

Paul Klein

DIE BEURTEILUNG DES
WEHRDIENSTES DURCH SOLDATEN
ALLER LAUFBAHNGRUPPEN

Referat beim 2. Seminar der Arbeitsgruppe
Menschenführung am 18.01.1989 an der
Heeresoffizierschule Hannover

Inhalt

	Seite
1. Die Bundeswehr - eine totale Institution?	1
2. Der Wehrdienst aus der Sicht von Grundwehrdienstleistenden	12
3. Zur Motivation von Reservisten	9
4. Die Einstellung von Unteroffizieren zum Wehrdienst	11
5. Die Einstellung von Offizieren	14
6. Zusammenfassende Schlußfolgerungen	16
Anmerkungen	19
Tabellenanhang	

1. Die Bundeswehr - eine totale Institution?

Die öffentliche Meinung in der Bundesrepublik wird in bezug auf Fragen der äußeren Sicherheit und der Verteidigung im zunehmenden Maße vom Phänomen des Wertewandels,¹⁾ gerade in letzter Zeit aber besonders von einem rapide abnehmenden Bedrohungsbewußtsein bestimmt. Dies wiederum hat zur Folge, daß die hohe Zustimmung zur Bundeswehr, mit der diese Armee über zwei Jahrzehnte leben konnte, allmählich zu bröckeln beginnt. In weiten Kreisen der Bevölkerung machen sich Zweifel an der Notwendigkeit der bestehenden Abschreckungsstrategie breit, gerade in der Jungen Generation wird sich die Frage gestellt, ob der Wehrdienst, ob Verteidigung noch Sinn machen oder ob sie nicht, eher eine "überteuerte Versicherung für einen äußerst unwahrscheinlicher Schadensfall"²⁾ darstellen.

Vor diesem gesamtgesellschaftlichen Hintergrund stellt sich nunmehr die Frage, inwieweit diese Entwicklungen auch Eingang in die Bundeswehr, in die Denk- und Verhaltensweisen sowie in die Einstellungen der Soldaten gefunden haben. Ausgehend von einer in der einschlägigen Literatur noch immer weit verbreiteten Vorstellung von Armeen als "totalen Institutionen"³⁾ könnte man sich die Beantwortung leicht machen und die Behauptung aufstellen, die Bundeswehr führe ein von der Gesellschaft abgeschottetes Dasein mit eigenen Regeln und Normen, die mit dem, was im Zivilleben vor sich geht, wenig gemein haben.

Die These von der Bundeswehr als der totalen Institution ist aber, zumindest bezogen auf die Streitkräfte der achtziger Jahre, eindeutig falsch. Gegen diese Behauptung sprechen nicht nur die rechtliche Einbindung der Streitkräfte und vielfältige zivil-militärische Verflechtungen, sondern sowohl die Tatsache, daß die Bundeswehr ganz überwiegend aus Wehrpflichtigen und Zeitsoldaten besteht, die auf vielerlei Weise mit dem Zivilleben auch während ihrer Dienstzeit verbunden bleiben als auch die Ausbildung der längerdienenden Offiziere und Unteroffiziere, in der die "zivilen" Anteile mittlerweile manchmal bereits die militärischen an Ausbildungszeit übertreffen.

Insofern kann eine Armee wie die Bundeswehr sich von gesellschaftlichen Wandlungen kaum abkoppeln. Erlebt die Armee im Meinungsbild der Bevölkerung eine "Sinnkrise", so ist eine ähnliche Entwicklung in den Streitkräften, wenn auch möglicherweise zeitlich verzögert und unterschiedlich je nach Dienstgradgruppen quasi vorprogrammiert.

Am stärksten und wohl auch am schnellsten betroffen dürften Wehrpflichtige sowohl als Grundwehrdienstleistende als auch insbesondere als wehrübende Reservisten sein, erleben doch sie den militärischen Dienst als zeitlich eng begrenzte Durchgangsstation. Etwas anders dürfte es möglicherweise bei längerdienenden Soldaten, insbesondere aber bei Berufssoldaten aussehen, kann doch bei ihnen eine vom Wehrpflichtigen verschiedene Sicht vom Soldatenberuf vorausgesetzt werden.

2. Der Wehrdienst aus der Sicht von Grundwehrdienstleistenden

in einer Befragung im Spätherbst 1977 stellten Hegner u.a. fest, daß zu Beginn ihres Wehrdienstes Rekruten zu, 71,3 % der Meinung waren, die vor ihnen liegende Dienstzeit werde zumindest teilweise sinnvoll sein. Zu gleichem Zeitpunkt antworteten in der Rückschau Soldaten der Vollausbildung allerdings nur noch zu 55,2 % mit sinnvoll bzw. teilweise sinnvoll.⁴⁾

1986 ergab sich in einer Befragung des SOWI bei Soldaten, am Ende ihres Wehrdienstes ein ähnliches Bild.⁵⁾

Tabelle 1

Wie ersichtlich, hält nur eine knappe Mehrheit den Wehrdienst zumindest für eine Pflicht, der man nachkommt, obwohl eine breite Mehrheit die allgemeine Wehrpflicht als notwendig erachtet. Zu klären ist nunmehr die Frage, warum die negative Einstellung zum Wehrdienst durch die Bundeswehr nicht korrigiert werden kann. Liegt dies daran, daß die im Zivilleben vorherrschende Antipathiehaltung übermächtig ist, oder spielen bundeswehrspezifische Einflüsse bzw. deren Fehlen eine dominierende oder zumindest mitbestimmende, Rolle? Eine Antwort auf diese Frage erhält man, wenn man die betroffenen Mannschaftsdienstgrade nach ihren Erfahrungen befragt.⁶⁾

