determinanten der Ausbildungszufriedenheit (Crew VII/2005)



4.8 Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung

Rückblickend auf ihre einjährige Offiziersausbildung wurden die befragten Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Panelstudie gebeten, zentrale Ergebnisse ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu bilanzieren. Ziel dieser Bilanzierung sollte es einerseits sein, eine Bewertung der Ausbildung zu diesen persönlichkeitsorientierten Aspekten vorzunehmen. Andererseits sollte bereits nach dem ersten Jahr ihres Dienstes in der Bundeswehr geschlussfolgert werden, wie förderlich die Soldatinnen und Soldaten den abgeleisteten Dienst an der Marineschule Mürwik insgesamt mit Blick auf ihre berufliche Perspektive sehen. Dabei wurde die Persönlichkeitsentwicklung in die Bereiche Persönlichkeit, Berufsverständnis, Sozialverhalten, Sach-/Fachkompetenz und Handlungskompetenz differenziert (siehe Abb. 45 und 46). Im Bereich Persönlichkeit ist zunächst festzuhalten,

dass mindestens die Hälfte der Befragten antwortete, dass sie die Ausbildung als immer oder oft fördernd erlebte. Herausstechend ist hier, dass 70 Prozent der Offizieranwärter angaben, dass ihre Ausbildung immer oder oft ihr Verantwortungsbewusstsein gefördert habe. Diese positive Bilanzierung unmittelbar nach dem Abitur dürfte eine Besonderheit des Dienstes in der Bundeswehr darstellen, die sich in diesen Lebensabschnitten so ausgeprägt eher selten in anderen Tätigkeitsbereichen im zivilen Bereich findet. Dieser positiv auf die Berufszufriedenheit wirkende Aspekt wird jedoch nach dem ersten Ausbildungsjahr durch einige ambivalente Gesichtspunkte relativiert. Hierzu zählt, dass 13 Prozent der Befragten angaben, dass ihre Ausbildung selten oder nie förderlich auf ihre Leistungsbereitschaft gewirkt habe und über ein Fünftel angab, dass diese selten oder nie ihrem analytischen Denken förderlich war.³⁷

Mit Blick auf das Berufsverständnis zeigt sich, dass es die Ausbildung an der Marineschule Mürwik nach Meinung der deutlichen Mehrheit der Offizieranwärter vermochte, immer oder oft positiv auf die Identifikation mit der Marine zu wirken (78 Prozent), dass die Ausbildung auch häufig positiv auf Kameradschaft und Teamgeist wirkte (69 Prozent) und dass sie der Hilfsbereitschaft und Solidarität immer oder oft zuträglich war (61 Prozent). Etwas weniger häufig förderlich war die Ausbildung im Urteil der Offizieranwärter hingegen bezüglich der Förderung der soldatischen Loyalität, also der inneren Verbundenheit gegenüber dem Dienstherrn und Dienstumfeld. Hier gaben nur 48 Prozent an, dass die Ausbildung immer oder oft der soldatischen Loyalität förderlich war, 17 Prozent gaben an, dass die Ausbildung die Loyalität selten oder nie befördert habe. Geht man davon aus, dass die Soldatinnen und Soldaten den Begriff richtig bestimmen konnten³⁸, könnte dieses Meinungsbild einen Hinweis darauf geben, dass den Soldatinnen und Soldaten möglicherweise aufgrund des Ausbildungsprofils bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres dieses Alleinstellungsmerkmal der Bundeswehr noch nicht vollends vertraut ist.

37 Diese Einschätzung korrespondiert offenbar mit der teilweise stark ausgeprägten intellektuellen Unterforderung in einzelnen Ausbildungsbereichen, kann aber auch dem teilweise schulischen Charakter der Ausbildung Rechnung tragen. Insbesondere zu diesem Gesichtspunkt dürften Erkenntnisse aus der Studentenforschung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr von hohem Erklärungswert sein.

38 Die Sonderstellung der Ergebnisse zur soldatischen Loyalität könnte sich möglicherweise auch aus der Verwendung des Begriffs „Loyalität“ ergeben, dessen Bestimmung den Offizieranwärter nach Ende des ersten Ausbildungsjahres noch nicht zwangsläufig voll vertraut ist.

Abbildung 45: Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung (Crew VII/2006) – Persönlichkeit und Berufsverständnis

Frage: „Wie oft haben Sie die Ausbildung im zurückliegenden ersten Ausbildungsjahr als förderlich für Ihre persönliche Entwicklung zum Offizier der Marine erlebt?“ (Angaben in Prozent)

	Immer/oft	Manchmal	Selten/nie
PERSÖNLICHKEIT			
Positive Einstellung zum Dienst fördernd	53	10	7
Analytisches Denken fördernd	44	34	22
Leistungsbereitschaft fördernd	53	34	13
Selbstbewusstsein fördernd	66	25	9
Selbstdisziplin fördernd	66	10	14
Verantwortungsbewusstsein fördernd	70	23	7
BERUFSVERSTÄNDNIS			
Niveau der Allgemeinbildung fördernd	32	32	36
Bindung an demokratische Grundordnung fördernd	61	24	15
Hilfsbereitschaft und Solidarität fördernd	61	26	13
Identifikation mit der Marine fördernd	78	15	7
Kameradschaft und Teamgeist fördernd	69	21	10
Soldatische Loyalität fördernd	48	35	17
Fähigkeit fördernd, als Offizier Vorbild zu sein	59	30	11

Auch hinsichtlich des Sozialverhaltens, der Sach-/Fachkompetenz und der Handlungskompetenz lassen sich einige Auffälligkeiten identifizieren (siehe Abb. 46). Da die Offizieranwärter durch die Ausbildung an der Marineschule Mürwik vor völlig neue Lebensbedingungen gestellt werden, wäre zu erwarten gewesen, dass diese positiv auf die soziale Kompetenz wirkt, indem sich viele Soldatinnen und Soldaten erstmals in eine völlig unbekannte soziale Gruppe integrieren müssen und hier Lernprozesse initiiert werden, die das Sozialverhalten prägen und durchaus entscheidend für die weitere Integrationsfähigkeit in die Bundeswehr sind. Entgegen dieser Annahme jedoch meint jeweils nur etwa die Hälfte, dass die Ausbildung hier immer oder oft förderlich war. Jeweils rund ein Fünftel kommt zu der Einschätzung, dass die Ausbildung an der Marineschule Mürwik weder ihre Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Konsensfähigkeit, Menschenkenntnis oder Fähigkeit zur Motivation gefördert habe. Diese Einschätzung muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass die Offizieranwärter während ihrer Ausbildung in diesem Bereich keine Fortschritte gemacht haben, sondern dass in ihrer Bewertung die Ausbildung hier nicht zuträglich war, möglicherweise aber doch das soldatische Leben außerhalb der unmittelbaren Ausbildung.

Abbildung 46: Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung (Crew VII/2006) – Sozialverhalten, Sach-/Fachkompetenz und Handlungskompetenz

Frage: „Wie oft haben Sie die Ausbildung im zurückliegenden ersten Ausbildungsjahr als förderlich für Ihre persönliche Entwicklung zum Offizier der Marine erlebt?“ (Angaben in Prozent)

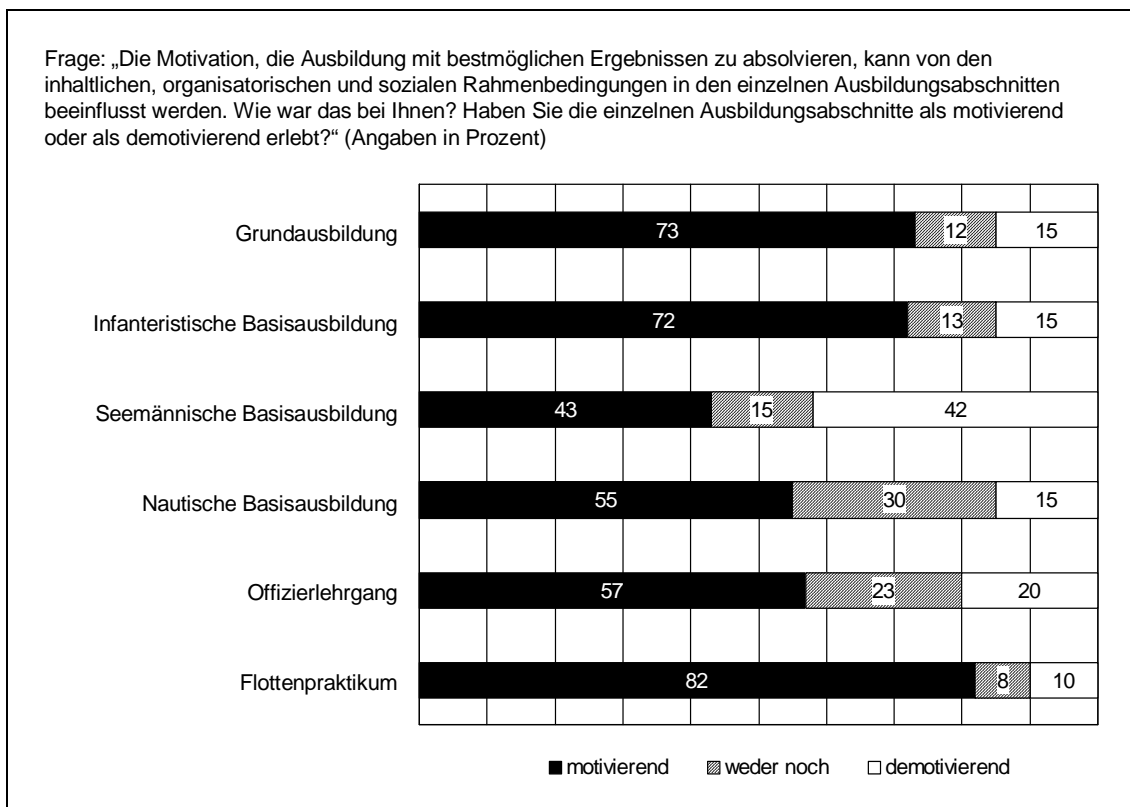
	Immer/oft	Manchmal	Selten/nie
SOZIALVERHALTEN			
Kommunikationsfähigkeit fördernd	53	34	13
Konflikt- und Konsensfähigkeit fördernd	46	35	19
Menschenkenntnis fördernd	50	26	24
Fähigkeit zur Motivation anderer fördernd	47	38	15
SACH-/FACHKOMPETENZ			
Fachwissen und Fachkompetenzen fördernd	74	19	7
Ganzheitliches Denken fördernd	54	31	15
Organisationsfähigkeit fördernd	58	32	10
Planungsfähigkeit fördernd	58	31	11
Urteilsvermögen fördernd	49	35	16
HANDLUNGSKOMPETENZ			
Durchsetzungsfähigkeit fördernd	58	30	12
Zielstrebigkeit und Erfolgswillen fördernd	51	34	15
Wirtschaftlich sparsames Verhalten fördernd	15	23	62
Selbständigkeit fördernd	61	26	13

Während die Sach- und Fachkompetenz nach Angaben der Hälfte bis zwei Dritteln der Offizieranwärter immer oder oft durch die Ausbildung gefördert wurde, findet sich im Bereich der Handlungskompetenz eine Besonderheit. Eine Mehrheit von etwa zwei Dritteln gibt hier an, dass ihre Selbständigkeit durch die Ausbildung immer oder oft gefördert wurde. Über die Hälfte geben weiter an, dass ihre Durchsetzungsfähigkeit sowie ihre Zielstrebigkeit und ihr Erfolgswillen immer oder oft gefördert wurden. 62 Prozent der befragten Offizieranwärter geben demgegenüber aber an, dass ihre Ausbildung selten oder nie dazu beigetragen habe, ein wirtschaftlich sparsames Verhalten im Dienst zu fördern. Möglicherweise weist dieser Wert auf eine fehlende Sensibilisierung der Soldatinnen und Soldaten hinsichtlich wirtschaftlichen Verhaltens hin, ebenso könnten die Offizieranwärter diese Notwendigkeiten auch nicht wahrgenommen haben, da sie im Ausbildungsprozess nicht mit entsprechenden Entscheidungen konfrontiert waren. Gleichwohl gilt es auch hier den Vergleich zu anderen Umfragedaten aus den Streitkräften nicht aus den Augen zu verlieren. So haben Befragungen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr in der Vergangenheit gezeigt, dass sich zwi-

schen 22 und 46 Prozent der Dienstgrade schlecht oder eher schlecht über betriebswirtschaftliche Reformen informiert fühlen (siehe Großholz 2007: 21) und eine verstärkte Information erwarten (Großholz 2007: 22).

Nachdem die Offizieranwärter im Verlauf der Befragung bereits detailliert Stellung zu einzelnen Ausbildungsabschnitten nehmen konnten, wurde gleichfalls komparativ nach der allgemeinen Bewertung der Ausbildungsabschnitte gefragt. Gefragt wurde, inwieweit die Offizieranwärter die sechs Ausbildungsabschnitte als motivierend oder demotivierend empfanden. Dabei wurde in der Fragestellung aufgezeigt, dass bei einer solchen Einschätzung Bezug zu inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen genommen werden kann.

Abbildung 47: Auswirkungen der Ausbildung auf die Leistungsmotivation (Crew VII/2006)



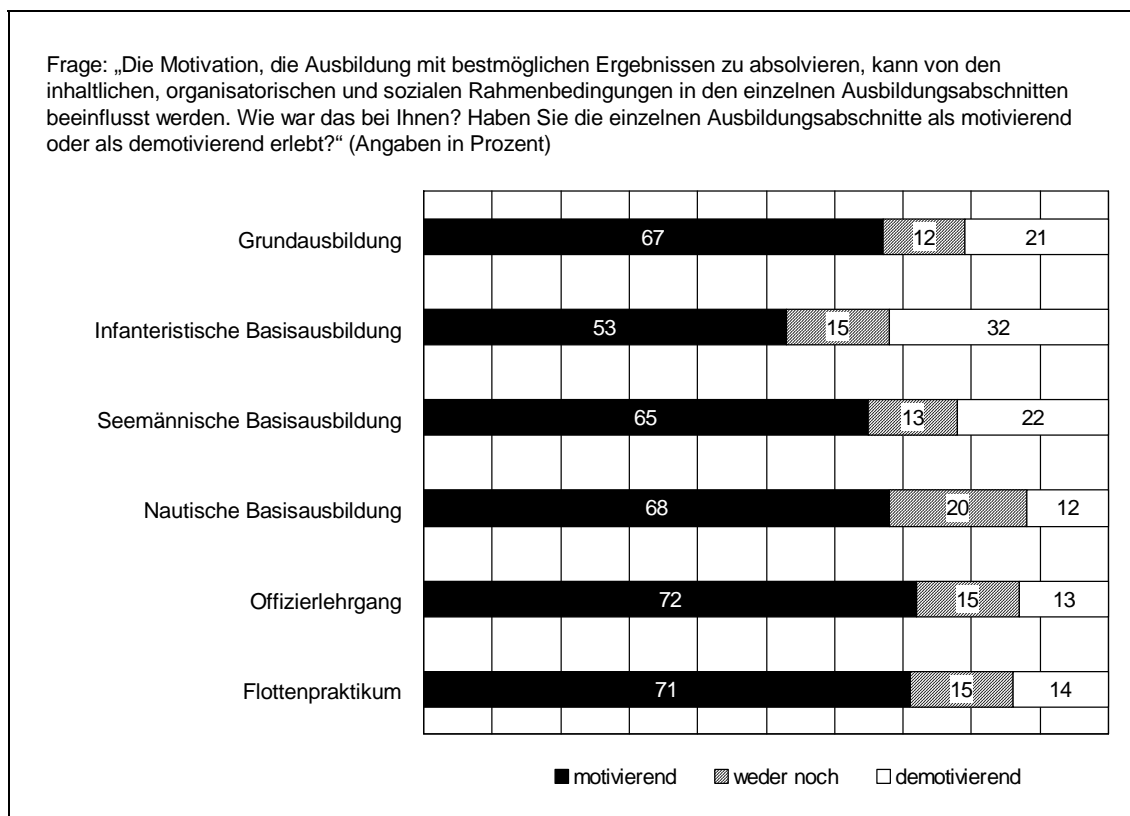
Für die Crew VII/2006 zeigt sich, dass die Seemännische Basisausbildung, mit der lediglich 55 Prozent zufrieden waren (siehe Abb. 17), sogar von noch geringeren 43 Prozent der Offizieranwärter auch als leistungsmotivierend bewertet wird. Dies bedeutet: Selbst ein Teil derjenigen, die damit insgesamt zufrieden waren, empfanden sie demotivierend. Damit bildet die Seemännische Basisausbildung das Schlusslicht unter allen

Abschnitten (siehe Abb. 47). Teils deutlich stärker leistungsmotivierend wurden hingegen das Flottenpraktikum (82 Prozent), die Grundausbildung (73 Prozent) und die Infanteristische Basisausbildung (72 Prozent) bewertet.

Der Vergleich der Angaben von Crew VII/2006 mit der Bilanzierung der Leistungsmotivation aus Sicht der Crew VII/2005 zeigt, dass hier jahrgangsspezifische Unterschiede in der Bewertung festzustellen sind (siehe Abb. 48). Insgesamt weist die Motivation der Crew VII/2005 über die einzelnen Ausbildungsabschnitte hinweg ein deutlich ausgeglicheneres Bild auf. Die einzelnen Bewertungen weichen weniger stark voneinander ab als bei Crew VII/2006, mindestens 53 Prozent und maximal 71 Prozent bezeichneten einen Ausbildungsabschnitt als motivierend, bei Crew VII/2006 reichte diese Spanne von 43 bis 82 Prozent.

Hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Ausbildungsabschnitte sei auf folgende Aspekte verwiesen: Die Infanteristische Basisausbildung – lediglich von 24 Prozent der Teilnehmer der Crew VII/2005 kritisiert (siehe Abb. 11) – wurde von dieser Crew auch deutlich demotivierender wahrgenommen als alle anderen Ausbildungsabschnitte. Ein Drittel (32 Prozent) gab hier an, dass sie die Infanteristische Basisausbildung demotivierend empfunden haben, bei Crew VII/2006 (siehe Abb. 47) waren es nur etwa halb so viele. Im Gegenzug zeigt sich, dass unter der Crew VII/2005 auch nur halb so viele Offizieranwärter die Seemännische Basisausbildung demotivierend fanden als unter der Crew VII/2006. Mit Ausnahme dieser beiden Besonderheiten unterscheiden sich die Motivationslagen beider Crews zwar in den Werten, jedoch nicht im Gesamtbild. Danach zeigt sich, dass fast immer die Hälfte der Offizieranwärter angab, dass sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend erlebten und der Anteil derjenigen, die einen Ausbildungsabschnitt als demotivierend empfanden, etwa zwischen 10 und 25 Prozent lag.

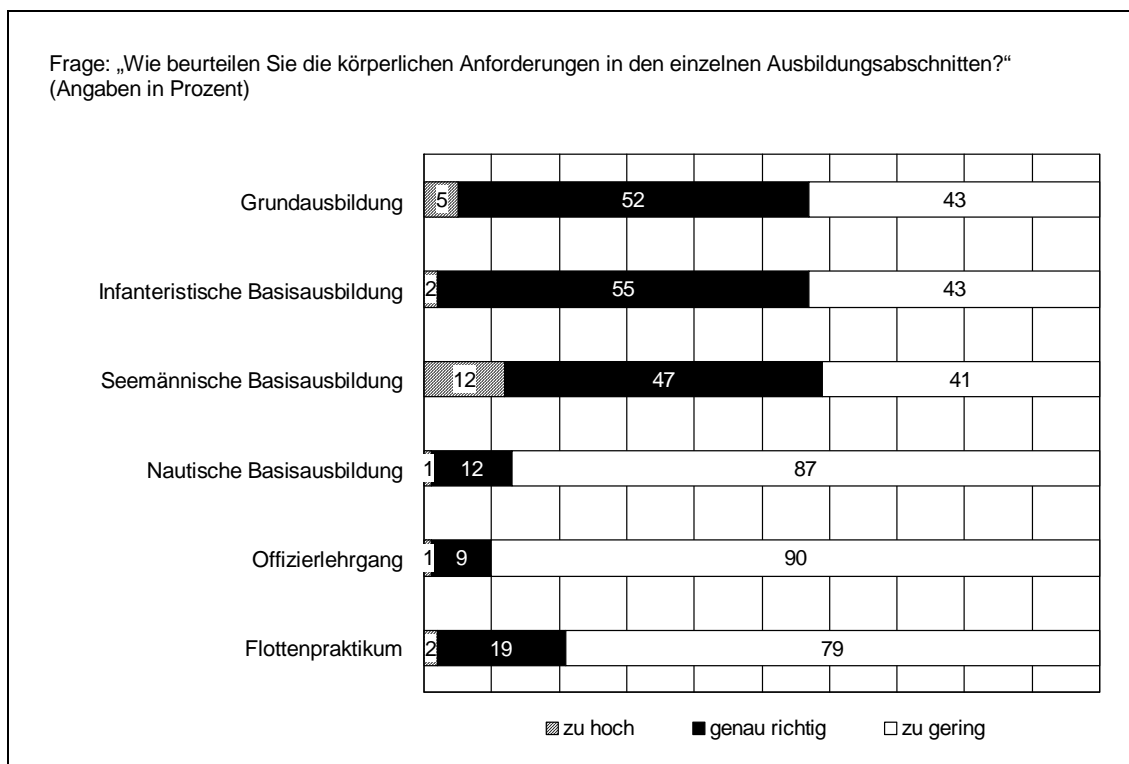
Abbildung 48: Auswirkungen der Ausbildung auf die Leistungsmotivation (Crew VII/2005)



Die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und die Gesamtmotivation der Offizieranwärter setzen sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen, für die dienstliche Aspekte, aber auch private Umstände eine Rolle spielen können. Zu denen vom Dienstherrn beeinflussbaren Umständen zählt dabei auch das Verhältnis zwischen körperlichen und geistigen Anforderungen, die bereits im Laufe der Analyse der einzelnen Ausbildungsabschnitte untersucht wurden. Nachfolgend sollen die Ergebnisse zu diesen Punkten nochmals im Vergleich dargestellt und kommentiert werden.

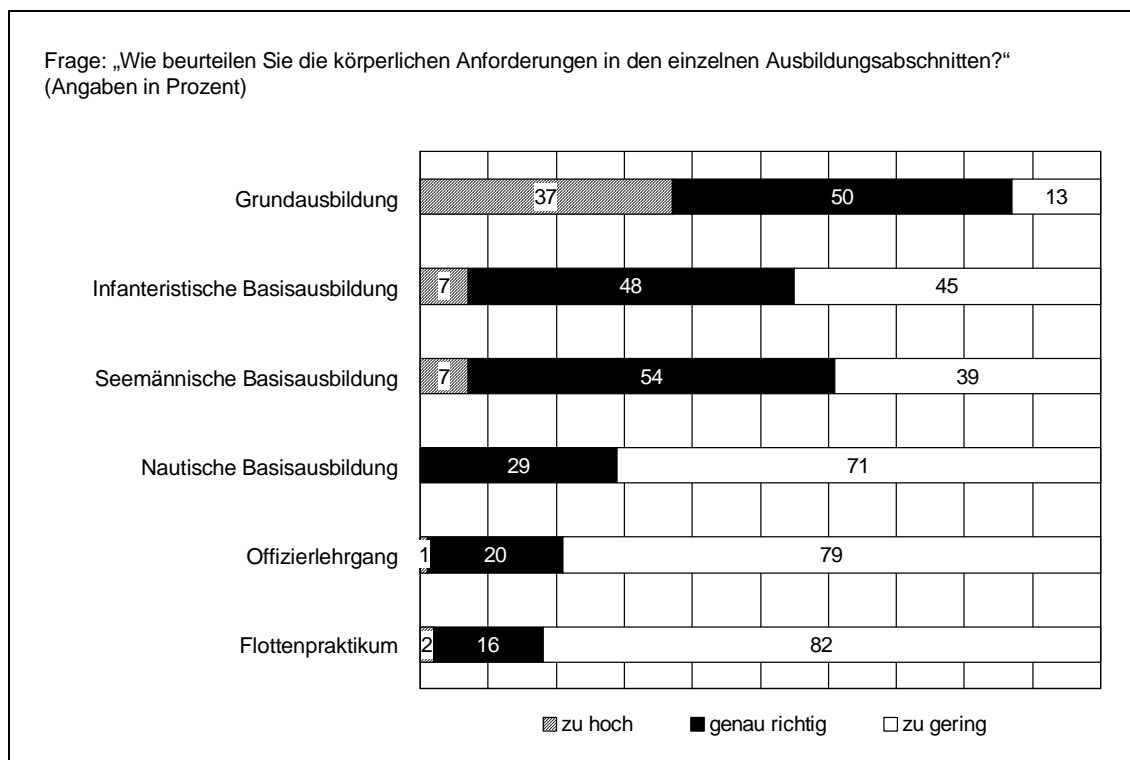
Wie bereits in den einzelnen Kapiteln zu den Ausbildungsabschnitten dargestellt, existieren während der Ausbildung an der Marineschule Mürwik einige eher körperlich orientierte Ausbildungsabschnitte (Grundausbildung, Infanteristische Basisausbildung) parallel mit einigen intellektuell stärker fordernden Abschnitten (Nautische Basisausbildung und Offizierlehrgang). Betrachtet man die zeitliche Abfolge, zeigt sich eine eher als angemessen empfundene körperliche Belastung im ersten Halbjahr (dem Zeitraum des Widerrufsrechts) für die Crew VII/2006. Für die Ausbildungsabschnitte des zweiten Halbjahres indes äußerten die Teilnehmer der Crew VII/2006 deutlich, dass die körperliche Belastung hier zu gering gewesen sei (siehe Abb. 49).

Abbildung 49: Körperliche Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten (Crew VII/2006)



Obwohl in Einzelwerten abweichend, finden sich die Grundzüge dieser Einschätzungen auch bei den Vorgängern (siehe Abb. 50). Offenbar bleibt das Urteil über zu geringe körperliche Anforderungen in eher intellektuell fordernden Ausbildungsabschnitten über die Crews hinweg relativ gleich. Die Bewertungen unterschieden sich zwar in ihren Ausprägungen zwischen beiden Crews, grundsätzliche Änderungen an den Bewertungen sind mit Ausnahme des Aspektes der Überforderung jedoch nicht festzustellen.

Abbildung 50: Körperliche Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten (Crew VII/2005)

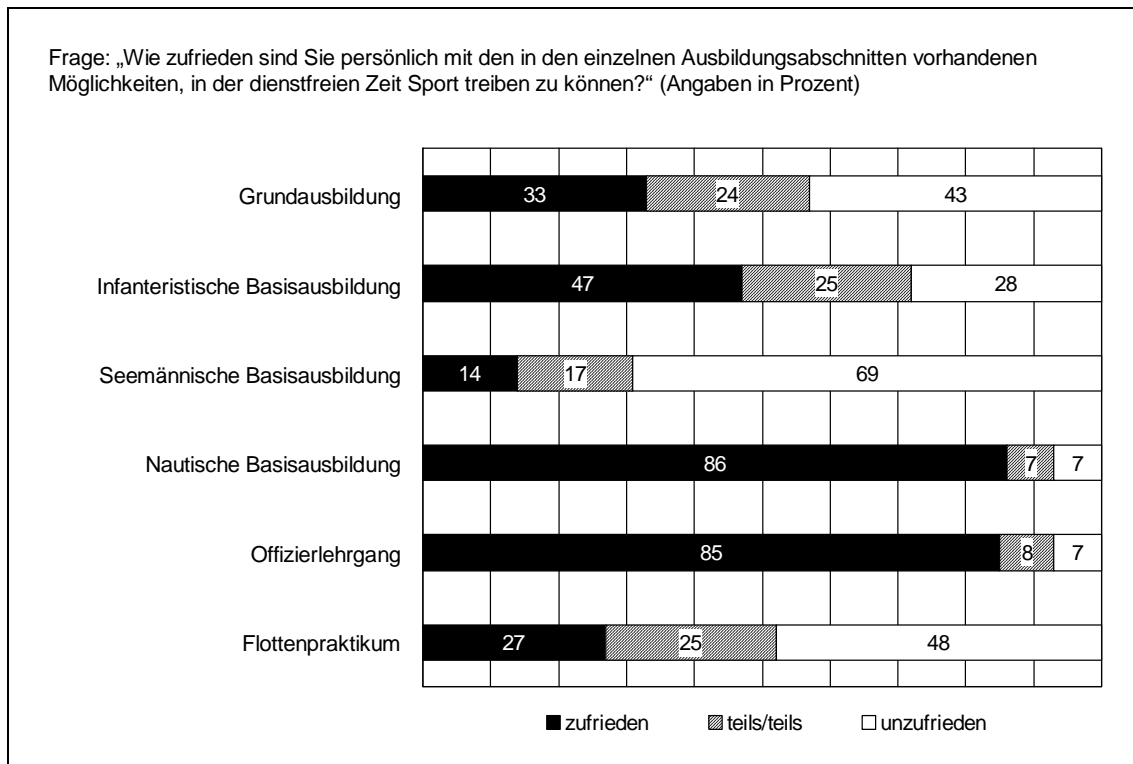


Während die Inhalte der einzelnen Ausbildungsabschnitte möglicherweise noch weiter dahingehend optimiert werden können, gleichermaßen körperlich und intellektuell fordernd zu sein, könnte eine andere Strategie des Dienstherrn für die gleichmäßige Auslastungsmöglichkeit von Körper und Geist auch darin bestehen, geeignete Rahmenbedingungen zu unterstützen, die den Soldatinnen und Soldaten eine passende sportliche Betätigung in der Freizeit ermöglichen. Für die Marineschule stellt sich diese Aufgabe besonders. Schließlich gilt, dass die Gewährleistung eines entsprechenden Betreuungsangebotes gerade deshalb von besonderer Bedeutung ist, weil die Offizierschüler erstmals weitgehend von ihrem bisherigen zivilen, sozialen und kulturellen Umfeld getrennt werden und der Dienst durch spezifische Anforderungen, darunter hohe Dienstzeitbelastung, heimatferne Einberufung, Kasernierung, intensives Lernen, fortwährender Wechsel von Einsatzorten während der Ausbildung gekennzeichnet ist. (siehe Volke 2000: 2) Freizeitsport kann hier eine ausgleichende und kompensierende Funktion übernehmen.

Die Zufriedenheit mit den Sportangeboten in der Freizeit schwankt während des Ausbildungsjahres stark, auch wenn man nur die Ausbildungsabschnitte betrachtet, die in Mürwik selbst durchgeführt werden (siehe Abb. 51). Während die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten in der Zeit der Grundausbildung bei lediglich einem Drittel lag, erreichte

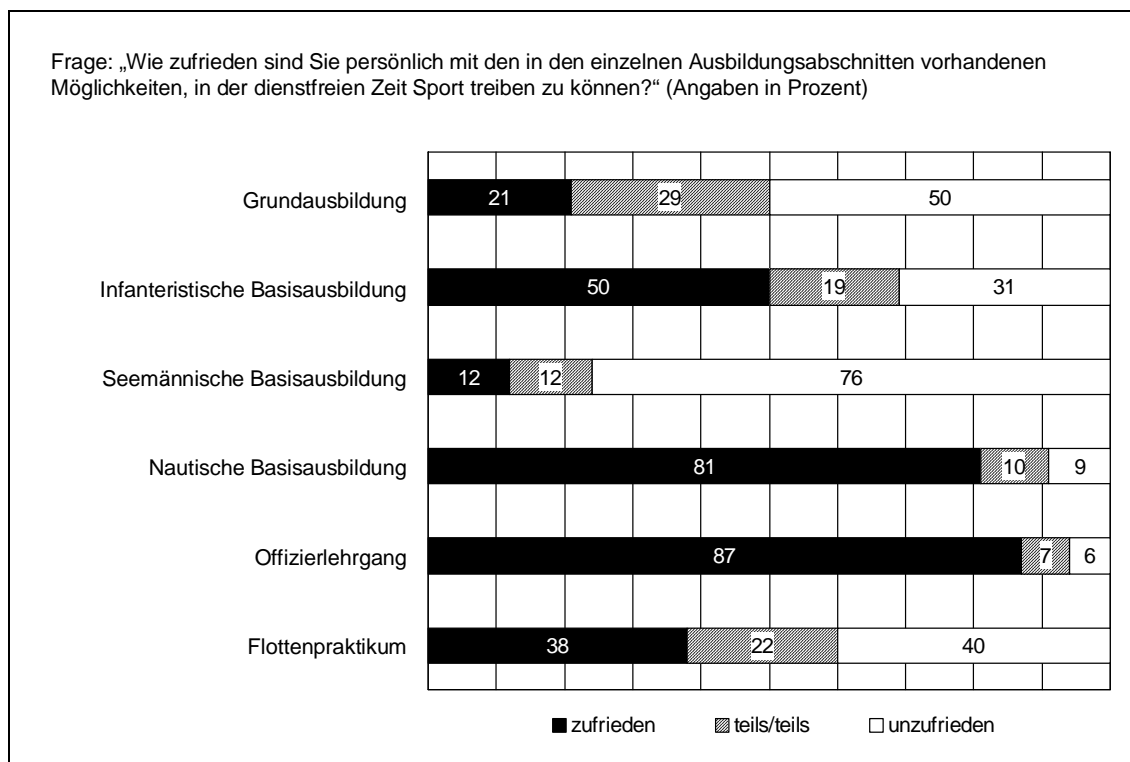
sie in der Nautischen Basisausbildung und im Offizierlehrgang 85 bzw. 86 Prozent. Unzufriedenheit mit den Möglichkeiten des Sporttreibens in der Freizeit herrschte auch während des Dienstes auf den Booten und Schiffen. Während der Seemännischen Basisausbildung sagten 69 Prozent der Crew VII/2006, dass sie mit den Möglichkeiten des Sporttreibens in der Freizeit unzufrieden waren, während des Flottenpraktikums noch 48 Prozent.

Abbildung 51: Zufriedenheit mit den Möglichkeiten des Sporttreibens in der Freizeit (Crew VII/2006)



Die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zum Sporttreiben unterscheidet sich zwischen den Crews VII/2005 und VII/2006 nicht strukturell, sondern weist sehr ähnlich gelagerte Einschätzungen auf (siehe Abb. 52). Die Zufriedenheitswerte zu den sportlichen Freizeitmöglichkeiten sind sogar so ähnlich, dass sie sich auch in Ausbildungsabschnitten mit hohen Anteilen kritischer Bewertungen der Gesamtzufriedenheit zwischen den Jahrgängen nicht größer unterscheiden: Obwohl die Seemännische Basisausbildung durch die Crew VII/2006 besonders kritisch gesehen wurde, sind die Zufriedenheitsraten mit den Möglichkeiten des Sporttreibens in der Freizeit gegenüber der Crew VII/2005 konstant. Dieser Umstand spricht damit klar für eine Stabilität der spezifischen Rahmenbedingungen zum Sporttreiben in der Freizeit.

Abbildung 52: Zufriedenheit mit den Möglichkeiten des Sporttreibens in der Freizeit (Crew VII/2005)



Es wurde oben illustriert, dass die Zufriedenheit der Crew VII/2006 mit den Möglichkeiten des Sporttreibens in der Freizeit je nach Ausbildungsabschnitt sehr unterschiedlich ausgeprägt ist (siehe Abb. 51). Da sich die Möglichkeiten des Sporttreibens für die Soldatinnen und Soldaten nicht nur auf den Dienst beschränken, sondern auch durch private Sportunternehmungen ergänzt werden können, sollten die Offizieranwärter auch Aussagen über ihre privaten sportlichen Vorlieben treffen (siehe Abb. 53). Gefragt wurde dabei jedoch nicht nach dem Sporttreiben während der gesamten Ausbildung, sondern nur nach dem Sport während der Durchführung der Befragung – also am Ende des Offizierlehrgangs. Dieser Abschnitt stellt eine Situation vorwiegend intellektueller Forderung dar und sollte damit idealtypisch für einen körperlich weniger fordernden Ausbildungsabschnitt sein.