Versucht man die einzelnen Aussagen und ihre Bewertung durch die Wehrpflichtigen zusammenzufassen und eine Art Rangfolge zu bilden, so läßt sich feststellen, daß das Faktum, daß der Wehrdienst das normale Leben unterbricht, und man dadurch im beruflichen Weiterkommen behindert wird, als am unangenehmsten empfunden wird. Sehr stark stößt man sich auch an unsinnigen Befehlen und am "ständigen Herumkommandieren. Langeweile und sinnloses Vertun der Zeit werden ebenfalls noch von fast zwei Dritteln als belastend empfunden. Demgegenüber spielen körperliche Strapazen und der Zwang, mit anderen auf engstem Raum zusammenzuleben nur eine unbedeutende Rolle. In bezug auf das primäre Erziehungsziel jeder Armee, nämlich den kampfbereiten und -fähigen Soldaten, müssen die Antworten zur Feststellung "daß man das Bewußtsein hat, im Ernstfall doch keine Chance zu haben" bestürzend wirken. Immerhin stimmten 1982 diesem Item 72 % aller Befragten zu. 1986/87 gaben der Bundeswehr und der NATO 66 % keine Chance gegenüber dem Warschauer Pakt in einem konventionellen Krieg, in einer atomaren Auseinandersetzung waren es sogar 88 %, „die sich chancenlos sahen. Insgesamt erlauben die Ergebnisse der Befragungen 1982 und 1986/87 die Interpretation, daß die mangelnde Bejahung des Wehrdienstes in erster Linie, aber nicht ausschließlich, darauf zurückzuführen ist, daß die überwiegende Zahl der zum Wehrdienst herangezogenen Soldaten persönliche Nachteile sieht. Diese Sicht ist von der Bundeswehr kaum zu beeinflussen, da die Nachteile auch objektiv bestehen und nur durch eine Abschaffung der Wehrpflicht, kompensatorische Maßnahmen durch den Gesetzgeber oder einen radikalen Gesinnungswandel in der Gesellschaft beseitigt werden können.

Einwirkungsmöglichkeiten aber hat die Bundeswehr auf andere Sachverhalte, die hohe Zustimmungsraten erhielten. So läßt sich z.B. die Zahl der als unsinnig empfundenen Befehle reduzieren, indem man deren Sinn und Zweck offenlegt, das Gefühl der Langeweile kann durch eine sinnvolle Dienstgestaltung vermindert werden. Wichtig erscheint vor allen Dingen, den Soldaten ein größeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu geben. Hierzu gehört auch, daß die Leistungsfähigkeit der Ausrüstung und Bewaffnung, die in vielen Teilen der Bundeswehr, legt man internationale Standards zugrunde, kaum Anlaß zu Zweifeln geben dürfte, stärker als offenbar bisher geschehen in den Vordergrund rückt. Noch fehlt dieses Vertrauen weitgehend. So wären z.B. 1986 lediglich 35,8 % aller befragten Mannschaftsdienstgrade der Meinung, die Bundeswehr und die NATO seien dem Warschauer Pakt in der Bewaffnung überlegen oder kämen ihm zumindest gleich. 57 % sahen auch den Kampfwillen der Warschauer-Pakt-Soldaten als höher an als den der NATO-Angehörigen.⁷⁾

Beschäftigt man sich mit der Motivation der Soldaten, so muß man sich zunächst fragen, was darunter zu verstehen ist.

Motivation ist ein Konstrukt, mit dem bestimmte menschliche Verhaltensweisen zusammengefaßt, erklärt und beschrieben werden. Für eine Beschreibung der Motivation des Soldaten fängt bereits mit dieser Minimaldefinition das Problem an. Denn es scheint zwar einerseits gewisse gesellschaftliche Übereinkünfte darüber zu geben, welche beobachtbaren soldatischen Verhaltensweisen in welcher Ausprägung eine hohe Motivation signalisieren, andererseits dürfte der Konsens darüber allzu hoch auch wieder nicht sein. Denn wie anders sollte man es Werten, daß in einem Zeitraum von nicht einmal 2 Jahren die Motivation von Soldaten von der obersten

Führung der Bundeswehr als hervorragend, von manchen Generalen oder von wissenschaftlichen Studien dahingegen als mangelhaft bezeichnet wird.⁸⁾

Die fraglichen Verhaltensweisen reichen von strammer Körperhaltung und zackigem Gruß bis beispielsweise hin zu verbal geäußertem hohen Patriotismus bzw. Nationalismus. Daß der gesellschaftliche Konsens darüber nicht hoch ist, dürfte mehrere miteinander verschränkte Gründe haben. Der wichtigste ist wohl die allgemeine Situationsbezogenheit soldatischer Motive. Soldatische Motivation im Frieden ist etwas anderes als im Krieg. Das bedeutet zunächst, weil das Kriegsbild eines zukünftigen Krieges in Mitteleuropa zunehmend ungewiß ist und nur eines gewiß erscheint, daß jeder Krieg in dieser Region finale Konsequenzen für Staat und Gesellschaft hat" daß die Übertragbarkeit einer soldatischen Motivation von der einen auf die andere Situation nicht gegeben ist. Somit wird eine wie auch immer geartete ",Bewährung", nicht deshalb unwahrscheinlicher, weil der Krieg unwahrscheinlicher geworden wäre, sondern weil der Krieg eine solche Bewährung nicht mehr zuläßt.

Wenn man Motivation als verhaltensleitendes Konstrukt begreift; dann ergibt sich für das motivierte Verhalten auch die Richtung auf ein Ziel hin. Eine abstrakte Vorgabe für soldatische Motivation ist der Auftrag der Streitkräfte. Dieser geht soweit, daß vom Soldaten verlangt wird, für die Staatsraison sein Leben einzusetzen. Nun hat zwar seit der Existenz der Massenvernichtungswaffen der Soldat schon lange nicht mehr das Monopol auf den Heldentod, dessen ungeachtet ist das Handeln in die existentielle Gefahr hinein nach wie vor Bestandteil der soldatischen Selbstwahrnehmung.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Motivation wehrpflichtiger Soldaten speziell in der Bundesrepublik Deutschland, so ist zu nächst in Betracht zu ziehen, daß der größte Teil der wehrpflichtigen Soldaten in dem Moment, in dem er der Einberufung Folge leistet, einer von seiten des Staates ihm auferlegten Pflicht Genüge tut. Vorausgegangen ist dem Einrücken bereits ein Selektionsprozeß. M.a.W., diejenigen, die Soldat werden - läßt man die als untauglich Ausgemusterten beiseite - sind diejenigen, die den Wehrdienst nicht verweigert haben. Unter Motivationsaspekten bedeutet dies, das diejenigen, die als Wehrpflichtige Soldat sind, im Minimum - aus welchen Gründen auch immer - so weit motiviert sind für den Dienst in den Streitkräften, daß sie nicht von ihrem Recht auf Verweigerung Gebrauch gemacht haben. Dieser Motivationsaspekt verweist auf die in der Gesellschaft vorhandenen militärrelevanten Einstellungen. D.h., sowohl die Entscheidung Pro und Contra Militärdienst wie auch die Motivation als Soldat hängen wesentlich davon ab, wie der gesellschaftliche Auftrag der Streitkräfte wahrgenommen wird und welche Einstellungen zu Sicherheitspolitik und Militärstrategie vorherrschen.

Aus dem Dargelegten läßt sich ableiten, daß die Motivation speziell wehrpflichtiger Soldaten und der Zustand des zivil-militärischen Verhältnisses sich gegenseitig bedingen. Wobei schon eine Sichtung des demoskopischen Materials zu Militär und Sicherheit auf der einen Seite und das beobachtbare Verhalten auf der anderen Seite auf die Komplexität der dem Schluß zugrunde liegenden Verhältnisse aufmerksam macht. Neben Kriegsdienstverweigerern, die zu einem vergleichsweise hohen Prozentsatz die Existenz der Bundeswehr befürworten,⁹⁾ stehen nämlich wehrpflichtige Soldaten, die deutliche Sympathie für die Friedensbewegung äußern.¹⁰⁾

Ist in der Literatur von der Motivation des Soldaten die Rede, so steht, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Berufssoldaten oder Wehrpflichtige handelt, fast ausschließlich das Verhalten im Krieg oder zumindest unter der Bedrohung eines Krieges im Vordergrund der Überlegungen. Demzufolge werden als Hauptindikatoren für die Moral des Soldaten immer wieder im Gefolge von Stouffer u.a.¹¹⁾ Faktoren wie Kameradschaft oder Gruppensolidarität, Führerschaftsbeziehungen und das Vertrauen in die eigene Ausrüstung und Bewaffnung genannt.¹²⁾ Ob diese Faktoren in einer Armee, die den Krieg nicht kennt, d.h. also z.B. in der Bundeswehr, die gleiche Rolle spielen wie in den o.a. Untersuchungen, scheint fraglich. Dies um so mehr, als die Bedingungen für das

Entstehen von Solidaritätsbeziehungen im Militär keineswegs optimal sind. Aufgrund der gesellschaftlichen Gegebenheiten stellt die Bundeswehr keine geschlossene Gruppe mehr dar, vielmehr orientieren sich insbesondere die wehrpflichtigen Soldaten in erster Linie an ihrer zivilen Umgebung, aus der sie kommen und in die sie so oft wie möglich auch während ihrer Dienstzeit zurückkehren. Insofern liegt ihr Lebensmittelpunkt keineswegs in der Armee, sondern weiterhin in den Primärgruppen der angestammten Umgebung.¹³⁾ Bilden sich unter den Wehrpflichtigen dennoch Gruppen, so organisieren sie sich häufig, um Interessen aus dem Bereich der sogenannten Jugendsubkultur und agieren kaum im Sinne von größerer Verteidigungsbereitschaft.¹⁴⁾

Vor diesem Hintergrund stellt sich auch für den wehrpflichtigen Soldaten der Bundeswehr die Frage nach den Quellen seiner Motivation. Sie wurde einer empirischen Prüfung unterzogen, indem vom SOWI ein Fragebogen entwickelt wurde, der 1986 insgesamt 850 Soldaten aus dem süddeutschen Raum vorgelegt wurde.

Die so gewonnenen Erkenntnisse sind nicht repräsentativ für die Bundeswehr, sie können aber trotzdem als ein Indikator verallgemeinert werden, weil ähnliche Ergebnisse auch bei Soldaten im norddeutschen Raum erhoben wurden.

Im einzelnen sind folgende Resultate im Vergleich zur bereits erwähnten Befragung 1982 bemerkenswert.¹⁵⁾

1. Das Verhältnis zu den Vorgesetzten in den untersuchten Einheiten ist überwiegend positiv. Dies stellt gegenüber dem repräsentativen Querschnitt von 1982 eine Verbesserung dar.
2. Das als gut erlebte Verhältnis zu den Vorgesetzten schlägt sich nur begrenzt in einem hohen Vertrauen in die Vorgesetzten als Führer im Gefecht nieder. Es hat gegenüber 1982 keine größere Zuversicht in bezug auf die Möglichkeiten zur Verteidigung bei einem Einsatz der Bundeswehr in einem Konfliktfall zur Folge.
3. Im Vergleich zu Ergebnissen von repräsentativen Befragungen in der Bevölkerung sehen Soldaten geringere Zustimmung zur Bundeswehr in der gesamten Bevölkerung, in der jungen Generation und unter Angehörigen und Freunden.
4. Nach wie vor sind Klagen über sinnlosen Dienst und über das "Gammeln" weit verbreitet. Je weniger man glaubt, für den Ernstfall ausgebildet zu werden, um so höher ist die Einschätzung des "Gammelns".
5. Die Merkmale, die Gefallen und Mißfallen des Wehrdienstes begründen, erfahren gegenüber 1982 keine Änderungen. Nach wie vor wird alles abgelehnt, was mit militärischen Formalismen und Disziplin zu tun hat. Demgegenüber werden Kameradschaft, aber auch sportliche Betätigung und der Umgang mit der Technik (nicht der Technische Dienst) hoch eingeschätzt.

Die erhaltenen Daten wurden auch einer faktorenanalytischen Behandlung unterzogen. Hierbei konnten 4 Faktoren gefunden werden, die als "Legitimität/Billigung durch die Gesellschaft", "Vertrauen in die Vorgesetzten", „militärische Umgebung" und "Zusammenhalt in der Gruppe" interpretiert wurden. Es ließ sich feststellen, daß beim Gedanken an den Wehrdienst offenbar in weit größerem Maße die Haltung der Öffentlichkeit und das Vertrauen in die vorfindbaren politischen und militärischen Führungsstrukturen eine Rolle spielen, denn das Vertrauen in die direkten Vorgesetzten in der Bundeswehr oder die Einwirkungen von Kameraden und der militärischen Umgebung.

Wie stark das Erleben des Wehrdienstes durch Einflüsse geprägt wird, die mit Vorgesetztenverhalten und Gruppensolidarität wenig zu tun haben, zeigt auch ein Blick auf die korrelativen Beziehungen zwischen, einzelnen Items des Fragebogens.