Danach zeigt sich das Bild, dass ein Zehntel der Offizieranwärter täglich Sport treibt, zwei Drittel (65 Prozent) nach eigener Angabe mindestens einmal pro Woche Sport treiben und rund ein Fünftel mindestens einmal im Monat. Beliebte Sportarten sind Ausdauersportarten, Mannschaftssportarten und Krafttraining. Jeder zweite gibt an, mindestens einmal pro Woche zu joggen, Rad zu fahren oder zu schwimmen, immerhin noch etwa jeder Dritte spielt mindestens einmal wöchentlich Fußball, Handball oder

Volleyball, betreibt Krafttraining oder Gewichtheben. Die Wassersportarten Segeln und Surfen werden von den künftigen Marineoffizieren in ihrer Freizeit hingegen eher selten genutzt. Etwa ein Drittel segelt bzw. surft mindestens einmal im Monat, ein weiteres Drittel segelt oder surft nie. Stärker mental orientierte Sportarten wie Yoga – ggf. als Ausgleich für starke geistige Anforderungen – werden hingegen kaum genutzt.³⁹

Abbildung 53: Häufigkeit des Sporttreibens in der Freizeit (Crew VII/2006)

Frage: „Wie oft treiben Sie zurzeit in der dienstfreien Zeit Sport?“ (Angaben in Prozent)

	Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis drei- mal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
Insgesamt	11	65	21	3	0
Nach Sportarten					
Ausdauersport (Joggen, Radfahren, Schwimmen etc.)	4	50	35	9	2
Fußball, Handball, Volleyball etc.	2	37	37	13	11
Kraftsport, Gewichtheben etc.	6	28	26	22	18
Segeln, Surfen etc.	0	8	25	40	27
Kampfsport (Judo, Boxen etc.)	0	8	10	14	68
Yoga, Turnen etc.	0	2	7	17	74
Sonstiges	4	29	27	19	21

Wie gestaltet sich angesichts dieser Rahmenbedingungen zum Sporttreiben in der Freizeit die körperliche Konstitution der Soldatinnen und Soldaten? Gibt es Hinweise darauf, dass die Sportangebote erweitert und infrastrukturelle Maßnahmen oder Ausbildungsinhalte geändert werden müssen, weil dies die körperliche Konstitution der Offizieranwärter verlangt? Sind die eher ambivalente Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zum Sporttreiben in der Freizeit und die in mehreren Ausbildungsabschnitten anzutreffende körperliche Unterforderung Anlass zur Besorgnis? Um diese Fragen beantworten zu können, wird im Folgekapitel die körperliche Konstitution der Offizieranwärter untersucht und bewertet.

³⁹ Ein relativ hoher Anteil von 29 Prozent gibt an, mindestens einmal wöchentlich eine andere Sportart zu betreiben. In künftigen Untersuchungen soll durch eine Ergänzung der Fragestellung untersucht werden, worum es sich hierbei genau handelt.

4.9 Körperliche Konstitution der Offizieranwärter

Zunächst gilt es hier, sich die während der Untersuchung vorhandenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu verdeutlichen. Danach ist Deutschlands Jugend wie die gesamte Gesellschaft von einem anhaltenden Trend der Zunahme von durchschnittlichem Körpergewicht betroffen.⁴⁰ Diese Entwicklung der deutschen Bevölkerung ist dabei nicht untypisch, sondern findet sich in den meisten Industriestaaten mit hohem Einkommensniveau. Als Teil der Gesellschaft sind auch die Streitkräfte von dieser Veränderung betroffen.⁴¹ Die Bundeswehr stellt auch insofern keine Besonderheit dar, da auch andere Streitkräfte von derartigen Herausforderungen betroffen sind. Um damit umzugehen, senkt der NATO-Partner Großbritannien nach Medienberichten beispielsweise bereits seine Einstellungsvoraussetzungen hinsichtlich des Körpergewichtes der Soldatinnen und Soldaten und passt die Ausbildungsinhalte an.⁴² Auch die Bundeswehr reagiert auf diesen gesellschaftlichen Trend und hat beispielsweise ein Adipositas-Interventionsprogramm aufgelegt, mit dem langfristige und anhaltende Gewichtsreduktion durch eine Veränderung der so genannten Lebensstil-Faktoren erfolgen soll.⁴³

Sofern der gesellschaftliche Trend zur Zunahme von durchschnittlichem Körpergewicht weiter anhält, gilt es möglicherweise auch, hieraus Konsequenzen für die Ausbildung künftiger Marineoffiziere zu ziehen. Hierzu ist es jedoch zunächst nötig zu bilanzieren, mit welchen körperlichen Voraussetzungen die Soldatinnen und Soldaten ihre Ausbildung an der Marineschule beginnen und wie sie die Ausbildung verlassen. Erkenntnisse über Änderungen innerhalb dieses Ausbildungsjahres können so als Grundlage für eventuell nötige angepasste Ausbildungsinhalte herangezogen werden.

40 Siehe: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 227 vom 06.06.2006: Immer mehr Übergewichtige. Online abrufbar unter http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2006/06/PD06_227_23,templateId=renderPrint.psml, zuletzt angesehen am 21.02.2008.

41 Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages stellte in seinem Bericht für 2007 fest: „Der Fitnesszustand unserer Soldatinnen und Soldaten ist mitunter besorgniserregend. Dies dürfte nicht erst seit entsprechenden Darstellungen in den Medien allgemein bekannt sein. Die Bundeswehr ist auch in diesem Bereich ein Spiegelbild der Gesellschaft. Immer dringlicher werden die Warnrufe vor einer in unserer Bevölkerung um sich greifenden Fettleibigkeit (Adipositas-Epidemie). Die zunehmende Anzahl von Soldatinnen und Soldaten, bei denen deutliche Leistungsdefizite sowie mit Fettleibigkeit assoziierte Krankheitsbilder vorliegen, wird die Bundeswehr wegen der Besonderheiten des Soldatenberufes vor große Herausforderungen stellen.“ Deutscher Bundestag (2007: 21)

42 Britische Teenager: Zwei Drittel sind zu dick fürs Militär. Spiegel Online vom 03.11.2006. Online abrufbar unter <http://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,446388,00.html>, angesehen am 21.02.2008.

43 Siehe hierzu die Darstellungen auf der Internet-Seite des Sanitätsdienstes der Bundeswehr zum Stichwort Adipositasprogramm unter <http://www.sanitaetsdienst-bundeswehr.de>.

Im Rahmen der Untersuchungen des ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik sollte vor diesem Hintergrund im Detail erfasst werden, wie sich die körperliche Verfassung der Soldatinnen und Soldaten bei Beginn und am Ende der Ausbildung gestaltete und welche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der körperlichen Verfassung bestanden.⁴⁴ Durch den Vergleich der Daten mehrerer Ausbildungsjahre soll geprüft werden, ob sich der oben beschriebene gesellschaftliche Trend auch im Offizier Nachwuchs niederschlägt.

Für die Crew VII/2006 ist festzustellen, dass bei Dienstantritt an der Marineschule 75 Prozent der Männer und 86 Prozent der Frauen einen als normal betrachteten Body-Mass-Index aufwiesen. Rund ein Viertel der Männer war übergewichtig, nur einzelne untergewichtig. Bei den Frauen war der Anteil der Untergewichtigen etwas höher, übergewichtig waren nur halb so viele wie bei den Männern (siehe Abb. 54).

Im Laufe ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik haben sich diese körperlichen Eigenschaften der Soldatinnen und Soldaten nur sehr gering im einstelligen Prozentbereich geändert. Bei den Männern sind am Ende des Ausbildungsjahres lediglich einige wenige Personen mehr im Normalbereich als zu Beginn der Ausbildung gewesen. Unter den Frauen gibt es vor allem eine Änderung bei den Untergewichtigen. Ihr Anteil verdoppelte sich im Laufe der Ausbildung von drei auf sechs Prozent. Gleichwohl gilt es hier zu beachten, dass sich hinter dieser Verdoppelung des Anteils untergewichtiger Frauen nur einige wenige Fälle verbergen, da der Anteil der Frauen an der Gesamtstärke der Crew auch geringer als der der Männer ist.

⁴⁴ Hierzu wurden die Offizieranwärter gebeten, zu Beginn ihrer Ausbildung (während der Eingangsbefragung) sowie am Ende ihrer Ausbildung (Endbefragung) ihr Gewicht und ihre Körpergröße anzugeben. Aus diesen Angaben wurde der Body-Mass-Index aus dem Körpergewicht (in Kilogramm) dividiert durch das Quadrat der Körpergröße (in Meter) berechnet. Für Männer und Frauen wurden dabei die gleichen Bewertungen angesetzt, nach der unterhalb eines Body-Mass-Indexes von 18,5 Untergewicht und bei Vorliegen eines Body-Mass-Indexes von mindestens 25 Übergewicht herrscht. Der Body-Mass-Index liefert zwar keine Aussagen über die Konstitution der Soldatinnen und Soldaten, da er nicht berücksichtigt, ob die Daten der Körpergröße und des Gewichts von einem Körper mit hoher Muskelmasse oder mit niedriger Muskelmasse stammen. Gleichwohl bietet der Body-Mass-Index einen ersten Einblick in die körperliche Verfassung und Entwicklung der Offizieranwärter und ist – unter Hinzunahme der Sportergebnisse der Soldatinnen und Soldaten – ein Indikator für die körperliche Leistungsfähigkeit.

Abbildung 54: Hinweise auf die körperliche Konstitution: Body-Mass-Index (BMI, Crew VII/2006)

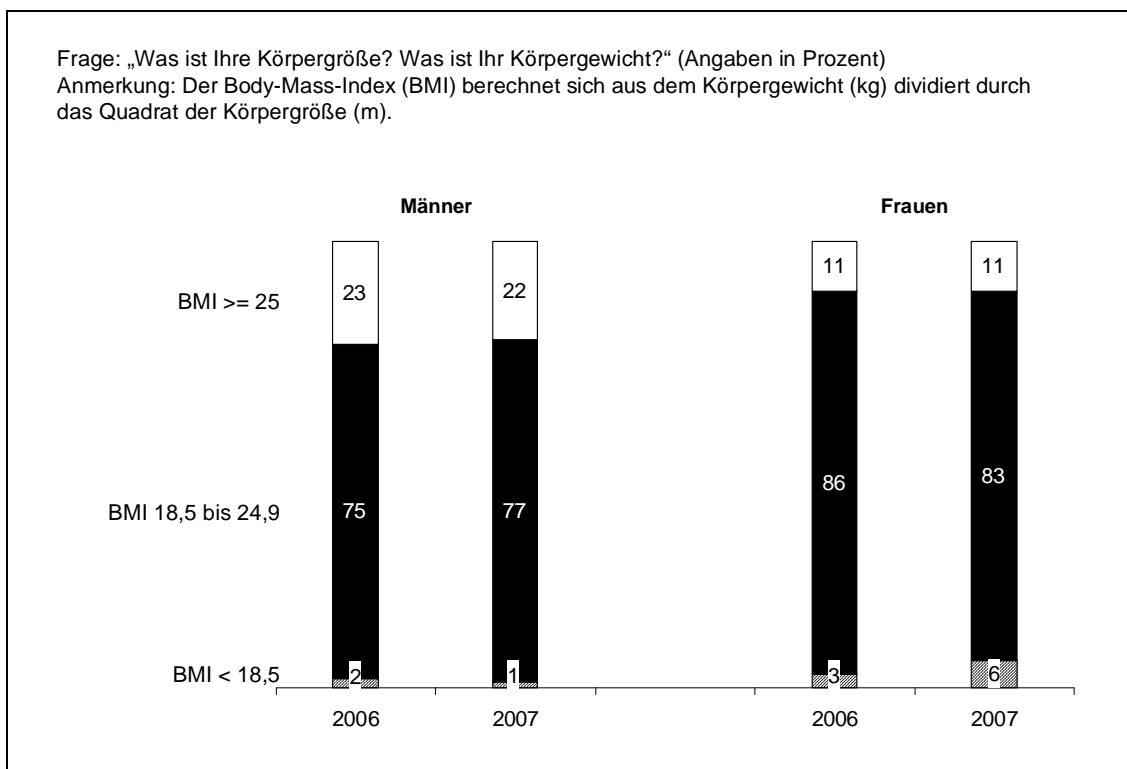
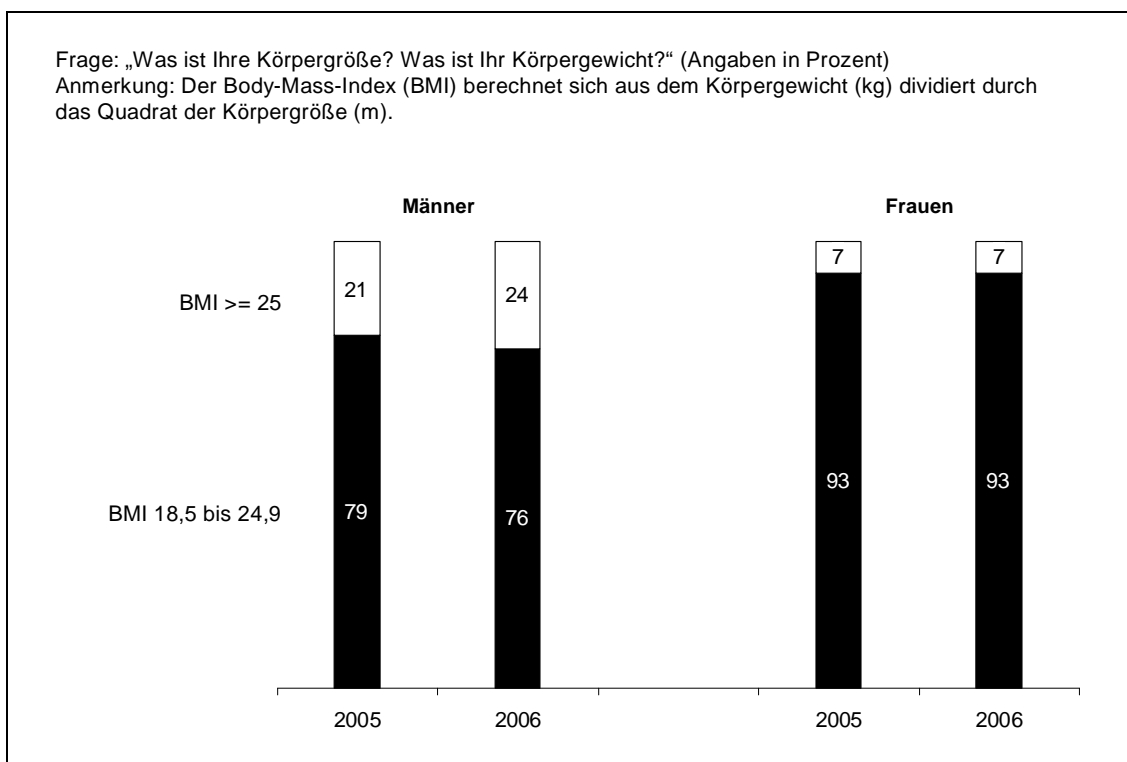


Abbildung 55: Hinweise auf die körperliche Konstitution: Body-Mass-Index (BMI, Crew VII/2005)



Im Vergleich mit der Crew VII/2005 zeigt sich nur ein leicht geändertes Bild. Auch hier waren drei Viertel der Männer am Beginn und am Ende der Ausbildung im Bereich des Normalgewichts. Die Frauen waren hier sogar fast alle im normalen Bereich.

Aus diesen Entwicklungen lassen sich vorerst noch keine verlässlichen Erkenntnisse ableiten, ob sich der gesellschaftliche Trend der Gewichtszunahme auch unter den Offizieranwärtern der Marine niederschlägt. Auch bleibt abzuwarten, ob die Existenz von einigen untergewichtigen Personen unter der Crew VII/2006 eine Ausnahme darstellt, da sich unter der Crew VII/2005 keine untergewichtigen Personen fanden. Gleichfalls zeigen sich während des Ausbildungsjahres auch keine grundsätzlichen und dramatischen Gewichtsänderungen in der Summe, wenn auch über individuelle Entwicklungen damit noch nichts ausgesagt ist.

Empfehlungen

Empfehlung 1: Weitere Recherchen zum körperlichen Empfinden der Ausbildung durchführen. Die körperliche Verfassung und die Entwicklung dieser Verfassung während des ersten Ausbildungsjahres weisen derzeit nicht auf Problemlagen hin. Es zeigt sich vielmehr eine gewisse Stabilität der Verfassung über die einzelnen Crews hinweg und während der Ausbildung. Eine verlässliche Aussage hierzu kann jedoch nur eine Langzeitstudie im Rahmen dieses Paneldesigns erbringen, die zwingend auch mit qualitativen Erklärungen verbunden werden soll. Empfohlen wird deshalb, das körperliche Erleben der Ausbildung durch die Offizieranwärter während ihrer Ausbildung mithilfe qualitativer Interviews zu begleiten.

Empfehlung 2: Überprüfung auf Individualfälle mit größeren Abweichungen. Im Rahmen eines nächsten Ergebnisberichtes sollte überprüft werden, ob sich hinter diesen hier geschilderten körperlichen Entwicklungen der Offizieranwärter im ersten Ausbildungsjahr möglicherweise einzelne sehr starke Veränderungen von Soldatinnen oder Soldaten verbergen. Die in diesem Bericht dargestellten Zahlen bilden nur eine Gesamttaggregation der Entwicklungen ab, nicht jedoch individuelle Entwicklungen. Bei Betrachtung der individuellen Entwicklungen zwischen Einstellung und Ende der Ausbildung an der Marineschule Mürwik könnten möglicherweise deutlichere Unterschiede zutage treten.