Tabelle 2

Wie Tabelle 2 zeigt, korreliert die Beurteilung der Sinnhaftigkeit des Wehrdienstes am höchsten mit der Einschätzung der Haltung der eigenen Angehörigen und Freunde. Relativ hoch sind außerdem noch die Zusammenhänge zur Haltung der Jugend und zum Vertrauen in die politische Führung. Zwar ließe sich der Koeffizient zur "Anzahl der Männer der Einheit, die im Ernstfall kämpfen werden" auf den ersten Blick als ein Gruppeneffekt deuten, die sehr geringen Koeffizienten zu "Zusammenhalt in der Einheit" (0,09) und "Kameradschaft untereinander" (0,04) lassen aber eher vermuten, daß sich dahinter ein Ausbildungseffekt verbirgt.

Insgesamt gesehen läßt sich zu den Grundwehrdienstleistenden feststellen, daß viele von ihnen ihren Dienst als lästige Pflicht, als Unterbrechung ihrer zivilen Berufstätigkeit und ihrer gesamten Lebensplanung auffassen. Ihre weiterhin durch die zivile Umgebung geprägte Haltung belegt nicht nur den relativ geringen Einfluß, den Vorgesetzte und militärische Umgebung auf sie haben, sondern läßt, sich vielleicht auch als eine Art Distanzierung vom Militär begreifen.

3. Zur Motivation von Reservisten ¹⁶⁾

Wie bei jedem Wehrpflichtigen kann man auch bei einem Reservisten zwischen der Motivation zur Ableistung seiner Wehrdienstzeit bzw. einer Wehrübung und der Motivation während des Dienstes unterscheiden.

Was die aktuelle und zukünftige Motivationslage der Reservisten anbelangt, so ging man auf Grund von Ergebnissen von Studien aus den späten 70er Jahren davon aus,¹⁷⁾ daß von einer Art "Motivationswanne" gesprochen werden kann:

Der zum Wehrdienst Einberufene kommt vergleichsweise motiviert und offen für neue Erfahrungen zur Bundeswehr, mit fortschreitender Dienstzeit nimmt aber seine Dienstmotivation und seine Engagementbereitschaft ab, ca. zwei Jahre nach der Entlassung und mit zunehmender Lebenserfahrung beginnt das Bild, das er von seiner Dienstzeit und der Bundeswehr insgesamt hat, sich wieder zu verändern. Aus der Ablehnung wird Indifferenz oder Zustimmung. Inwieweit dieser Befund heute, speziell vor dem Hintergrund des vielfach behaupteten und belegten Wertewandels bei der Jugend,¹⁸⁾ sich reproduzieren läßt, ist fraglich. Ergebnisse aus der Untersuchung "Erziehung in der Bundeswehr" aus dem Jahre 1982 und die o.a. Befragungsdaten aus dem Jahre 1986, die die Aktualität der ersteren belegen, lassen vielmehr vermuten, daß die "Motivationswanne" falls sie überhaupt noch existiert, auf einem weit niedrigeren Motivationsniveau anzusiedeln ist. D.h. konkret, daß wahrscheinlich weit weniger Reservisten als Ende der siebziger Jahre ihrer Dienstzeit und der Bundeswehr generell positiv gegenüberstehen. Für diese Vermutungen spricht zumindest andeutungsweise das Faktum, daß es dem Verband der Reservisten der Bundeswehr bisher nicht gelungen ist, seine Mitgliederzahl im Verhältnis zur Anzahl der ausgeschiedenen Reservisten proportional oder gar darüber hinaus zu steigern. Auch die Zahl der Rückstellungsanträge ist seit den ersten Mobilmachungsübungen auf Bataillonsebene Anfang der siebziger Jahre bis heute keineswegs rückläufig.¹⁹⁾ Neueste, bisher nicht publizierte Befragungsergebnisse belegen darüber hinaus, daß nach Ende des Wehrdienstes zwar die eigene Wehrdienstzeit vom Reservisten sehr bald positiver gesehen wird. Seine Haltung zur Bundeswehr und insbesondere zur Reservistenkonzeption bleibt aber ca. 10 Jahre lang überwiegend ablehnend.

Es ist schlechterdings kaum vorstellbar, daß sich an der skeptischen Einstellung der meisten Reservisten in den nächsten Jahren etwas ändern wird. Während der durchschnittliche Reservist nach Ableistung seines Grundwehrdienstes bisher in der Regel nur zurückzuschauen brauchte und sich sehr bald so etwas wie eine Erinnerungsverklärung durchsetzte, wird er in der Zukunft vor drohenden neuen Einberufungen stehen, wird er sich nicht mit "Reserve hat Ruh" trösten können.

Nimmt man einen Mobilisierungspilotversuch der Heimatschutzbrigade 56 zur Basis,²⁰⁾ oder betrachtet man das Reservistenaufkommen beim "Fränkischen Schild" oder beim Manöver "Kecker Spatz", um überhaupt in erster Annäherung an die hier fraglichen Mengenverhältnisse hinsichtlich einer Engagementbereitschaft eine Schätzung vornehmen zu können, dann müßte man davon ausgehen, daß von der Gesamtheit der Einberufbaren etwa die Hälfte tatsächlich dann auch zur Verfügung steht, um z.B. eine Übung zu absolvieren. Wenn sich hinter den anderen 50 Prozent auch Kranke, Unabkömmliche etc. verbergen, so ist doch anzunehmen, daß diese Zahlenrelation auch ein beträchtliches Maß an Desinteresse und Unwillen signalisiert.

Will man die Bereitschaft von Reservisten zur Ableistung von Wehrübungen steigern, so gilt zunächst einmal zu berücksichtigen, daß anders als etwa im wilhelminischen Deutschland und nahezu im Gegensatz zur Schweiz, wo "der Beweis von Fähigkeiten durch zivilen Aufstieg nur im Zusammenhang mit Verwertung dieser Fähigkeiten auch in der Miliz gesellschaftlich akzeptiert wird",²¹⁾ der Status eines Reservisten in der Bundesrepublik, speziell der eines Reserveunteroffiziers oder -offiziers, keinen allgemein anerkannten Statuszugewinn im gesellschaftlichen Leben bedeutet. Damit ist ein wesentlicher extrinsischer Ansporn zum Ableisten einer Wehrübung nicht vorhanden. Hinzu kommt, daß die soziale Umgebung des Reservisten Wehrübungen offenbar keineswegs positiv gegenüber steht. So erbrachte eine Befragung von 3.257 wehrübenden Reservisten im Wehrbereich VI²²⁾ 1986 das Ergebnis, daß 66 % der Meinung waren, ihre Arbeitskollegen hätten wenig Verständnis für eine Wehrübung. Von den Arbeitgebern zeigten 68 % eine negative Reaktion. Sie wurden allerdings noch übertroffen von den Freundinnen/Ehefrauen, die zu 72 % eine geringe bzw. sehr geringe Zustimmung zur Übung aufwiesen.

Rechnet man zu dieser Mißbilligung durch die soziale Umgebung noch hinzu, daß 67,3 % der befragten Reservisten finanzielle Einbußen durch die Wehrübung hatten, daß 37,3 % zivilberufliche Nachteile angaben bzw. befürchteten und daß bei sieben von zehn Reservisten die Mob-Verwendung nicht der beruflichen Tätigkeit und bei 62 % der militärische Dienstgrad nicht der beruflichen Stellung entsprach, so kann es kaum verwundern, daß viele Reservisten Wehrübungen nicht für sinnvoll ansehen und daß in der Untersuchung des WBK VI lediglich 6,4% der Befragten bereit waren, zusätzliche Wehrübungen zu absolvieren

Folgerichtig kommt das Wehrbereichskommando VI dann auch zu dem Schluß, daß "ohne einen Einstellungswandel in der Gesellschaft sich die auf Reservisten beruhende Struktur der Streitkräfte zwar formell und von der Organisation her verwirklichen lassen könnte, nicht jedoch was das Innere Gefüge, den Ausbildungsstand und den im Frieden erreichbaren Stand der Einsatzbereitschaft betrifft."

4. Die Einstellung von Unteroffizieren zum Wehrdienst

In der Unteroffiziersstudie des SOWI,²³⁾ die auf Befragungen aus dem Jahre 1978 beruht, gaben von 1.196 befragten Unteroffizieren 50,8 % an, ihre Erwartungen und Vorstellungen von ihrer Dienstzeit hätten sich ausnahmslos oder zum größeren Teil erfüllt. Unzufrieden waren zum damaligen Befragungszeitraum vor allem jüngere Unteroffiziere, wobei mangelnde Aufstieg- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zu geringer Verdienst und fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte

als Hauptgründe angeführt wurden. Daneben spielte vor allem die hohe Dienstzeitbelastung, verbunden mit häufiger dienstlicher Abwesenheit von zu Hause, eine entscheidende Rolle.

Gegenüber 1978 hat sich die Berufszufriedenheit der Unteroffiziere deutlich gebessert. Von knapp 1.000 im Jahre 1988 befragten Unteroffizieren urteilten 70 % über ihre Dienstzeit mit sehr zufrieden oder zufrieden. Die Schwerpunkte der Unzufriedenheit sind allerdings, wie Tabelle 3 zeigt, nicht unbedingt die gleichen geblieben.

Tabelle 3

Gegenüber 1978 tritt die Belastung durch zu hohe Dienstzeiten pointiert in den Vordergrund, die Zahl derjenigen, die sich über mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte beklagen, ist demgegenüber nicht nur in Ihrem prozentualen Anteil, sondern auch in ihrer Wertigkeit stark zurückgegangen. Während Verdienst-, Karriere- und Weiterbildungsfragen in etwa ihren (negativen) Stellenwert gehalten haben, hat ein mangelhaftes Betriebsklima kaum noch eine Bedeutung für Berufsunzufriedenheit. Sie wird dahingegen wesentlich verursacht durch ein Vermutetes geringes Ansehen des Unteroffizierberufes in der Gesellschaft.

Insgesamt, so läßt sich die Tabelle 3 interpretieren, scheinen Faktoren des täglichen Dienstbetriebes und des Umgangs miteinander die Wahrnehmung des Dienstes durch Unteroffiziere nur noch relativ gering negativ zu beeinflussen. Allerdings sollte dabei nicht vergessen werden, daß verglichen mit den anderen internen Variablen die Vorgesetzten eine eher unrühmliche Sonderstellung einnehmen. Viel gewichtiger sind offensichtlich aber Tatbestände, die aus dem Vergleich zur Gesellschaft resultieren.

Dies gilt nicht nur für das mangelnde Ansehen des Unteroffizierstandes in der Öffentlichkeit, sondern auch für Faktoren wie Verdienst, Aufstiegsmöglichkeiten, zivilberufliche Verwertbarkeit und natürlich die Dienstzeitbelastung.

Unteroffiziere gaben 1988 zu über 60 % als Gründe für ihre Weiterverpflichtung bzw. ihren freiwilligen Eintritt in die Bundeswehr Motive wie berufsnahe Verwendung, ungünstige zivile Arbeitsmarktlage, Verdienst oder sicherer Arbeitsplatz an. Soldatisches Interesse spielte demgegenüber nur bei 11 % eine Rolle. An dem vorherrschenden eher zivilen Gründen messen Unteroffiziere folglich auch ihre Berufszufriedenheit und kommen so zu den o.a. Ergebnissen.

Zwischen den Dienstgradgruppen der Unteroffiziere gibt es sowohl im Hinblick auf die Eintritts- bzw. Weiterverpflichtungsmotivation als auch die Einstellung zum Wehrdienst deutliche Unterschiede. Während bei der Gruppe der Unteroffiziere und Stabsunteroffiziere sich die o.a. zivilen Eintrittsmotive auf über 70 % summieren und soldatisches Interesse nur noch bei 7 % vorhanden ist, geben Haupt- und Stabsfeldwebel letzteres zu über 14 % an, ersteres dahingegen zu weniger als 50 %. Dementsprechend liegt die Unzufriedenheit z.B. mit der Dienstzeitbelastung mit 55 % bei den jungen Unteroffizieren fast doppelt so hoch wie bei den älteren Feldwebeln.