Empfehlung 3: Sportangebot an Interessen der Offizieranwärter ausrichten. In den Ausführungen zur Nautischen Basisausbildung (Punkt 4.4) und zum Offizierlehrgang

(Punkt 4.5) wurde darauf verwiesen, dass die Marineschule Mürwik möglicherweise die Zufriedenheit mit der körperlichen Auslastung in eher intellektuell fordernden Ausbildungsabschnitten erhöhen könnte, wenn sie begleitende Sportangebote für die Freizeit anbietet. Anhand der Daten aus Abbildung 53 können die am häufigsten angewandten Sportarten entnommen werden, deren Förderung erfolgversprechend scheint. Dies schließt nicht aus, dass auch der Ausbau von bislang weniger genutzten Sportarten zu einer ausgewogeneren körperlichen Beanspruchung führen kann. Da auch der Sport Modetrends unterliegt, ist für die Zukunft weiter mit einem Wandel von bestimmten Vorlieben zu rechnen. Da die Marineschule junge Menschen beherbergt, die sich tendenziell gern Modeeinflüssen aussetzen, sollte dabei darauf geachtet werden, dass mögliche Anpassungen so flexibel gestaltet werden, dass sie auf diese Modeeinflüsse reagieren können (beispielsweise Miete von privaten oder öffentlichen Sporteinrichtungen in Flensburg statt Aufbau eigener Kapazitäten).

4.10 Perspektive Berufssoldat

Neben der Evaluation der Ausbildung aus Sicht der Offizieranwärter bestand ein weiteres Erkenntnisinteresse dieser Studie darin, die beruflichen Bindungen zu identifizieren, die sich nach einem Jahr Ausbildung an der Marineschule Mürwik möglicherweise herausgebildet haben. Dabei sollten sowohl die Bindungen an die Marine wie auch die Bindungen an den Offizierberuf ermittelt werden.

Hintergrund dieses Interesses ist die Notwendigkeit, dass die Bundeswehr auch in Zukunft über einen qualifizierten Pool von gut ausgebildeten Offizieren verfügen muss, die für eine Tätigkeit als Berufssoldat gewonnen werden können. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich insbesondere diejenigen künftigen Offiziere für eine berufslebenslange Perspektive bei der Bundeswehr interessieren, die sich stark mit der Truppe identifizieren und die sich vorstellen können, hier ihre berufliche Heimat zu finden.

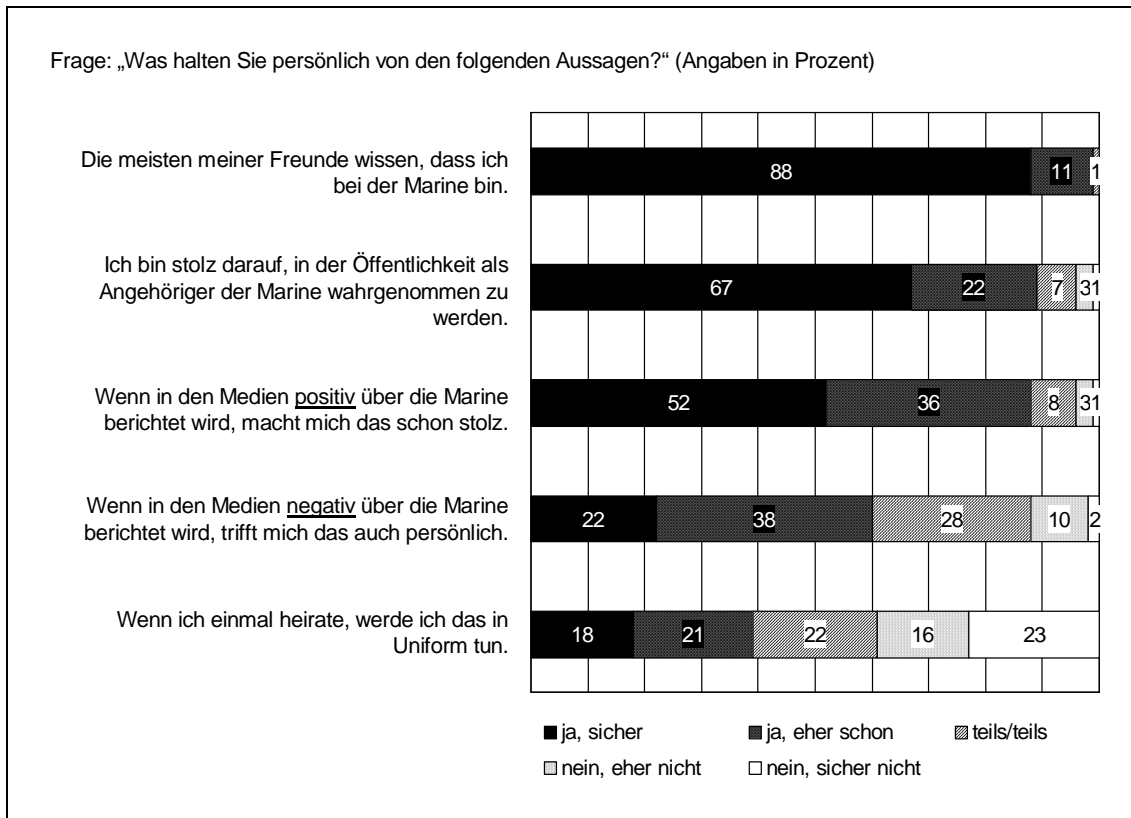
Um diese Bindungen zu identifizieren, wurden den Offizieranwärtern am Ende ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik Fragen gestellt, die Rückschlüsse auf die Herausbildung solcher Bindungen zulassen.

Die befragten Offizieranwärter der Crew VII/2006 bekennen sich in ihrem Freundeskreis nahezu ohne Abstriche zur Marine (siehe Abb. 56). Im engsten persönlichen Kreis wird diese neue Identität also nicht verschwiegen. Entscheidender Indikator für die Fes-

tigkeit dieser Bindung an die Marine ist jedoch weniger das persönliche Umfeld, sondern eher die allgemeine Öffentlichkeit, speziell dann, wenn der einzelne Offizier als Privatperson in herausgehobener Stellung öffentlich in Erscheinung tritt. Gefragt wurden die Offizieranwärter deshalb zunächst, ob sie stolz darauf sind, wenn sie in der Öffentlichkeit als Angehöriger der Marine wahrgenommen werden. Neun von zehn Offizieranwärtinnen bestätigen dies, was zunächst auf eine enge Bindung an die Marine verweist. Auch wenn in Medien positiv über die Marine berichtet wird, empfinden rund neun von zehn der befragten Soldatinnen und Soldaten Stolz. Etwas zurückhaltender sind die Offizieranwärter hingegen, wenn die Medien negativ über die Marine berichten. Immerhin 12 Prozent sagen explizit, dass sie eine Negativberichterstattung persönlich nicht treffe. Hierunter mögen sich Soldatinnen und Soldaten befinden, die eine grundsätzlich skeptische Haltung zu den Medien haben oder aber so fest zur Marine stehen, dass sie sich persönlich von bestimmten Medienberichten nicht betroffen fühlen. Vermutlich finden sich unter diesen 12 Prozent aber auch Offizieranwärter, die noch keine enge Bindung an die Marine entwickelt haben oder diese verloren haben. Alles in allem sprechen jedoch die 60 Prozent der Offizieranwärter, die sich von einer negativen Medienberichterstattung betroffen fühlen, für eine stark ausgeprägte Bindung an die Marine. Bei der vermutlich persönlichsten Form, die Zugehörigkeit zur Marine öffentlich und im Freundeskreis zu demonstrieren, der Heirat in Uniform, antworten die Soldatinnen und Soldaten zurückhaltend. Immerhin mehr als ein Drittel der Befragten können sich vorstellen, in Uniform zu heiraten, etwa ein weiteres Drittel lehnt diese Möglichkeit für sich ab. Für die Ablehnung scheinen dabei zwei Gründe ausschlaggebend zu sein: Erstens geben nur wenige weibliche Offizieranwärter an, in Uniform heiraten zu wollen – gegen eine Heirat sprechen für sie offenbar traditionelle Kleidungsnormen für Frauen bei der Hochzeit. Zweitens ist diese Frage für Menschen dieses Alters ohnehin noch eher hypothetisch.⁴⁵ Aus dieser zurückhaltenden Beantwortung bereits zu diesem Zeitpunkt eine geringe Standfestigkeit zur Marine abzuleiten, wäre daher verfrüht.

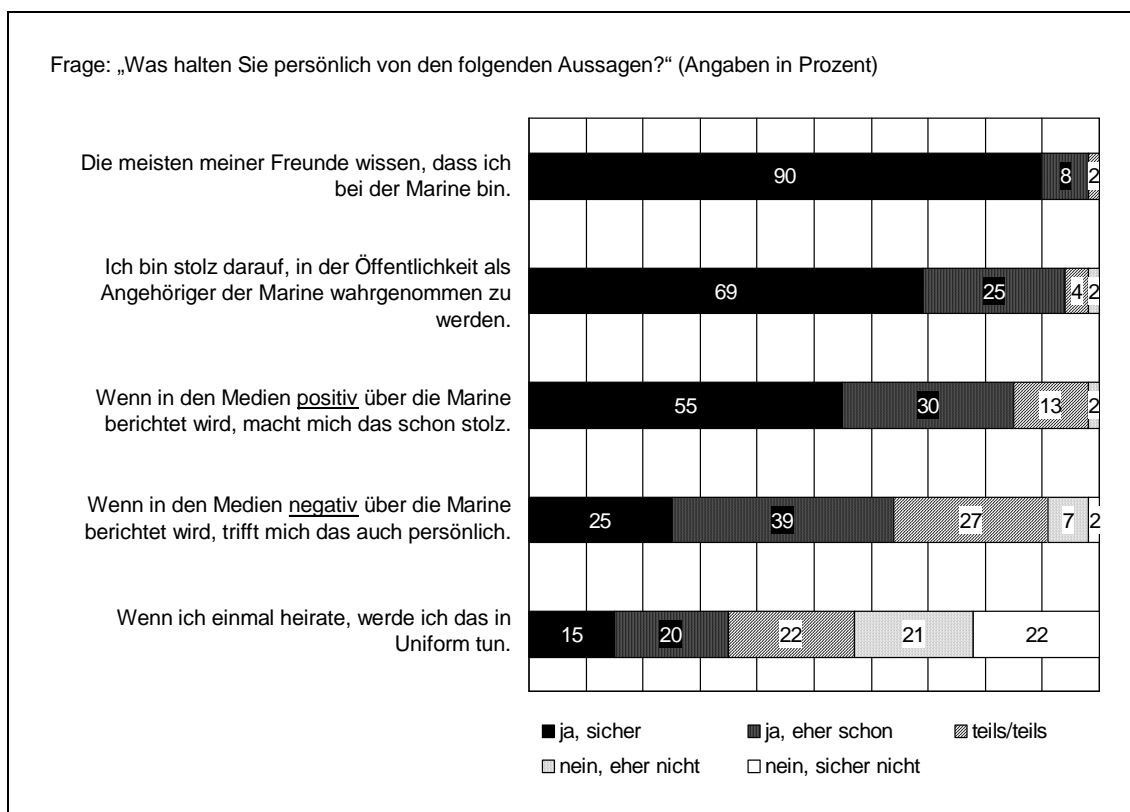
45 Das Durchschnittsalter einer erstheiratenden Frau liegt in Deutschland bei etwa 28 Jahren, das Durchschnittsalter eines erstheiratenden Mannes bei knapp 31 Jahren. Quelle: Bulletin EU 10-2002, online abrufbar unter <http://europa.eu/bulletin/de/200210/p103013.htm>, angesehen am 22.02.2008. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei der Crew VII/2006 bei 20 Jahren bei beiden Geschlechtern. Die Entscheidung über die tatsächliche Heirat in Uniform dürfte danach für viele noch rund eine Dekade in der Zukunft liegen.

Abbildung 56: Identifikation mit dem Beruf und der Marine (Crew VII/2006)



Der Vergleich dieser Antworten der Crew VII/2006 mit den Antworten der Vorjahrescrew offenbart, dass es sich hierbei mit hoher Wahrscheinlichkeit um ein stabiles Antwortverhalten handelt, das eher lang- als kurzfristigen Trends folgt. Schließlich weicht das Antwortverhalten beider Crews nur im niedrigen einstelligen Prozentbereich voneinander ab (siehe Abb. 57).

Abbildung 57: Identifikation mit dem Beruf und der Marine (Crew VII/2005)



92 Prozent der befragten Offizieranwärter würden sich auch wieder für den Beruf des Offiziers entscheiden (siehe Abb. 58). Lediglich 2 Prozent geben an, am liebsten gar nicht als Offizier tätig sein zu wollen, 8 Prozent ziehen in Betracht, einen anderen Beruf zu ergreifen. Auch die in Abbildung 58 formulierte Testfrage „Ich möchte am liebsten gar nicht als Offizier berufstätig sein“, die eine Umkehrung der Fragestellung „Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Beruf eines Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden“ darstellt, verneinen fast alle. Sie bestätigen damit ihren Willen und ihre Überzeugung, als Offizier tätig sein zu wollen.

Die Bilanz der Berufszufriedenheit der Offizieranwärter nach Ende des ersten Ausbildungsjahres fällt außerordentlich positiv aus. 92 Prozent – also fast alle Befragten – sagen nach Ende des ersten Ausbildungsjahres, dass sie sich wieder für den Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden würden. Dieser hohe Wert erklärt sich daraus, dass Offizieranwärter, die mit der Ausbildung unzufrieden waren, zu einem Teil ihre Dienstverpflichtung widerrufen haben und ausgeschieden sind. Am Ende des ersten Ausbildungsjahres verbleibt damit eine Crew, die sich stark mit dem Beruf des Marineoffiziers identifiziert. Hierfür spricht auch, dass 84 Prozent ihrem Freundeskreisen die-

sen Beruf empfehlen können, also ihre berufliche Identität auch proaktiv zeigen und für ihren Beruf werben würden (siehe Abb. 58).⁴⁶

Abbildung 58: Identifikation mit dem Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr

Frage: „Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht?“ (Angaben in Prozent)		
	Ja, stimme zu	Nein, stimme nicht zu
Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Beruf eines Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden.	92	8
Den Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	84	16
Ich möchte am liebsten gar nicht als Offizier berufstätig sein.	2	98
Ich würde gern einen anderen Beruf ergreifen.	8	92

In der Bundeswehr haben sich seit ihrer Gründung teilstreitkrafttypische Identitäten herausgebildet. Im Rahmen dieser Panelstudie wurde erforscht, ob und wie sich diese teilstreitkrafttypischen Identitäten am Ende des ersten Ausbildungsjahres für die Offizieranwärter an der Marineschule Mürwik gestalten und wo sie sich möglicherweise von Bindungen an den Beruf des Offiziers der Bundeswehr allgemein unterscheiden. Die vorliegenden Ergebnisse deuten neben der Bindung an den Beruf des Offiziers auch auf eine bereits existierende starke Bindung an die Marine. 86 Prozent würden danach wieder die Marine wählen, wenn sie nochmals ihre Teilstreitkraft wählen könnten, 14 Prozent würden sich nicht noch einmal für die Marine entscheiden. 90 Prozent der Befragten würden die Marine auch ihren Freunden empfehlen, 10 Prozent können dies nicht. 95 Prozent der Befragten stimmen nicht zu, dass sie am liebsten gar nicht in der Marine tätig sein würden. 17 Prozent geben an, dass sie gern in einer anderen Teilstreitkraft dienen möchten.

⁴⁶ Offen bleibt dabei, weshalb ein Teil der Offizieranwärter ihrem Freundeskreis diesen Beruf nicht empfehlen kann. Wenn die Offizieranwärter den Beruf eines Offiziers bei der Bundeswehr nicht ihrem Freundeskreis empfehlen können, muss dies nicht zwangsläufig an negativen Eigenschaften des Offizierberufes liegen.

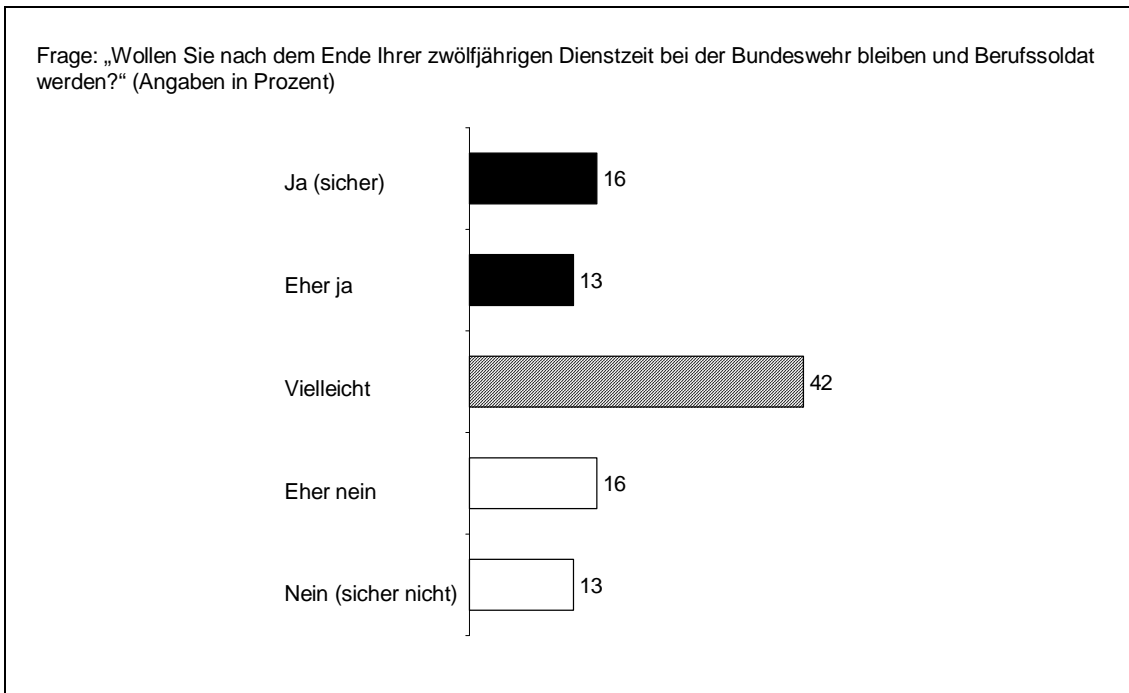
Damit ist am Ende des ersten Ausbildungsjahres eine große Festigkeit der Bindung an die Marine zu bilanzieren. Einschränkend gilt jedoch zu beachten, dass diese Bindung eher wenig „belastungserprobt“ ist und dass die meisten Offizieranwärter auch noch wenig im Kontakt mit anderen Teilstreitkräften waren.