In bezug auf die Verteidigung der Bundesrepublik Deutschland weichen die Ansichten der jungen Unteroffiziere wesentlich weniger von denen der Mannschaftsdienstgrade ab als die der Bootsmänner und Feldwebel. 1982 stimmten 36,2 % der Mannschaften 44,6 % der Unteroffiziere o.P. und 92,9 % der Feldwebeldienstgrade der Aussage "wenn wir angegriffen werden, müssen wir uns verteidigen" voll zu. Die diesbezügliche Zustimmungsrates für die Aussage "wenn wir unsere Freiheit nur durch einen Krieg verteidigen können, dann werde ich selbstverständlich mitmachen" betrug 31,9 % für Mannschaften, 53,8 % für Unteroffiziere o.P. und 70,6 % für Feldwebel. Entsprechend wurde das Item "die Bundesrepublik muß auch dann verteidigt werden, wenn dazu auf ihrem Gebiet atomare Waffen eingesetzt werden müssen" von 19 % der

Mannschaften 31,3 % der Unteroffiziere o.P. und 35,1 % der Unteroffiziere m.P. mit voller Zustimmung beantwortet.²⁴⁾

Da gerade aber die Unteroffiziere o.P. in der Position der Gruppenführer in erster Linie die Träger der Sozialisation in der Bundeswehr sind, da sie in erster Linie den wehrpflichtigen Soldaten klar machen sollen, daß deren negative Einstellung zum Wehrdienst und zu Fragen der Verteidigung falsch sind, liegen die Folgen für das Ausbildungsgeschehen in der Bundeswehr klar auf der Hand.

5. Die Einstellung von Offizieren

Im Frühjahr 1988 schreckte der "Stern" seine Leser²⁵⁾ mit einer Meldung, daß 77 % der Offiziere während ihrer Dienstzeit Erlebnisse gehabt hätten, die einer zeitgemäßen Menschenführung und einem kooperativen Führungsstil krass widersprochen hätten. Er berief sich dabei auf eine "geheime" Studie des Streitkräfteamtes und unterließ es, genauere Daten zu dieser Studie zu nennen. Insofern machte er es dem Bundesministerium der Verteidigung leicht, das sofort damit argumentierte, es handle sich um keine repräsentative Studie.

Zwar entspricht dieses Dementi den Tatsachen, hat doch das Streitkräfteamt im Auftrag des Ministeriums lediglich Offiziere bis zum 6. Dienstjahr befragt. Für diese Altersgruppe allerdings war die Stichprobe in jeder Hinsicht repräsentativ. Ihre Ergebnisse geben also durchaus die Stimmungs- und Erlebnislage im jüngeren Offizierkorps wider.

Was in dieser Studie festgestellt würde, ist besorgniserregend, konstatieren doch 69 % der Befragten zu wenig Spielraum für ihre eigenen Ideen und Ziele. Fast die Hälfte gibt an, durch ein zu hohes Maß an Reglementierung und Hierarchiedenken die Freude am Dienst verloren zu haben. Nahezu 4 von 10 jungen Offizieren hatten eindeutig negative Erfahrungen mit der Art und Weise, wie in der Bundeswehr Menschenführung praktiziert wird. Hinsichtlich ihrer persönlichen Karriereplanung bewegen sich sehr viele der befragten Offiziere in einem Umfeld nicht erfüllter Verwendungs- und Beförderungserwartungen. Vor allem wird darüber geklagt, die Verwendungsplanung sei willkürlich und für den einzelnen nicht überschaubar.

Ähnlich wie Unteroffiziere beklagen junge Offiziere das mangelnde Sozialprestige ihres Berufes in der Bevölkerung. Für viele Zeitoffiziere ist dies ein Grund, von einer Karriere als Berufsoffizier abzusehen.

Wie bereits angedeutet, beziehen sich die geschilderten Ergebnisse nur auf jüngere Offiziere, sie können nicht auf das gesamte Offizierkorps verallgemeinert werden, zumal für Stabsoffiziere vergleichbare empirische Daten fehlen. Allerdings lassen etwas ältere qualitative Erhebungen durchaus die Vermutung an, daß viele ältere Offiziere ähnlich denken wie ihre jüngeren Kameraden. So beklagten sich 1982 Stabsoffiziere darüber, die Personalplanung sei chaotisch, ziellos und unpersönlich. Sie würde eigene Interessen oder Vorschläge nicht berücksichtigen, sie diene nicht oder nur selten einer beruflichen Förderung und sei in sich nicht konsistent. Insbesondere Versetzungen wurden häufig nicht als ein Instrument der Führung zur Aufrechterhaltung der persönlichen Verwendungsbreite und der Einsatzbereitschaft der Truppe angesehen, sondern eher als ein Disziplinierungsinstrument.

Bitter wurde außerdem darüber geklagt, daß Teile der Bevölkerung die Bundeswehr ablehnen, daß man in eine defensive Haltung der Sichselbst-Rechtfertigung gedrängt werde, bei der eine Rückendeckung durch den Dienstherrn fehle.

Ähnliche Ergebnisse wie 1982 konnten auch 1984 gewonnen werden. So wurde festgestellt, daß viele Offiziere aus Unzufriedenheit mit den vorhandenen Verhältnissen in, der Bundeswehr mit dem Gedanken spielten, den Dienst vorzeitig zu beenden. Im einzelnen wurde bemängelt, daß Leistungen nicht mehr honoriert würden, daß die Personalführung zu starr sei und die Auftragstaktik zu einem Schlagwort von Unterrichten degeneriert sei. Der vorausseilende Gehorsam nehme überhand, es herrsche Absicherungsdenken, es gäbe zu viel Anpassung.

Verläßt man die Ebene der nicht durch repräsentative Ergebnisse erhärteten Meinungsäußerungen, so bieten sich Daten aus der noch nicht abgeschlossenen Studie "Bewährung von ehemaligen Zeit- und Berufsoffizieren im Zivilleben" des SOWI an. In dieser Studie wurden Offiziere mit 12-jähriger Verpflichtungszeit und 80 41 am Ende ihrer Dienstzeit und 3 Jahre später, im Zivilleben hoch einmal befragt. U.a. wurden die Teilnehmer an dieser Untersuchung auch gebeten, ihre Dienstzeit bei der Bundeswehr zu bewerten. Die 1984 aus der Bundeswehr ausgeschiedenen Offiziere antworteten am Ende ihrer Dienstzeit²⁶⁾ wie folgt:

Tabelle 4

Zur Zufriedenheit mit der Dienstzeit tragen bei Zeitsoldaten sowohl als positiv empfundene Aufstiegsmöglichkeiten in der Bundeswehr, die Anerkennung durch Kameraden und Untergebene, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, guter Verdienst aber auch das Erlebnis der Kameradschaft bei. Als eher negativ werden dahingegen die hohe Dienstzeitbelastung, die Inhalte der dienstlichen Tätigkeit und die fehlende Verwertbarkeit für einen Zivilberuf sowie, mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten gesehen. Geklagt wird auch über das mangelnde Ansehen des Offizierberufs in der Bevölkerung und über fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte in der Bundeswehr. Deren Verhalten wird darüber hinaus nur von einer verschwindend geringen Zahl von Offizieren als vorbildlich gesehen.