Abbildung 59: Identifikation mit der Marine – Antworten der Offizieranwärter aus Crew VII/2006 am Ende der Ausbildung an der Marineschule Mürwik

Frage: „Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht?“ (Angaben in Prozent)		
	Ja, stimme zu	Nein, stimme nicht zu
Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für die Marine entscheiden.	86	14
Die Marine kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	90	10
Ich möchte am liebsten gar nicht mehr bei der Marine sein.	5	95
Ich würde gern in einer anderen Teilstreitkraft dienen.	17	83

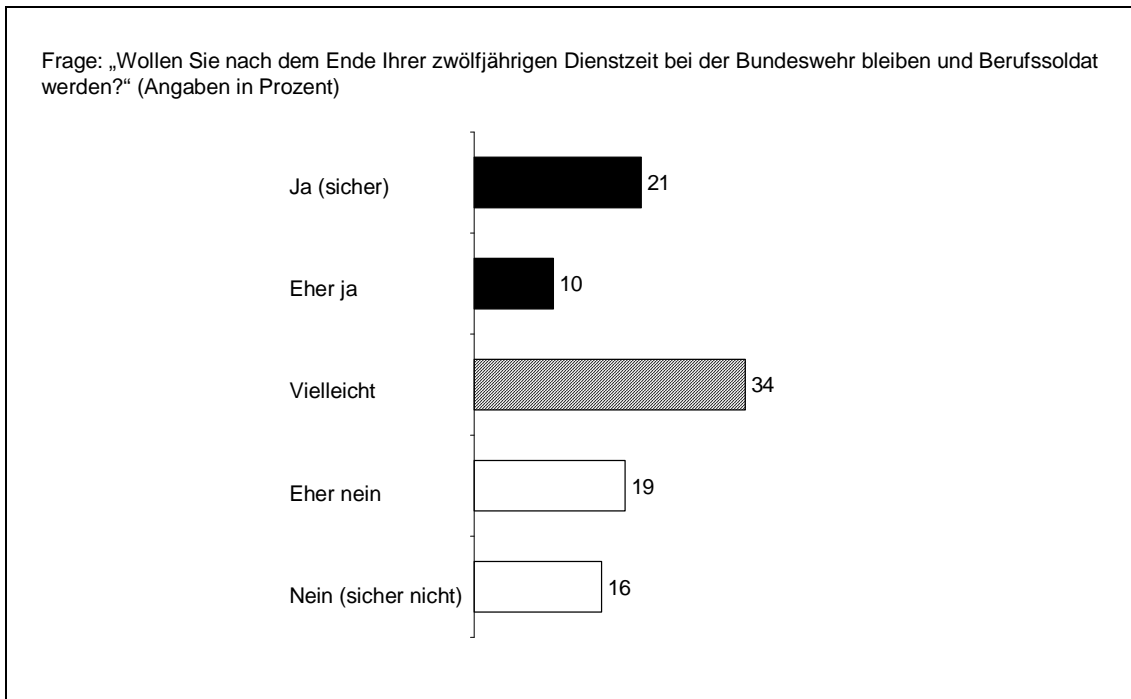
Am Ende des ersten Ausbildungsjahres steht für die Offizieranwärter in aller Regel noch nicht die Frage auf der Tagesordnung, ob sie sich für eine Perspektive als Berufssoldat entscheiden wollen. Gleichwohl stellt das Ende des ersten Ausbildungsjahres für die Neueinsteiger den frühest möglichen Zeitpunkt dar, an dem die Perspektive, Berufssoldat zu werden, von den realen Umständen in der Bundeswehr beeinflusst wurde, also Wünsche mit eigenen Erfahrungen verbunden werden können. Die Bestimmung der Anteile, die sich bereits jetzt vorstellen können, Berufssoldat werden zu können, stellt damit eine Ausgangsmessung dar, von der aus alle weiteren Entwicklungen beurteilt werden können. In etwa zeigt sich hier eine Dreiteilung: Ein knappes Drittel (29 Prozent) gibt bereits nach dem ersten Ausbildungsjahr an, Berufssoldat werden zu wollen. Ein weiteres knappes Drittel (29 Prozent) möchte dies nicht, weit mehr als ein Drittel (42 Prozent) sind noch unentschieden und antworten „vielleicht“ (siehe Abb. 60).

Abbildung 60: Perspektive Berufssoldat (Crew VII/2006)



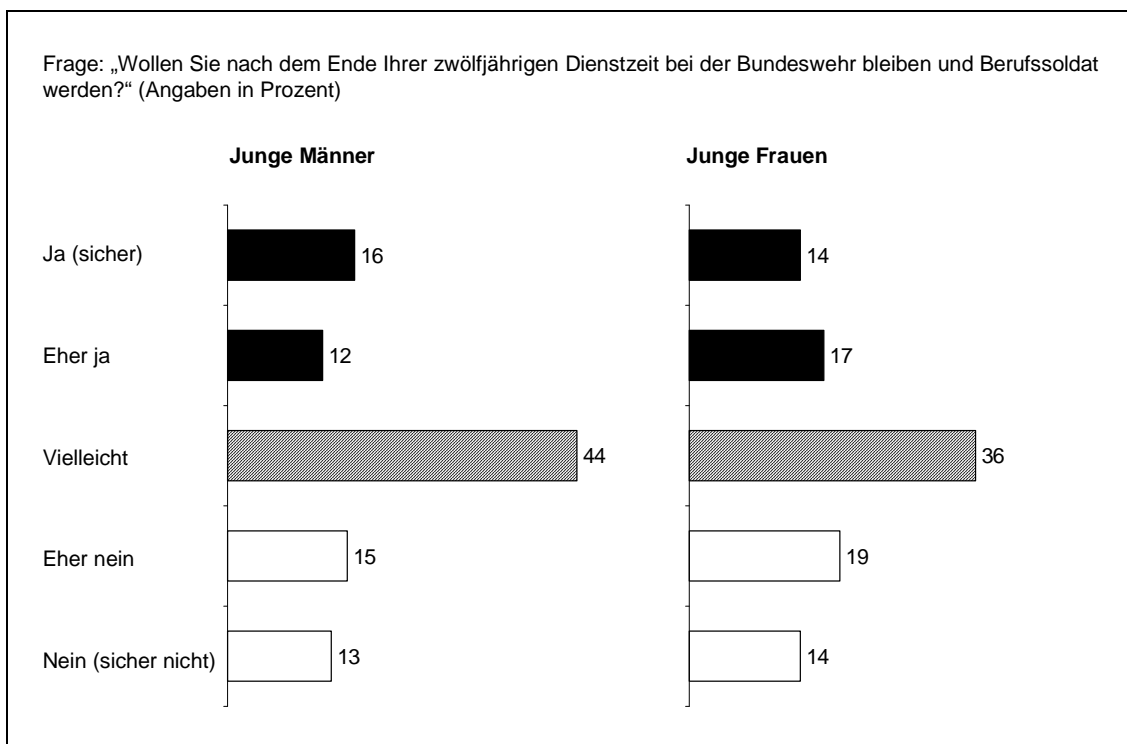
Dieses Bild der Crew VII/2006 unterscheidet sich damit nur leicht von den Antworten der Vorgängercrew VII/2005. Auch hier wollte etwa ein Drittel Berufssoldat werden (31 Prozent), ein weiteres knappes Drittel wollte dies nicht und weitere 34 Prozent sagten „vielleicht“ (siehe Abb. 61).

Abbildung 61: Perspektive Berufssoldat (Crew VII/2005)



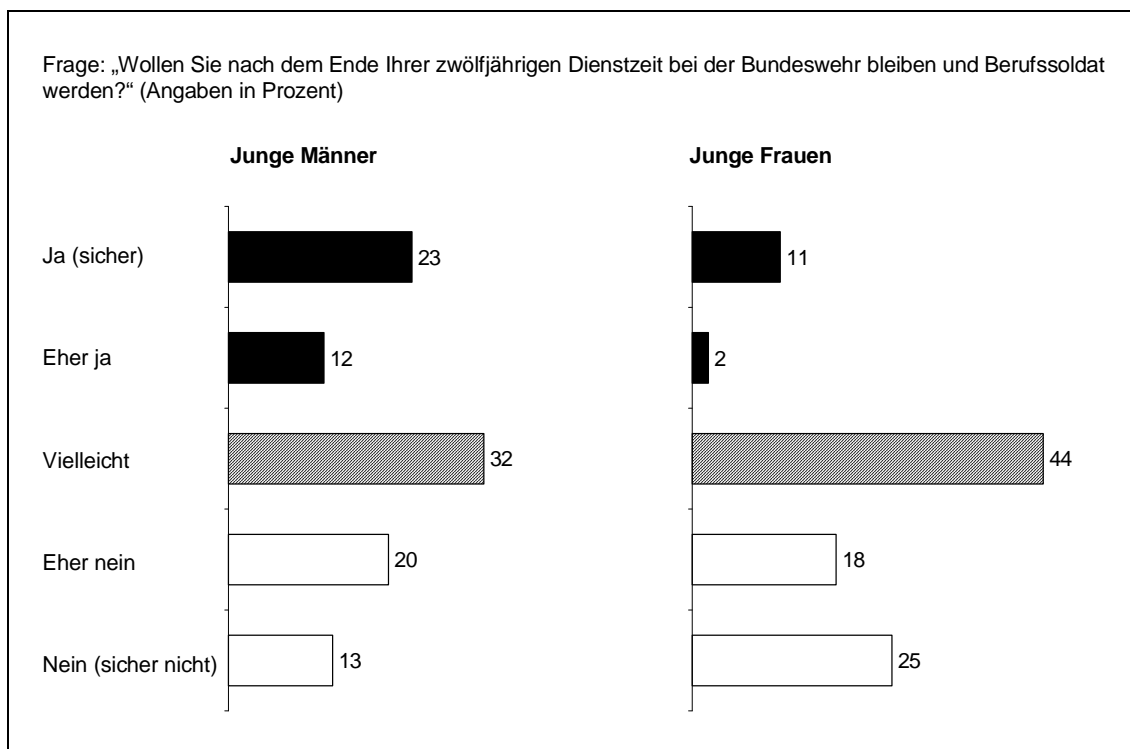
Während sich bei der Auswertung der Gesamtcrows damit ein relativ einheitliches Bild über beide ausgewerteten Jahrgänge zeigt, offenbart die Unterscheidung nach Geschlechtern für die Crew VII/2006 einige Unterschiede. Gleich ist zunächst die grundsätzliche Drittelung, die sich sowohl bei Frauen wie auch bei Männern findet. Gleichwohl zeigt ein Blick auf die Unterschiede, die nur im einstelligen Prozentbereich liegen, hier eine leicht stärkere Polarisierung bei den Frauen. Die Frauen der Crew VII/2006 legen sich dabei am Ende des ersten Ausbildungsjahres bereits etwas häufiger als die Männer für oder gegen eine Perspektive als Berufssoldat fest (siehe Abb. 62). Während der Anteil der Männer, die „vielleicht“ sagten bei 44 Prozent lag, belief sich dieser bei den Frauen lediglich auf 36 Prozent.

Abbildung 62: Perspektive Berufssoldat, Unterscheidungen nach Geschlecht (Crew VII/2006)



Die für die Crew VII/2006 festgestellte leicht stärkere Polarisierung bei den Frauen erscheint jedoch keine grundsätzliche Regel zu sein, da sie in der Crew VII/2005 keine Entsprechung findet. Bei Crew VII/2005 haben sich die Männer etwas stärker polarisiert entschieden (siehe Abb. 63). Die Teilnehmerinnen dieser Crew konnten sich hingegen deutlich weniger als ihre Kameradinnen in der Nachfolgecrew vorstellen, Berufssoldat zu werden: Lediglich 13 Prozent der Frauen der Crew VII/2005 konnten sich dies vorstellen – in der Crew VII/2006 waren dies mehr als doppelt so viele.

Abbildung 63: Perspektive Berufssoldat, Unterscheidungen nach Geschlecht (Crew VII/2005)



Im Rahmen der Befragung der Offizieranwärter sollte weiterhin identifiziert werden, aus welchen Gründen sie sich am Ende des ersten Ausbildungsjahres für eine Perspektive als Berufssoldat interessieren. Hierzu wurden die Offizieranwärter in einer offenen Frage gebeten, diejenigen Gründe anzugeben, die dafür sprechen, Berufssoldat zu werden. Gefragt wurden dabei sowohl diejenigen 133 Offizieranwärter der Crew VII/2006, die sich vorstellen konnten, Berufssoldat zu werden als auch diejenigen 53 Personen, die sich dies nicht vorstellen konnten (siehe Abb. 64). Unter denjenigen, die sich vorstellen konnten, Berufssoldat zu werden, gaben mit 62 Prozent die meisten an, dass für sie hier die Sicherheit des Arbeitsplatzes bzw. der Schutz vor Arbeitslosigkeit ein entscheidender Grund sei. Auch unter denen, die eigentlich nicht Berufssoldat werden wollten, gaben immerhin noch mit 26 Prozent die meisten an, dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes vielleicht doch dafür spricht, sich als Berufssoldat zu bewerben. Obwohl damit am Ende des ersten Ausbildungsjahres eine extrinsische Motivation⁴⁷ am häufigsten als Grund genannt wird, Berufssoldat werden zu wollen – die Offizieranwärter füh-

⁴⁷ Zu den Begriffen extrinsisch/intrinsisch siehe: Bulmahn (2007b: 76). Leonhard (2007: 17) bevorzugt in diesem Zusammenhang eher die Unterscheidung in „Jobgesinnung“ (Geldverdienen steht im Mittelpunkt, Sinn und Zweck der Tätigkeit sind eher nebensächlich) und „Berufsgesinnung“ (Vorrangigkeit einer konkret bestimmten inhaltlichen Aufgabe).

ren in der Folge auch eine Reihe von intrinsischen Motivationen auf. Für 48 Prozent derjenigen, die sich vorstellen können, Berufssoldat zu werden, wird dies dadurch begünstigt, dass es sich um eine abwechslungsreiche, vielseitige und interessante Tätigkeit handelt. Für weitere 31 Prozent dieser Gruppe handelt es sich um das Berufsbild an sich oder den Traumberuf. Die gute Bezahlung, ein Argument, das in der Nachwuchswerbung neben anderen gern angeführt wird⁴⁸, um junge Menschen für eine Tätigkeit in der Bundeswehr zu gewinnen, fällt demgegenüber als Motivationsgrund deutlich ab. Lediglich für acht Prozent der Offizieranwärter, die sich eine Zukunft als Berufssoldat vorstellen und für weitere acht Prozent, die sich dies eigentlich nicht vorstellen können, gilt ein gutes Gehalt als Beweggrund für diese Perspektive.

Abbildung 64: Motive für die Perspektive Berufssoldat (Crew VII/2006)

Gruppe 1 (n=133): Frage 1a: „Warum wollen Sie Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dafür?“ **Gruppe 2** (n=53): Frage 2b: „Was spricht für Sie möglicherweise doch dafür?“ (Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent)

	Möchte (vielleicht) Berufssoldat werden, Folgendes spricht dafür ¹	Möchte nicht Berufssoldat werden, Folgendes spricht möglicherweise doch dafür ²	Insgesamt
Sicherheit des Arbeitsplatzes, Schutz vor Arbeitslosigkeit	62	26	88
Tätigkeit ist abwechslungsreich, vielseitig, interessant	48	3	51
Berufsbild an sich, Traumberuf	31	14	45
Gute Bezahlung	8	8	16
Karriere, Perspektiven, Aufstiegsmöglichkeiten	7	2	9
Verantwortung tragen können, Menschen führen können	5	0	5
Idealismus	2	2	4
Gute Ausbildung, Spaß bei der Ausbildung, Qualifikationsmöglichkeiten	2	1	3

Nachdem also nach Auffassung der Offizieranwärter sowohl extrinsische wie auch intrinsische Motivationen auf eine Perspektive als Berufssoldat positiv wirken, gilt zu fragen, welche Gründe aus Sicht der Offizieranwärter dagegen sprechen. Danach zeigt

⁴⁸ Siehe beispielsweise die Startseite der Nachwuchswerbung der Bundeswehr www.bundeswehrkarriere.de: „Als Soldatin oder Soldat in den Streitkräften erwarten Sie interessante und abwechslungsreiche Aufgaben mit hohen Anforderungen. Dafür bieten wir Ihnen Teamwork, berufliche Qualifizierung und ein *attraktives Gehalt*.“ (Hervorhebung durch W. S.)

sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie⁴⁹, Trennungen und familiäre Belastungen den Themenbereich darstellen, der für 64 Prozent derjenigen gegen eine Perspektive Berufssoldat spricht, die sich dies eigentlich vorstellen können (siehe Abb. 65). Auch unter denjenigen, die nicht Berufssoldat werden wollen, sprechen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Trennungen und familiäre Belastungen für 27 Prozent – und damit am stärksten – gegen eine Perspektive als Berufssoldat. Deutlich weniger wichtig als Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Spezifika des militärischen Berufsbildes und der militärischen Strukturen in der Bundeswehr (der Soldatenberuf an sich, die Anforderungen, Abwechslung, Flexibilität, Strukturen etc.). Immerhin aber noch für 21 Prozent derjenigen, die sich vorstellen können, Berufssoldat zu werden, sind dies abträgliche Gründe. Auch für 14 Prozent, die sich nicht vorstellen können, Berufssoldat bei der Bundeswehr zu werden, spricht dieser Themenbereich dagegen. Alle weiteren Gründe – unter anderem Perspektiven in der Wirtschaft, Auslandseinsätze, Versetzungen oder Gehalt – fallen hinter diesen Themenkomplexen in ihrer Wichtigkeit für die Entscheidung zum Soldatenberuf deutlich zurück.

49 Die Marineschule Mürwik widmet diesem Themenbereich starke Aufmerksamkeit. So wurde hierzu im April 2008 ein teilnehmerstarker Workshop durchgeführt.

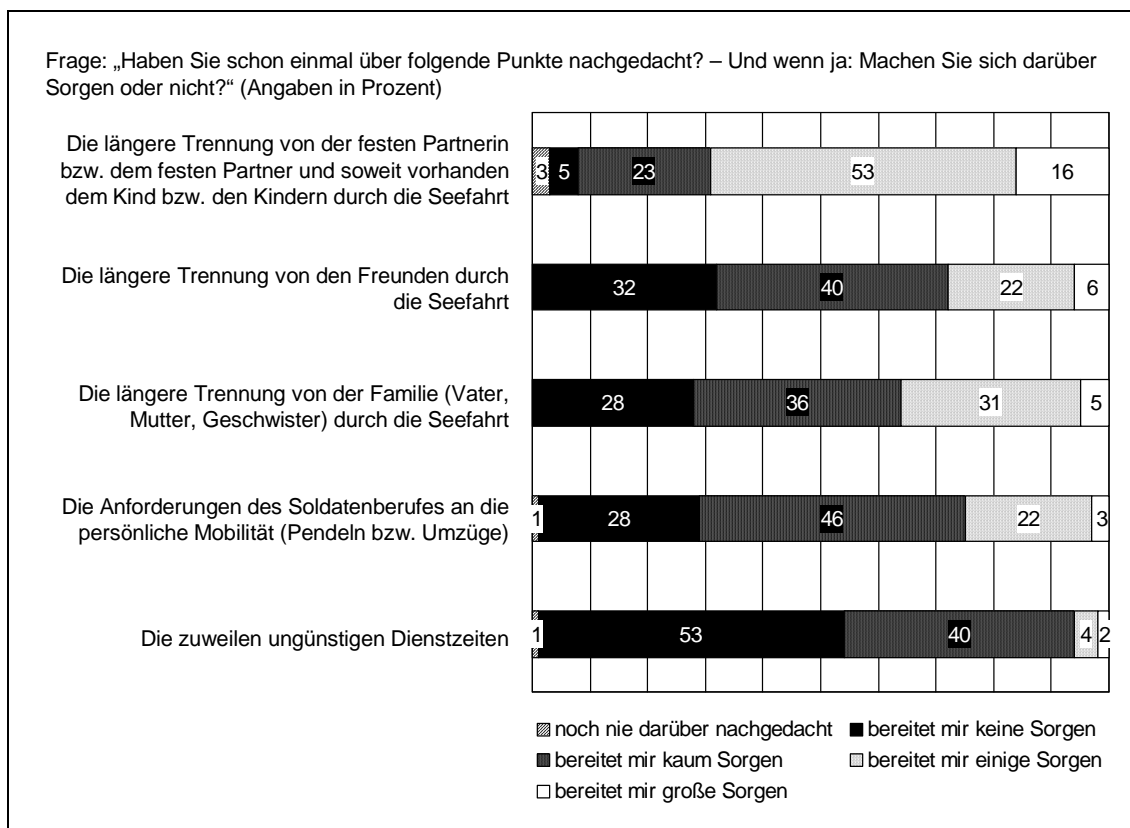
Abbildung 65: Motive gegen die Perspektive Berufssoldat (Crew VII/2006)

Gruppe 1 (n=124): Frage 1b: „Was spricht für Sie möglicherweise doch dagegen?“ **Gruppe 2** (n=57): Frage 2a: „Warum wollen Sie nicht Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dagegen?“ (Mehrfachnennungen, Angaben in Prozent)

	Möchte (vielleicht) Berufssoldat werden, Folgendes spricht dagegen ¹	Möchte nicht Berufssoldat werden, Folgendes spricht dagegen ²	Insgesamt
Schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, lange Trennungen, familiäre Situation	64	27	91
Soldatenberuf an sich, hohe Anforderungen, Monotonie, wenig Flexibilität, falsche Verwendung, Abhängigkeit, Strukturen in der Bw	21	14	35
Möglichkeiten in der zivilen Wirtschaft, möchte noch was anderes erleben	12	8	20
Gefährliche Auslandseinsätze, Krieg, lange Einsätze	11	2	13
Häufige Versetzungen, geforderte Mobilität	8	3	11
Zu geringe Bezahlung bei der Bundeswehr	7	2	9
Politische Lage, unsichere Sicherheitslage	8	1	9

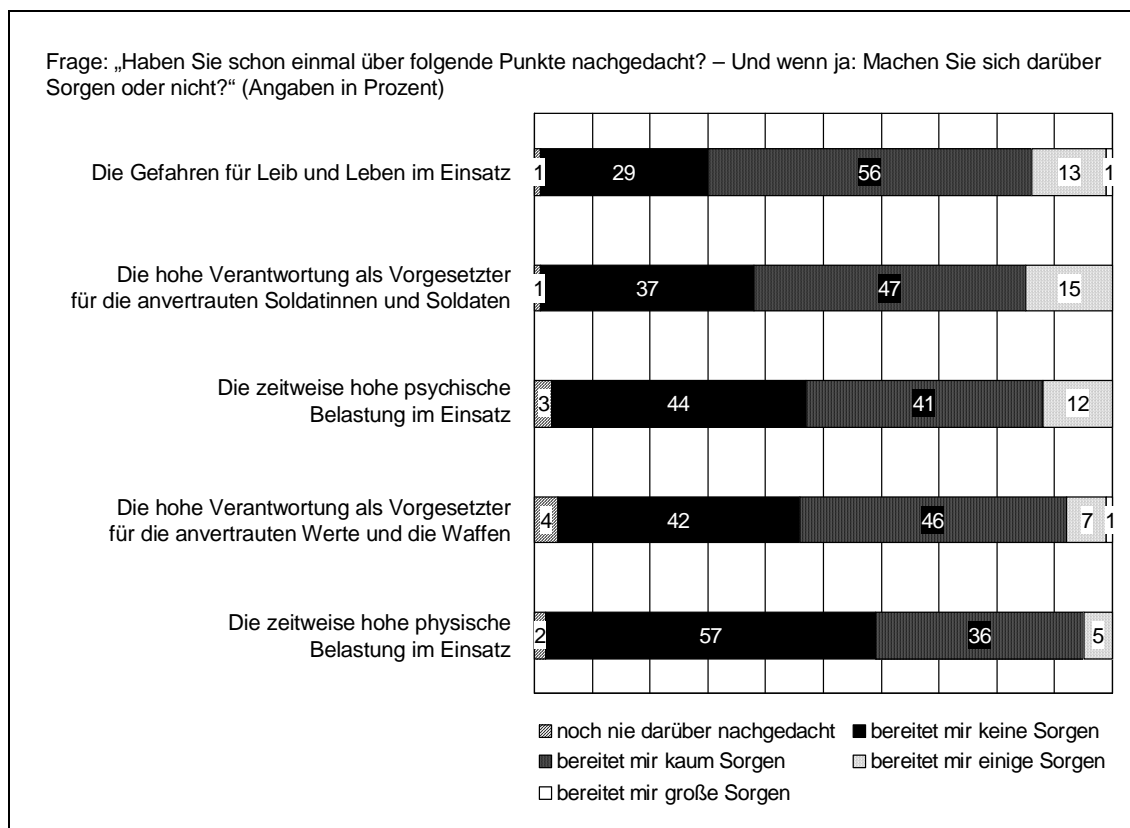
Fraglich ist, inwieweit diese Einschätzungen der Soldatinnen und Soldaten am Ende ihrer Offizierausbildung auf reflektierten Überlegungen beruhen, wie konsolidiert also Einschätzungen zu Problembereichen sowie die individuell getroffenen Schlussfolgerungen bereits sind. Hierzu wurden die Offizieranwärter gefragt, wie oft sie über Themen nachgedacht haben, die die Entscheidung für den Berufssoldaten beeinflussten – und wie stark die Sorgen sind, die sie damit verbinden. Am Ende des ersten Ausbildungsjahres konnte dabei kein Themenbereich identifiziert werden, der den Soldatinnen und Soldaten besondere Sorgen bereitet (vergleiche die Abb. 66 und 67). Die größten Sorgen bereiten noch für 16 Prozent die längere Trennung von den Partnern. Sechs Prozent machen sich auch große Sorgen durch die längere Trennung von Freunden durch die Seefahrt, fünf Prozent große Sorgen durch die Trennung von der Familie. Insofern ist also erstens festzustellen, dass diese Sorgen nicht sonderlich stark ausgeprägt sind und sich zweitens nur auf den unmittelbar erlebten Dienst beziehen. Später voraussichtlich zu erwartende berufs- und marinespezifische Belastungen, vor allem längere Abwesenheit von zu Hause bei Auslandseinsätzen, werden am Ende der Ausbildung an der Marineschule Mürwik nur sehr gering reflektiert und als Problem gesehen.

Abbildung 66: Sorgen über mögliche berufsbedingte Belastungen und Gefahren (Crew VII/2006)



Mögliche Gefahren für Leib und Leben im Einsatz stellen für mehr als 80 Prozent der Offizieranwärter am Ende ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik kaum ein Problem dar (vergleiche Abb. 67). Lediglich 14 Prozent bereitet dies nach ihrer Ausbildung einige oder große Sorgen. Ähnlich verhält es sich mit der Verantwortung als Vorgesetzter, mit der zeitweise hohen psychischen Belastung im Einsatz, mit der Verantwortung für Werte und Waffen oder der zeitweise hohen physischen Belastung im Einsatz: Zu all diesen Themenbereichen machen sich die Offizieranwärter eigentlich in diesem Karriereabschnitt noch kaum Sorgen.

Abbildung 67: Sorgen über mögliche berufsbedingte Belastungen und Gefahren (Crew VII/2006)



Sind diese Erkenntnisse zu den Sorgen über Belastungen und Gefahren crewspezifisch oder zeichnen sie sich durch eine gewisse Konstanz aus? Im Vergleich zeigt sich, dass die Crew VII/2005 sich zwar zu einigen Punkten leicht stärkere oder schwächere Sorgen machte und die Rangfolge der Themen dadurch leicht variierte – das grundsätzliche Muster blieb jedoch gleich (siehe Abb. 68 und 69). Auch hier gilt, dass einsatzbezogene Sorgen (Gefahren für Leib und Leben im Einsatz, psychische oder physische Belastungen im Einsatz, Verantwortung als Vorgesetzter, Dienstzeiten) noch deutlich hinter den Sorgen privater Belastungen (Trennung von Freunden und Familie) zurücktreten. Einsatzbezogene Themen bereiten während des ersten Ausbildungsjahres insgesamt nur einer Minderheit Sorgen. Hervorzuheben ist gleichwohl, dass es sich keinesfalls um Ausblendung von Gefahren und Problemen handelt – kaum einer der Offizieranwärter gab in beiden Crews an, sich noch nicht mit einem der genannten Themen befasst zu haben. Die deutliche Mehrheit hat diese Probleme also durchaus reflektiert, wenn auch mit diesen Themen zum Befragungszeitpunkt keine persönlichen Probleme verbunden wurden. Damit ist hierfür eine gewisse crewübergreifende Konsistenz zu bilanzieren,

nach der sich die Soldatinnen und Soldaten durchaus mit ihren berufsbedingten Belastungen und Gefahren auseinandersetzen.

Abbildung 68: Sorgen über mögliche berufsbedingte Belastungen und Gefahren (Crew VII/2005)

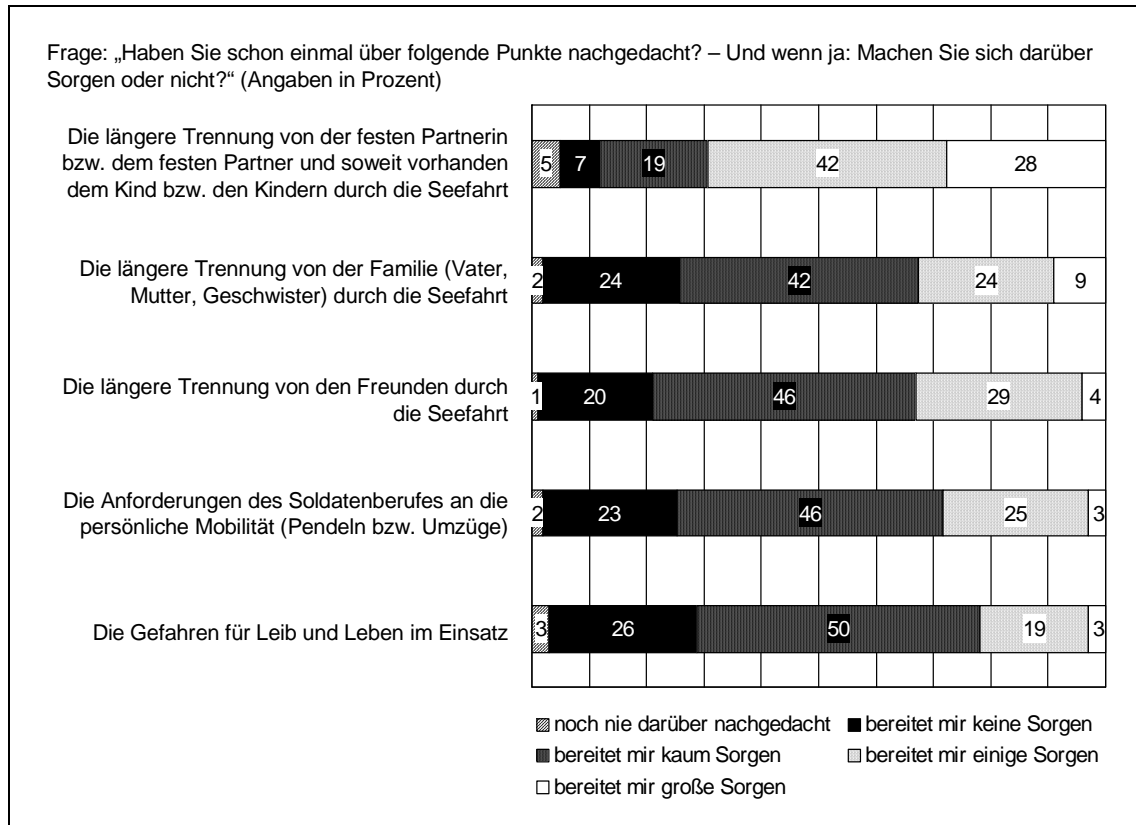
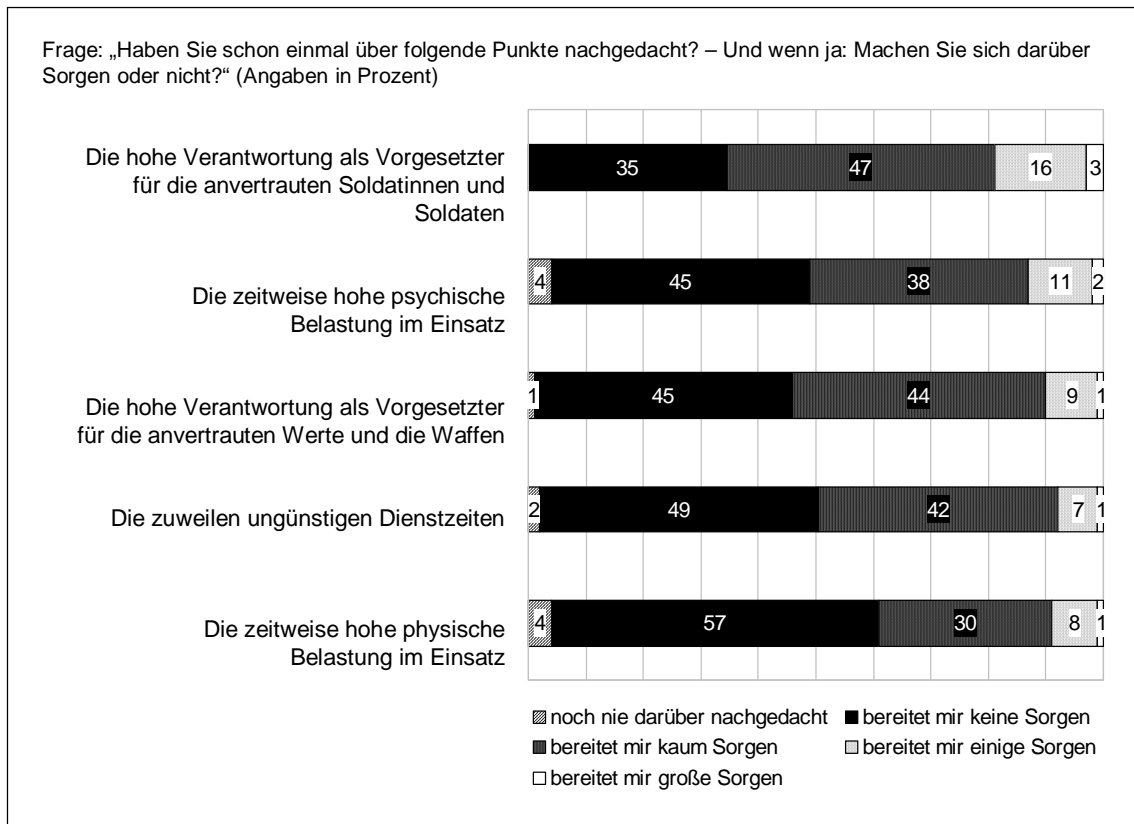


Abbildung 69: Sorgen über mögliche berufsbedingte Belastungen und Gefahren (Crew VII/2005)



5 Fazit

Aus den bislang vorliegenden Ergebnissen leitet das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr die folgenden Fazite aus der Befragung ab: Im Bereich der **Soldatischen Basisausbildung** wurde gleich für den ersten Ausbildungsabschnitt eine ausgesprochen hohe Zufriedenheit und eine hohe Motivation bilanziert. Mit diesen Ergebnissen erleichtert es die Marineschule Mürwik den Offizieranwärtern, sich an die neuen Lebensumstände zu gewöhnen und trägt zur Herausbildung wichtiger Bindungen an den Soldatenberuf und an die Marine bei. Obwohl dieser Ausbildungsabschnitt so positiv bewertet wird, verweisen die vorliegenden Daten gleichwohl auf weiteres Gestaltungspotenzial, das vor allem zur Konsolidierung der positiven Ergebnisse genutzt werden kann. Insbesondere die unterschiedlichen Bewertungen zu den körperlichen Anforderungen der beiden betrachteten Crews zeigen, dass hier Möglichkeiten bestehen, noch mehr Soldatinnen und Soldaten körperlich „genau richtig“ zu fordern, obwohl die körperlichen Belastungen bereits auf vergleichsweise hohem Niveau „genau richtig“ empfunden werden. Wichtig erscheint zudem, die intellektuellen Anforderungen zu steigern und die Zufriedenheitsraten mit den integrativen Momenten der Ausbildung noch zu erhöhen. Beide Anpassungen dürfen dabei jedoch nicht für den gesamten Ausbildungsjahrgang gelten, sondern müssen sich individuell an diejenigen richten, die diese Forderung auch tatsächlich erheben.