Bei den BO 41 ist das Urteil über die Dienstzeit ähnlich wie bei den Zeitsoldaten. Als Zufriedenheitsfaktoren kommen bei ihnen noch eher Ideelle Motive, wie das Gefühl, dem Gemeinwohl gedient zu haben und das Vaterland geschützt zu haben, hinzu. Bemerkenswert ist aber auch, daß das Verhalten von Vorgesetzten noch negativer gesehen wird als bei Zeitsoldaten.

Die Zweitbefragung der gleichen Personengruppe erbrachte im Hinblick auf die Bewertung der Dienstzeit nach 3 Jahren im Zivilberuf nur unwesentliche Änderungen. Positiver gesehen wurde allerdings das Erlebnis der Kameradschaft, das Betriebsklima in der Bundeswehr und die Dienstzeitbelastung, sogar noch negativer aber das Verhalten der Vorgesetzten.²⁷⁾

6 Zusammenfassende Schlußfolgerungen

Versucht man aus den dargelegten Ergebnissen Schlußfolgerungen zu ziehen, so läßt sich zunächst einmal konstatieren, daß die Meinungen und Einstellungen in der Bevölkerung auch Eingang in die Bundeswehr gefunden haben. Dies gilt in erster Linie für Grundwehrdienstleistende und Reservisten, die ihre zivilen Maßstäbe in der Bundeswehr gar nicht erst ablegen, sondern als Bewertungskriterien weiterhin beibehalten. Gemessen an Definitionen, die einerseits dem zivilen Wirtschaftsleben entnommen werden, andererseits vom Phänomen "Freizeit" beherrscht werden, muß das militärische Leben aber in einem negativen Licht erscheinen.

Auch für Unteroffiziere und Offiziere läßt sich in zunehmendem Maße konstatieren, daß sie ihren zumindest auf Zeit gewählten Beruf immer weniger nach dessen Eigenheiten sondern vielmehr nach den Kriterien vieler anderer Berufe beurteilen. Dieses Phänomen der Verzivilisierung, das bereits M. Janowitz²⁸⁾ beschrieben hat, hat für die Zukunft zumindest zwei Konsequenzen. Sie

betreffen einerseits die Rekrutierung von Wehrpflichtigen und Freiwilligen und andererseits das innere Klima in der Bundeswehr.

Was die Rekrutierung von Wehrpflichtigen anbelangt, so besteht die Gefahr, daß bei dem de facto bestehenden Wahlrecht zwischen Wehr- und zivilem Ersatzdienst in zunehmenden Maße die Alternative bevorzugt wird, die "mehr Sinn" und vielleicht auch weniger Mühe macht. Hierbei bietet der Ersatzdienst mit seiner meist frei gewählten Tätigkeit, an dessen Ende nicht selten der erlebte Erfolg steht, oft die sichtbar besseren Möglichkeiten als der Wehrdienst mit dem abstrakten Endprodukt Sicherheit.

Was die Anwerbung von Freiwilligen anbelangt, so wird sie in Zukunft immer mehr von den Mechanismen des Marktes abhängig werden. Dies bedeutet wiederum, daß die Bundeswehr nur erfolgreich bestehen kann, wenn sie in bezug auf Verdienst, Karrieremöglichkeiten, Belastungen und Betriebsklima ähnliches bietet wie die zivilen Arbeitgeber.

Mit den beiden zuletzt angeführten Punkten, die nicht unwesentlich das innere Gefüge der Bundeswehr betreffen, beginnt allerdings ein nur schwer auflösbares Dilemma. Jede Armee der Welt muß an ihre Mitglieder Forderungen stellen, die aus ihrem militärischen Auftrag abgeleitet werden. Körperliche Strapazen, Übungen, Manöver, Dienst zu ungünstigen Zeiten und in der Nacht sind damit strukturell bedingte, unverzichtbare Anforderungen jeder Armee, sie sind aber in einer Gesellschaft, die sich das Attribut "Freizeitgesellschaft" zugelegt hat, gleichzeitig die Gründe für Unattraktivität, für Berufsunzufriedenheit und für Abwanderungs- oder Veränderungsgedanken.

Die Frage für die Zukunft kann also nur lauten: wie und in welchem Maße lassen sich die strukturell bedingten Anforderungen modifizieren und anpassen, wie können sie dort, wo dies nicht möglich ist in ihrer Wertigkeit gehoben werden, und welche Kompensationen durch die Bundeswehr, aber auch durch die Gesellschaft sind notwendig, um unumgängliche Belastungen ertragbar und akzeptabel zu machen?

Anmerkungen

- 1) Vgl. P. Klein: Wertewandel und Armee, in: Die Bundeswehr, H. 2/1987
- 2) A. Steinkamm: Konturenreiche Bilanz, in: Loyal, H. 1/1989
- 3) Vgl. z.B. H. Treiber: Wie man Soldaten macht. Düsseldorf, 1973; E. Klöss, H. Grossmann: Unternehmen Bundeswehr. Frankfurt/M. 1974
- 4) K. Hegner; E. Lippert; R. Wakenhut: Selektion oder Sozialisation?, Opladen 1983, S. 178 f.
- 5) Befragung des SOWI bei 850 Soldaten des Heeres 1986/87; vgl. P. Klein; E. Lippert: Morale and its Components in the German Armed Forces, Vortragsmanuskript, Int. Kongreß für angew. Psychologie, Jerusalem 1986; vgl. auch: P. Klein: Wenn die Basis brüchig wird, in: Truppenpraxis, H. 5/1988,
- 6) Ergebnisse aus einer SOWI-Befragung 1982 im Rahmen des Projekts "Erziehung in der Bundeswehr", und aus Befragung 1986 (vgl. Anm. 5)
- 7) Befragung s. Anm. 5
- 8) Verteidigungsminister Wörner wird in der Braunschweiger Zeitung vom 06.03.86 mit folgenden Worten zitiert: "Die Motivation der Wehrpflichtigen könne er wirklich als gut bezeichnen".