Ähnlich der Soldatischen Basisausbildung findet auch die **Infanteristische Basisausbildung** eine breite Zustimmung und Unterstützung unter den Offizieranwärtern. Sie wirkt ähnlich hoch motivierend wie die Soldatische Basisausbildung, allerdings setzt sich auch hier eine zu geringe intellektuelle Forderung fort, auch die körperlichen Forderungen weisen Gestaltungsspielraum nach oben auf. Gestaltungspotenzial bietet hier offenbar auch das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Offizieranwärtern.

Für die **Seemännische Basisausbildung** musste bei der Crew VII/2006 ein erheblicher Einbruch der Zufriedenheit gegenüber der Crew VII/2005 bilanziert werden. Besonders kritisch zeigten sich bei der Crew VII/2006 die Teilnehmer des zweiten Törns. Die Seemännische Basisausbildung wurde von dieser Crew auch am stärksten als demotivierend wahrgenommen. Dies ist bedenklich, kommt der Gorch Fock doch eine wichtige Funktion in Herausbildung und Vermittlung der teilstreitkraftbezogenen Identität zu. Als Ursache der geringeren Zufriedenheit wurden vor allem einige Probleme zwischen

Ausbildern und Auszubildenden identifiziert. Die getroffenen Empfehlungen zielen daher auch auf die Verbesserung des Verhältnisses zwischen Stammmannschaft und Offizieranwärtern, aber auch die noch stärkere Betonung des Erlebnischarakters erscheint angebracht.

In der **Nautischen Basisausbildung**, dem Ausbildungsabschnitt mit der größten Zufriedenheit, ist die Zufriedenheit mit allen Rahmenbedingungen hoch – auch im Crewvergleich. In keinem anderen Abschnitt fühlen sich die Offizieranwärter ähnlich stark intellektuell gefordert, wenn auch die Zufriedenheit mit den körperlichen Anforderungen eher gering ist.

Im längsten Ausbildungsabschnitt, dem **Offizierlehrgang**, herrscht ebenfalls breite Zufriedenheit. Abwechslungsreichtum, inhaltliche und intellektuelle Forderungen und Auslastungen der Offizieranwärter sorgen hier für ausgesprochen gute Werte und hohe Leistungsmotivation. Vor dem Hintergrund der starken intellektuellen Forderung treten die körperlichen Forderungen zurück, weshalb hier wie bei der Nautischen Basisausbildung für eine Intensivierung der außerdienstlichen Sportmöglichkeiten plädiert wird.

Das **Flottenpraktikum**, der erste „richtige“ Einsatz in der Flotte, gleichzeitig der letzte reguläre Einsatz vor dem Studium, wird von fast allen Offizieranwärtern gelobt und wirkt für drei Viertel motivierend. Gelobt wird hier die Seefahrt, die Integration, die Selbständigkeit und die Verantwortung – alles Umstände, unter denen die angehenden Offiziere oftmals unter fast realen Bedingungen in ihren künftigen Verwendungen tätig sein können. Intellektuell fühlen sich allerdings zwei Drittel hier unterfordert, auch erleben die meisten, dass die körperlichen Anforderungen auf Booten und Schiffen sehr gering sein können.

6 Forschungsausblick

Die Kooperation zwischen der Marineschule Mürwik und dem Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr wurde auch nach der Untersuchung der Crew VII/2005 und Crew VII/2006, die in diesem Bericht behandelt wurden, fortgeführt. 2008 wird angestrebt, die Befragung der ersten untersuchten Crew – Crew VII/2005 – während ihres Studiums an den Universitäten der Bundeswehr fortzusetzen. Gleichzeitig ermöglicht das Vorliegen von neuen Daten durch Befragungen der Crews VII/2007 und VII/2008 erstmals die Feststellung von Trends und die genauere Einordnung von Einzelergebnissen. 2016 werden – unter der Voraussetzung der Beibehaltung des derzeitigen Projektdesigns – zudem die ersten Befragungsergebnisse zur Verfügung stehen, die durch eine kontinuierliche Befragung der Crew VII/2005 während ihrer mindestens 12-jährigen Dienstdauer in der Bundeswehr gewonnen wurden.

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr zielt bei der Durchführung aller weiteren Forschungen auf die Beibehaltung des erprobten Fragebogeninstrumentariums, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Neue Fragestellungen sollen allenfalls additiv, nicht jedoch substituierend für vorhandene Fragen einbezogen werden.

7 Abkürzungsverzeichnis

AANS	Ausbildungsausstattung Nautische Schiffsführung (Schiffsführungssimulator)
ABC	Atomar-Biologisch-Chemisch
AGSHP	Ausbildungsgerät Schießsimulator Hand- und Panzerabwehrhandwaffen
BFE	Berufsfeldeinweisung
BMI	Body-Mass-Index
Bw	Bundeswehr
CTU	Commander Task Unit, Kommandeur Kleinverband
CUA	Computerunterstützte Ausbildung
EAKK	Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung
EAV	Einsatz- und Ausbildungsverband, eine jährliche Übung der Marine, die speziell für die Ausbildung der Offizieranwärter durchgeführt wird
FP	Flottenpraktikum
GA	Grundausbildung
HWS	Handwaffensäuberung
IB	Infanteristische Basisausbildung
KB	Kraftboottraining
LN	Leistungsnachweis(e)
MG3	Maschinengewehr 3
Mipos	Menschenführung in praxisorientierten Situationen
MUS	Marineunteroffizierschule
MW	Mittelwert
NAUTEX	Nautical Exercise, Wissen in Navigation und Nautischer Gesetzeskunde, wird an Bord einer zivil besetzten Unterstützungseinheit der Marine durchgeführt
NAV	Navigation
NB	Nautische Basisausbildung
NTG	Nautische Gesetzeskunde
OA	Offizieranwärter
OL	Offizierlehrgang

ROE	Rules of Engagement, für jedes Einsatzgebiet/-szenario speziell zugeschnittene Regeln der Gewaltanwendung
SB	Seemännische Basisausbildung
SLF	Segellangfahrt
Sundowner	Drinknehmen auf Schiff bei Sonnenuntergang in Gemeinschaft
WO	Wachoffizier

8 Literaturverzeichnis

- Bölke, Stefan (1998): Die Marineschule Mürwik. Europäische Hochschulschriften Kunstgeschichte. Frankfurt am Main et al.: Peter Lang.
- Bulmahn, Thomas (2007a): Berufsbiografische Panelstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr an der Marineschule Mürwik. Präsentation zur Crew VII/2006 – Modul 2: Evaluation des ersten Ausbildungsjahres. Persönlichkeitsentwicklung, berufliche Identität und Bindungen an die Marine. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Bulmahn, Thomas (2007b): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie 2006 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. SOWI-Forschungsbericht 81. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 30.05.2008.
- Bulmahn, Thomas (2007c): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. SOWI-Forschungsbericht 80. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 30.05.2008.
- Bundesministerium der Verteidigung (1997): Zentrale Dienstvorschrift 3/1: Grundsätze der Ausbildungslehre. Im Bundeswehr-Intranet abrufbar unter http://dv-online.bundeswehr.org/PDF_ONL/PDF_Dienstvorschriften/PDF_ZDV/ZDv_003_001.pdf, abgerufen am 05.04.2008.
- Bundesministerium der Verteidigung (ohne Datum): Offizier der Marine. Online verfügbar unter [http://mil.bundeswehrkarriere.de/C1256DC500375C10/vwContentByKey/N25W4G23241MHUTDE/\\$file/OffzMarine.pdf](http://mil.bundeswehrkarriere.de/C1256DC500375C10/vwContentByKey/N25W4G23241MHUTDE/$file/OffzMarine.pdf), abgerufen am 20.06.2008.
- Crew VII/73 (2003): Crew VII/73. Eine kleine Chronik der ersten 30 Jahre 1973–2003. Books on Demand.
- Deutscher Bundestag (2007): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2007 (49. Bericht). Drucksache 16/8200 vom 04. 03. 2008. Online verfügbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/082/1608200.pdf>, angesehen am 27.06.2008.
- Deutsches Marine Institut (1985): Marineschule Mürwik. Hamburg: Mittler-Verlag.
- Großholz, Carsten (2007): Die ökonomische Modernisierung der Bundeswehr im Meinungsbild der Soldatinnen und Soldaten. In: Richter (Hrsg.) 2007: 15–32.
- Hillmann, Jörn/Scheiblich, Reinhard: „Das rote Schloß am Meer“. Die Marineschule Mürwik seit ihrer Gründung. Hamburg: Convent Verlag.
- Inspekteur der Marine (1995): Forderungen an den Offizier des Truppendienstes der Marine. Bonn.

- Kümmel, Gerhard/Biehl, Heiko (2001): Freundin oder Feindin? Einstellungen männlicher Soldaten zur Integration von Frauen in die Bundeswehr. In: IFDT 1/2001, 10–15.
- Kümmel, Gerhard/Werkner, Ines-Jacqueline/Kozielski, Peter Michael (2003): Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen. In: IFDT 4/2003, 56–59.
- Kümmel, Gerhard (2004): Die Integration von Frauen in die Bundeswehr. Projektbericht. In: SOWI.NEWS Heft 2/2004, 6–7. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 18.05.2008.
- Leonhard, Nina (2007): Berufliche Identität von Soldaten. Eine qualitative Untersuchung von jungen männlichen Soldaten der Bundeswehr aus den neuen und alten Bundesländern. SOWI-Gutachten 3/2007. Online verfügbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 22.06.2008.
- Meier, Ernst-Christoph (2007): Auf lange Sicht. Die Transformation der Bundeswehr erfordert neue Ansätze in der Nachwuchsgewinnung. Wie und wo kann die Truppe punkten? Welche Aspekte des Soldatenberufes muss sie vermitteln? In: Y.-Magazin der Bundeswehr 09/2007, 78–79.
- Peter, Karl Hinrich (1969): Seeoffizieranwärter. Selbstverlag. Bibliotheksbestand in der Marineschule Mürwik.
- Richter, Gregor (Hrsg.) (2007): Die ökonomische Modernisierung der Bundeswehr. Sachstand, Konzeptionen und Perspektiven. Schriftenreihe des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, Band 4. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sender, Wolfgang (2007): Kampf um die Besten. In Deutschland werden in den nächsten Jahren Schulabgänger rar. Ein verschärfter Wettbewerb um das Personal zeichnet sich ab. Kann die Bundeswehr da noch genug Nachwuchs gewinnen? In: Y.-Magazin der Bundeswehr 03/2007, 72–74.
- Volke, Eva (2000): Freizeit von Soldatinnen und Soldaten unter besonderer Berücksichtigung der Betreuungseinrichtungen der Bundeswehr. SOWI-Arbeitspapier Nr. 124. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Online abrufbar unter www.sowi.bundeswehr.de, abgerufen am 21.02.2008.

9 Fragebogen des Moduls „Evaluation des ersten Ausbildungsjahres“

Befragung der Crew VII/06 zum Themenbereich „Evaluation des ersten Ausbildungsjahres“

Diese Untersuchung wird im Auftrag und mit Genehmigung des BMVg durchgeführt. Reg.-Nr. 1/548/06. Die Teilnahme ist anonym und freiwillig.

Hinweise zur Bearbeitung

Der Fragebogen wird maschinell gelesen. Bitte beachten Sie die folgenden Hinweise:

1. Bitte mit Kugelschreiber (schwarz oder blau) ausfüllen.
2. Die betreffenden Kästchen bitte ordentlich ankreuzen.
3. Fehlerhafte Angaben bitte deutlich durchstreichen.
4. Markierte Textfelder bitte in Blockschrift ausfüllen und nur innerhalb des Feldes schreiben, da nur dieser Bereich vom Scanner gelesen werden kann.

Projektleiter

Dr. Thomas Bulmahn

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Tel.: 03341-581826, Fax: 03341-581802

E-Mail: ThomasBulmahn@bundeswehr.org

1. Was ist Ihr Geschlecht?

Männlich

Weiblich

2. Wann wurden Sie geboren?
Hinweis: Bitte geben Sie das Jahr an.

Jahr:

--	--	--	--

3. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Die deutsche Staatsangehörigkeit

Die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit

Eine andere Staatsangehörigkeit

4. Haben Sie Ihre Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik als Seiteneinsteiger, als Wiedereinsteiger oder als Neueinsteiger begonnen?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen und dann der Filterführung folgen.

Als Seiteneinsteiger → weiter mit Frage 9

Als Wiedereinsteiger → weiter mit Frage 9

Als Neueinsteiger → weiter mit Frage 5

5. Nur an Neueinsteiger: Am Anfang Ihrer Offizierausbildung stand die Grundausbildung. In welcher Reihenfolge haben Sie die weiteren Ausbildungsabschnitte im ersten Halbjahr durchlaufen?
Hinweis: Bitte geben Sie den Verlauf durch die Ziffern 2 bis 4 an.

Grundausbildung (MSM)	1
Infanteristische Basisausbildung (MUS)	
Seemännische Basisausbildung (GORCH FOCK)	
Nautische Basisausbildung (MSM)	

Im Folgenden geht es um den ersten Abschnitt Ihrer Offizierausbildung, um die sechswöchige Grundausbildung an der Marineschule Mürwik.

6. Nur an Neueinsteiger: Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Grundausbildung?
Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
Zufriedenheit mit ...	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Crew bzw. dem Zug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D den unmittelbaren Vorgesetzten (Gruppenführer bzw. Zugführer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E dem Lehrpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L der Grundausbildung insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Nur an Neueinsteiger: Welche Momente der Grundausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?
Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

8. Nur an Neueinsteiger: Welche Momente der Grundausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?
Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

➔ Neueinsteiger bitte mit der Frage 11 fortfahren

9. **Nur an Seiten- und Wiedereinsteiger:** In welcher Reihenfolge haben Sie die folgenden Ausbildungsabschnitte im ersten Halbjahr durchlaufen?
Hinweis: Bitte geben Sie den Verlauf durch die Ziffern 1 bis 3 an.

Infanteristische Basisausbildung (MUS)	
Seemännische Basisausbildung (GORCH FOCK)	
Nautische Basisausbildung (MSM)	

10. **Nur an Seiten- und Wiedereinsteiger:** Sie haben Ihre Grundausbildung nicht an der MSM absolviert. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Grundausbildung?
Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

Zufriedenheit mit ...	Sehr zufrieden +3	Zufrieden +2	Eher zufrieden +1	Teils/teils 0	Eher unzufrieden -1	Unzufrieden -2	Sehr unzufrieden -3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Gruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D den unmittelbaren Vorgesetzten (Gruppenführer bzw. Zugführer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E dem Lehrpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L der Grundausbildung insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte mit der Frage 11 fortfahren

AB HIER WIEDER AN ALLE!

Im Folgenden geht es um die Infanteristische Basisausbildung.

11. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Infanteristischen Basisausbildung?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
Zufriedenheit mit ...	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Crew bzw. dem Hörsaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D den unmittelbaren Vorgesetzten (Hörsaalgruppenleiter und Hörsaalleiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E dem Lehrpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L der Infanteristischen Basisausbildung insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



13. Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



Im Folgenden geht es um die Seemännische Basisausbildung auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK.

14. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Seemännischen Basisausbildung auf der GORCH FOCK?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
Zufriedenheit mit ...	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Crew bzw. der Segelwache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D den unmittelbaren Vorgesetzten (Wachführer bzw. Segeloffizier)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E dem Lehrpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L der Seemännischen Basisausbildung insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Welche Momente der Seemännischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



16. Welche Momente der Seemännischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



Im Folgenden geht es um die Nautische Basisausbildung an der MSM.

17. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Nautischen Basisausbildung an der MSM?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
Zufriedenheit mit ...	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Crew bzw. dem Hörsaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D dem unmittelbaren Vorgesetzten (Hörsaalleiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E dem Lehrpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L der Nautischen Basisausbildung insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Welche Momente der Nautischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



19. Welche Momente der Nautischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



Im Folgenden geht es um den Offizierlehrgang im zweiten Ausbildungshalbjahr an der MSM.

20. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Offizierlehrgangs im zweiten Ausbildungshalbjahr?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
Zufriedenheit mit ...	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Crew bzw. dem Hörsaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D dem unmittelbaren Vorgesetzten (Hörsalleiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E dem Lehrpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L dem Offizierlehrgang insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Welche Momente des Offizierlehrgangs beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

22. Welche Momente des Offizierlehrgangs beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

Im Folgenden geht es um das Flottenpraktikum im zweiten Ausbildungshalbjahr.

23. Wann haben Sie das Flottenpraktikum absolviert?
Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.

Erster Törn	<input type="checkbox"/>
Zweiter Törn	<input type="checkbox"/>
Dritter Törn	<input type="checkbox"/>

24. Auf welcher Einheit haben Sie das Flottenpraktikum absolviert?
Hinweis: Bitte den Namen der Einheit in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.

25. Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Flottenpraktikums?
Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

Zufriedenheit mit ...	Sehr zufrieden +3	Zufrieden +2	Eher zufrieden +1	Teils/teils 0	Eher unzufrieden -1	Unzufrieden -2	Sehr unzufrieden -3
A den Ausbildungsinhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B den technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C der Kameradschaft in der Bordgemeinschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D den unmittelbaren Vorgesetzten (Abschnitts-PUO bzw. Abschnittsleiter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E der Verpflegung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F der Unterbringung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G den Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Ihren persönlichen Leistungen in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I der Anerkennung Ihrer Leistungen durch die Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J der Vorbereitung auf Ihre spätere Verwendung in diesem Ausbildungsabschnitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K dem Flottenpraktikum insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Welche Momente des Flottenpraktikums beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



27. Welche Momente des Flottenpraktikums beurteilen Sie besonders negativ? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt überdacht und verändert werden?