Knapp 15 Monate vorher hatte General von der Recke die Motivation wehrpflichtiger Soldaten als mangelhaft eingestuft (Rheinische Post 27.10.84). Die Studie "Erziehung in der Bundeswehr" (Autoren W. Fricke; M. Braun; P. Klein, München 1984) war zu einem ähnlichen Ergebnis gekommen.

- 9) K. Hegner; E. Lippert; R. Wakenhut, a.a.0.
- 10) H.J. Ebenrett: Recent Attitude Changes of Young German Men towards the Military Duty, in: Processings 26th Annual Conference of the Military Testing Association. München 1984.
- 11) S.A. Stouffer, et al.: Studies in social psychology in World War II: Vol. 2. The American Soldier: Combat and his aftermath. Princeton, N.J. 1949
- 12) Vgl. z.B. A. Lelett: Combat motivation: The behavior of soldiers in battle . Boston 1982; R.A. Gabriel; P.L. Savage: Crisis in Command. New York 1978
- 13) Vgl. P. Klein, 1987, a.a.0.
- 14) Vgl. E. Lippert, 1982, a.a.0.
- 15) Eine ausführliche Darstellung findet sich bei P, Klein, 1988, a.a.O.
- 16) Vgl. P. Klein, E Lippert: Funktionswandel des Militärs und Streitkräftestruktur, in: D. Bald: Miliz als Vorbild? Baden-Baden 1987
- 17) K. Hegner u.a., a.a.0.
- 18) Vgl. u.a. die Jugendstudien von Shell, Brigitte, Sinus, Mercedes, EMNID, Allerbeck/Haag
- 19) Vgl. Mainpost, Nr. 221/1983; Die Bundeswehr, H. 8/1985
- 20) Vgl. o.V.: Reservisten im Stile von Profis, in: Mainpost Nr. 221/1983
- 21) M. Duic: Milizen - Begriffe, Modelle, Vergleiche, in ÖMZ, H. 2/1985
- 22) WBK VI: Befragungsaktion zur Verbesserung des Einsatzes 'von Reservisten im Wehrbereich VI. München 1988
- 23) H. Dillkofer, P. Klein: Der Unteroffizier der Bundeswehr II, SOWI-Berichte H. 21, München 1980
- 24) Vgl. P. Klein: Das überforderte Rückgrat?, in: W.R. Vogt (Hrsg.) Militär als Gegenkultur. Leverkusen 1986
- 25) Stern, 07.07.1988
- 26) P. Klein: : Der Übergang längerdienender Zeitoffiziere in das zivile Berufsleben
- 27) P. Klein: Die Bewährung ehemaliger Offiziere der Bundeswehr im Zivilberuf. München 1987
- 28) M. Janowitz: The Professional Soldier. Glencoe 1960

Tabelle 1**Sinn des Wehrdienstes**

sinnvoll	eine Pflicht, der ich nachkomme	sinnlos
83 (13.5)	266 (39.9)	317 (47.6)

**Notwendigkeit der allgemeinen Wehrpflicht für die
Verteidigung der Bundesrepublik.**

notwendig	teilweise notwendig	nicht notwendig
255 (38.4)	244 (36.7)	166 (24.9)

Tabelle 2**Korrelationskoeffizient zwischen dem Item Sinn des Wehrdienstes" und anderen Items***

Item	Koeffizient
Haltung der nächsten Angehörigen und Freunde zur Bundeswehr	0.49
Anzahl der Männer der Einheiten, die im Ernstfall kämpfen werden,	0.48
Anteil der Ausbildung für den Ernstfall	0.42
Haltung der Jugend zur Bundeswehr	0.39
Beitrag der Bundeswehr für die Sicherheit der Bundesrepublik	0.38
Vertrauen in die oberste politische Führung	0.35

*Es werden nur Korrelationen über 0.35 aufgeführt.

Tabelle 3**Prozentsatz (Rangplatz) der mit Teilaspekten der Tätigkeit unzufriedenen Unteroffiziere**

Teilaspekt	Prozentsatz (Rangplatz) der Unzufriedenen (n 923)
Aufstiegsmöglichkeiten	31.1 (4)
Betriebsklima	14.6 (8)
Dienstzeitbelastung	43.9 (1)
Anerkennung durch Vorgesetzte	23.7 (7)
Anerkennung durch Kameraden'	3.5 (10)
Anerkennung durch Untergebene	2.5 (12)
Inhalte des Dienstes	13.9 (9)
Verdienst	38.7 (3)
Sicherheit des Arbeitsplatzes	3.0 (11)
Weiterbildungsmöglichkeiten	25.8 (5)
zivilberufliche Verwertbarkeit	29.0(6)
Ansehen des Unteroffizierberufes in der Öffentlichkeit	42.3 (2)

Tabelle 4

**Bewertung der Dienstzeit bei der Bundeswehr
bei Offizieren**

	Anzahl der "zufrieden" Antworten in %	
	Zeitsoldaten (Z12) (n=239)	BO 41 (n=21)
Aufstiegsmöglichkeiten	50.2	52.4
Betriebsklima	32.2	47.6
Dienstzeitbelastung	26.2	19.0
Anerkennung durch Vorgesetzte	25.3-	23.8
Anerkennung durch Kameraden	67.4	81.0
Anerkennung durch Untergebene	75.9	81.0
Inhalte der dienstlichen Tätigkeiten	30.0	42.9
Verdienst	57.5	52.4
Sicherheit des Arbeitsplatzes	81.91	85.7
Verwertbarkeit der Tätigkeit für meinen Zivilberuf	35.6	14.3
Ansehen des Offizierberufs in der Bevölkerung	26.6	38.1
Kameradschaft erlebt zu haben	60.1	90.5
Dem Gemeinwohl gedient zu haben	41.2	75.0
Das Vaterland geschützt zu haben	41.6	65.0
Vorbildhaftes Verhalten der Vorgesetzten,	5.1	0.0
Weiterbildungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	24.0	28.6