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



28. Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	viel zu hoch +3	zu hoch +2	eher zu hoch +1	genau richtig 0	eher zu gering -1	zu gering -2	viel zu gering -3
A Grundausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Infanteristische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Seemännische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Nautische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Offizierlehrgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Flottenpraktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	viel zu hoch +3	zu hoch +2	eher zu hoch +1	genau richtig 0	eher zu gering -1	zu gering -2	viel zu gering -3
A Grundausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Infanteristische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Seemännische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Nautische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Offizierlehrgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Flottenpraktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Die Motivation, die Ausbildung mit bestmöglichen Ergebnissen zu absolvieren, kann von den inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten beeinflusst werden.

Wie war das bei Ihnen? Haben Sie die einzelnen Ausbildungsabschnitte als motivierend oder als demotivierend erlebt?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr motivierend +3	Motivierend +2	Eher motivierend +1	Weder noch 0	Eher demotivierend -1	Demotivierend -2	Sehr demotivierend -3
A Grundausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Infanteristische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Seemännische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Nautische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Offizierlehrgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Flottenpraktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Was halten Sie persönlich von den folgenden Aussagen?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Ja, sicher	Ja, eher schon	Teils/teils	Nein, eher nicht	Nein, sicher nicht
A Ich bin stolz darauf, in der Öffentlichkeit als Angehöriger der Marine wahrgenommen zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Wenn ich einmal heirate, werde ich das in Uniform tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Die meisten meiner Freunde wissen, dass ich bei der Marine bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Wenn in den Medien <u>positiv</u> über die Marine berichtet wird, macht mich das schon stolz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Wenn in den Medien <u>negativ</u> über die Marine berichtet wird, trifft mich das auch persönlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Wie oft haben Sie die Ausbildung im zurückliegenden ersten Ausbildungsjahr als förderlich für Ihre persönliche Entwicklung zum Offizier der Marine erlebt?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

Auswirkungen auf folgende Aspekte der persönlichen Entwicklung ...		Immer oder fast immer	Oft	Manchmal	Selten	Nie oder fast nie
A	Positive Einstellung zum Dienst fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Analytisches Denken fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Leistungsbereitschaft fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Selbstbewusstsein fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Selbstdisziplin fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Verantwortungsbewusstsein fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Niveau der Allgemeinbildung fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Bindung an die freiheitlich-demokratische Grundordnung fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Hilfsbereitschaft und Solidarität fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Identifikation mit der Marine fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Kameradschaft und Teamgeist fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Soldatische Loyalität fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Fähigkeit fördernd, als Offizier Vorbild zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	Kommunikationsfähigkeit fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Konflikt- und Konsensfähigkeit fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	Menschenkenntnis fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	Fähigkeit zur Motivation anderer fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Fachwissen und Fachkompetenzen fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Ganzheitliches Denken fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	Organisationsfähigkeit fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	Planungsfähigkeit fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Urteilsvermögen fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W	Durchsetzungsfähigkeit fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X	Zielstrebigkeit und Erfolgswillen fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y	Wirtschaftlich sparsames Verhalten fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z	Selbständigkeit fördernd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Welche Wertungsstufen haben Sie bei der Beurteilung erreicht?

*Hinweis: Wenn Sie eine Wertungsstufe nicht genau wissen, dann geben Sie bitte den ungefähren Bereich an.**

	Wertungs- stufe*	Wenn Sie eine Wertungsstufe nicht genau wissen, dann geben Sie bitte den ungefäh- ren Bereich an.*		
		1 bis 2	3 bis 4	5 bis 7
A Einsatzbereitschaft		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Eigenständigkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Belastbarkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Durchsetzungsverhalten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Auffassungsgabe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Urteils- und Entscheidungsfindung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Ausdruck		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Zusammenarbeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Fachwissen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J Praktisches Können		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K Planungsverhalten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L Organisatorisches Können		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M Ausbildungsgestaltung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N Dienstaufsicht		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O Beurteilungsverhalten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P Fürsorgeverhalten		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Wertungsstufen:

1 = Leistungen entsprechen nicht den Anforderungen

2 = Leistungen entsprechen im Wesentlichen den Anforderungen

3 = Leistungen entsprechen den Anforderungen

4 = Leistungen übertreffen erkennbar die Anforderungen

5 = Leistungen übertreffen erheblich die Anforderungen

6 = Leistungen übertreffen sehr deutlich die Anforderungen

7 = Leistungen überragen in außergewöhnlichem Maß die Anforderungen (Spitzenleistung)

34. Treffen die folgenden Aussagen für Sie persönlich zu oder treffen sie nicht zu?			
<i>Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.</i>		Ja, trifft zu	Nein, trifft nicht zu
A	Ich habe <u>einige gute Bekannte</u> unter meinen Kameraden/Kameradinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Ich habe <u>sehr viele gute Bekannte</u> unter meinen Kameraden/Kameradinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Ich habe <u>einige gute Freunde</u> unter meinen Kameraden/Kameradinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Ich habe <u>sehr viele gute Freunde</u> unter meinen Kameraden/Kameradinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Die sozialen Beziehungen innerhalb einer Crew können sich ganz unterschiedlich entwickeln. Welche der folgenden Beschreibungen trifft zurzeit am besten auf die Crew VII/05 zu?	
<i>Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen.</i>	
A	Die Crew ist eine große Gemeinschaft. <input type="checkbox"/>
B	Die Crew besteht aus einigen größeren und einigen kleineren Gruppen. <input type="checkbox"/>
C	Die Crew besteht aus einigen Gruppen und vielen Einzelkämpfern. <input type="checkbox"/>
D	Die Crew besteht eigentlich nur aus Einzelkämpfern. <input type="checkbox"/>

36. Manche Probleme kann man nicht allein lösen. Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres dienstliches Problem zu bewältigen hätten?					
<i>Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz. * Falls nicht vorhanden, Zeile bitte freilassen.</i>					
	Ja, sicher	Ja, eher schon	Vielleicht, unter Umständen	Nein, eher nicht	Nein, sicher nicht
A	Kameraden bzw. Kameradinnen der Crew	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	den Hörsalleiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Lehrpersonal an der MSM	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Freunde außerhalb der Marine*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Feste Partnerin/festen Partner*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Vater bzw. Mutter*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Geschwister*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	andere Personen*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Bitte denken Sie jetzt einmal an die Kameradinnen und Kameraden Ihres Hörsaals. Wie oft haben Sie Ihre Kameradinnen und Kameraden, so wie im Folgenden beschrieben, erlebt?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Immer oder fast immer	Oft	Manch- mal	Selten	Nie oder fast nie
A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Y	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Wie haben Ihre Familie und Ihre Freunde auf Ihre Entscheidung reagiert, sich bei der Bundeswehr zu bewerben und Offizier der Marine zu werden?

*Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz. * Falls nicht vorhanden, Zeile bitte freilassen.*

	Zustimmend	Eher zustimmend	Weder zustimmend noch ablehnend	Eher ablehnend	Ablehnend
A Vater*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Mutter*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Geschwister*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Freunde*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Feste Partnerin/fester Partner*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. In welchem Bundesland haben Sie seit Ihrem 15. Lebensjahr zusammen mit Ihren Eltern bzw. mit Ihrem Vater oder Ihrer Mutter gelebt?

Hinweis: Bei Umzug bitte das Bundesland angeben, in das Sie zuletzt gezogen sind!

Schleswig-Holstein	<input type="checkbox"/>	Baden-Württemberg	<input type="checkbox"/>
Hamburg	<input type="checkbox"/>	Bayern	<input type="checkbox"/>
Bremen	<input type="checkbox"/>	Berlin (West/Ost)	<input type="checkbox"/>
Niedersachsen	<input type="checkbox"/>	Mecklenburg-Vorpommern	<input type="checkbox"/>
Nordrhein-Westfalen	<input type="checkbox"/>	Brandenburg	<input type="checkbox"/>
Hessen	<input type="checkbox"/>	Sachsen-Anhalt	<input type="checkbox"/>
Rheinland-Pfalz	<input type="checkbox"/>	Sachsen	<input type="checkbox"/>
Saarland	<input type="checkbox"/>	Thüringen	<input type="checkbox"/>

40. Wann wurde Ihr Vater geboren?

Hinweis: Bitte geben Sie Monat und Jahr an.

Monat:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Jahr:	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--------	----------------------	----------------------	-------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------	----------------------

41. Wann wurde Ihre Mutter geboren?

Hinweis: Bitte geben Sie Monat und Jahr an.

Monat:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Jahr:	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="9"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--------	----------------------	----------------------	-------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------	----------------------

42. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Außer- ordentlich wichtig	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Gar nicht wichtig
	+4	+3	+2	+1	0
A Verwendung, die der Ausbildung entspricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Technisch modern ausgestatteter Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Interessante Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Untergebene führen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Verantwortung übernehmen können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Oft zur See fahren können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Kameradschaft und Teamwork	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H Selbständig planen und entscheiden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I Geregelte Dienstzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K Viele Aufenthalte im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L Viel Abwechslung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M Aussichten auf Beförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N Freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O Chancengleichheit für Männer und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P Gute Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q Tätigkeit, die für viele Menschen nützlich ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R Möglichkeiten, sich entfalten und entwickeln zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T Umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U Gesunde Arbeitsbedingungen (Schutz vor Staub, Lärm)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43. Was wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

Die Bundeswehr wird mir bieten...		Ja, sicher	Eher ja	Viel- leicht	Eher nein	Nein, sicher nicht
A	eine dienstliche Verwendung, die meiner Ausbildung entspricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	einen technisch modern ausgestatteten Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	interessante Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Möglichkeiten, Anvertraute führen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Möglichkeiten, Verantwortung übernehmen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Möglichkeiten, oft zur See fahren zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Kameradschaft und Teamwork	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Möglichkeiten, selbständig planen und entscheiden zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	eine geregelte Dienstzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	viele Aufenthalte im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	viel Abwechslung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	Aussichten auf Beförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
N	freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O	Chancengleichheit für Männer und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P	eine gute Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q	eine Tätigkeit, die für viele Menschen nützlich ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R	Möglichkeiten, mich entfalten und entwickeln zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
T	umfangreiche Sozialleistungen der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
U	gesunde Arbeitsbedingungen (Schutz vor Staub, Lärm)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V	Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Haben Sie schon einmal über die folgenden Punkte nachgedacht? – Und wenn ja: Machen Sie sich darüber Sorgen oder nicht?		<i>Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.</i>				
		Nein, habe bisher noch nie darüber nachgedacht	Ja, schon darüber nachgedacht – bereitet mir aber <u>keine</u> Sorgen	Ja, schon darüber nachgedacht – bereitet mir aber <u>kaum</u> Sorgen	Ja, schon darüber nachgedacht – bereitet mir <u>einige</u> Sorgen	Ja, schon darüber nachgedacht – bereitet mir <u>große</u> Sorgen
A	Die Anforderungen des Soldatenberufes an die persönliche Mobilität (Pendeln bzw. Umzüge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Die längere Trennung von der Familie (Vater, Mutter, Geschwister) durch die Seefahrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Die längere Trennung von der festen Partnerin bzw. dem festen Partner und – soweit vorhanden – dem Kind bzw. den Kindern durch die Seefahrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Die längere Trennung von den Freunden durch die Seefahrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Die zuweilen ungünstigen Dienstzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Die zeitweise hohe physische Belastung im Einsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Die zeitweise hohe psychische Belastung im Einsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Die Gefahren für Leib und Leben im Einsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Die hohe Verantwortung als Vorgesetzter für die anvertrauten Soldatinnen und Soldaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Die hohe Verantwortung als Vorgesetzter für die anvertrauten materiellen Werte und die Waffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder nicht?			
<i>Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.</i>		Ja, stimme zu	Nein, stimme nicht zu
A	Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Beruf eines Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Den Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Ich möchte am liebsten gar nicht als Offizier berufstätig sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Ich würde gern einen anderen Beruf ergreifen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für die Marine entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Die Marine kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Ich möchte am liebsten gar nicht mehr bei der Marine sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Ich würde gern in einer anderen Teilstreitkraft dienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Als Zeitsoldat sind Sie zur Teilnahme an Auslandseinsätzen im erweiterten Aufgabenspektrum der Bundeswehr verpflichtet. Sofern Sie die Wahl hätten, wären Sie bereit, sich freiwillig an einem solchen Einsatz zu beteiligen?						
<i>Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.</i>						
	Ja, sicher	Eher ja	Vielleicht	Eher nein	Nein, sicher nicht	
A	Katastrophenhilfe im Inland, zum Beispiel bei der Bekämpfung des Hochwassers an Elbe und Oder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Militärische Einsätze zum Schutz vor den Gefahren des internationalen Terrorismus in Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Hilfe bei Katastrophen im Ausland, z. B. bei Erdbeben, Brandkatastrophen und Hungersnöten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Einsätze, um im Ausland Flüchtlingen zu helfen, Flüchtlingslager aufzubauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Einsätze zur Entwicklungshilfe im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Teilnahme an friedens erzwingenden militärischen Missionen von Kampftruppen im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Beteiligung an militärischen Operationen gegen den internationalen Terrorismus im Ausland, wie z. B. im Roten Meer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Beteiligung an militärischen Operationen zur Stabilisierung der Sicherheitslage, wie z. B. in Afghanistan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47. **Wollen Sie nach dem Ende Ihrer zwölfjährigen Dienstzeit bei der Bundeswehr bleiben und Berufssoldat werden?**

Hinweis: Bitte nur ein Kästchen ankreuzen und dann der Filterführung folgen.

Ja, sicher → weiter mit Frage 48A

Ja → weiter mit Frage 48A

Eher ja → weiter mit Frage 48A

Vielleicht → weiter mit Frage 48A

Eher nein → weiter mit Frage 48B

Nein → weiter mit Frage 48B

Nein, sicher nicht → weiter mit Frage 48B

48A. **Frage 48A1: Warum wollen Sie Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dafür?**

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



Frage 48A2: Was spricht für Sie möglicherweise doch dagegen?



→ weiter mit Frage 49.

48B. **Frage 48B1: Warum wollen Sie nicht Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dagegen?**

Hinweis: Bitte nur kurze Stichworte in Blockschrift notieren. Fragebogen wird maschinell gelesen.



Frage 48B2: Was spricht für Sie möglicherweise doch dafür?



→ weiter mit Frage 49.

AB HIER WIEDER AN ALLE!

49. Was ist Ihre Körpergröße in cm? Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

			cm
--	--	--	----

50. Was ist Ihr gegenwärtiges Körpergewicht in Kilogramm? Wenn Sie es nicht genau wissen, schätzen Sie bitte.

			kg
--	--	--	----

51. Wie oft treiben Sie zurzeit in der dienstfreien Zeit Sport?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Täglich, fast täglich	Etwa ein- bis dreimal in der Woche	Etwa ein- bis dreimal im Monat	Seltener als einmal im Monat	Nie
A Ausdauersport (Joggen, Radfahren, Schwimmen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Kraftsport, Gewichtheben etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Kampfsport (Judo, Boxen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Fußball, Handball, Volleyball etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Yoga, Turnen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Segeln, Surfen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

52. Wie zufrieden sind Sie persönlich mit den in den einzelnen Ausbildungsabschnitten vorhandenen Möglichkeiten, in der dienstfreien Zeit Sport treiben zu können?

Hinweis: In jeder Zeile bitte nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A Grundausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B Infanteristische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C Seemännische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D Nautische Basisausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E Offizierlehrgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F Flottenpraktikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Lebensbereichen?

Hinweis: Bitte in jeder Zeile nur ein Kreuz.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
A mit Ihrer Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B mit Ihrem Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C mit Ihren Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D mit Ihrem Lebensstandard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E mit Ihrer Familiensituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F mit Ihrer Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G mit Ihrem Leben insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

* * *

Zum Inhalt: Die Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung der Bundeswehr steht vor großen Herausforderungen, zu denen unter anderem der demografische Wandel und geänderte Lebensentwürfe sowie Berufsverständnisse nachwachsender Generationen gehören. Es ist davon auszugehen, dass sich auch vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen der Wettbewerb um besser gebildete, motivierte und leistungsbereite Jugendliche, wie er bereits heute in vielen Berufsgruppen und Branchen besteht, ausweiten und weiter verschärfen wird. Die Bundeswehr muss sich diesem Wettbewerb stellen. Hierzu benötigt sie verlässliche Daten über Wege und Bedingungen der Berufsfindung, -entscheidung und -entwicklung, die nicht nur eine Momentaufnahme darstellen, sondern Entwicklungen und Prozesse auch im Verlauf individueller Berufsbiografien erfassen und die es zulassen, konkrete Ansatzpunkte zu identifizieren, die es ermöglichen, Nachwuchsgewinnung und Personalbindung zu verbessern und die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitsgeber zu erhöhen. Ausgehend von diesem Ansatz führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr seit 2005 jährlich Befragungen unter Offizieranwärtern der Marine durch. In Form einer Panelstudie werden angehende Marineoffiziere bei Eintritt in die Bundeswehr, nach dem ersten Ausbildungsjahr und auch zu späteren Zeitpunkten befragt. Dabei sollen in erster Linie ihre Motivation und Erwartungen erfasst, ihre Bewertungen der Bundeswehr ermittelt und ihre Entwicklung in der Bundeswehr bilanziert werden.

Zum Verfasser: Wolfgang Sender studierte nach seinem Grundwehrdienst und einem Volontariat von 1996 bis 2003 Politikwissenschaft, Soziologie sowie Medien- und Kommunikationswissenschaft in Leipzig, Bonn und Berlin. Nach seinem Abschluss als Diplom-Politologe war er bis 2005 Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Deutschen Bundestag mit dem Schwerpunkt Außen- und Sicherheitspolitik. Seit 2006 promoviert Wolfgang Sender über die Außenpolitik Russlands. Seit Januar 2007 ist er Wissenschaftlicher Angestellter und Referent für Öffentlichkeitsarbeit im Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr. Im Rahmen seiner Tätigkeit für den Forschungsschwerpunkt „Einstellungsforschung und Meinungsbefragungen“ ist er unter anderem Projektbearbeiter für die Panelstudie an der Marineschule Mürwik sowie für die Befragungen der Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr.

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.