

Heiko Biehl
Ulrich vom Hagen
Reinhard Mackewitsch

**Motivation von Soldaten im
Auslandseinsatz II**

– Der methodische Ansatz –

Strausberg, Februar 2001

Kurzfassung

Das vorliegende Arbeitspapier ist die konsequente Fortsetzung der bereits vorgelegten theoretischen Überlegungen zur Motivation von Soldaten im Auslandseinsatz (SOWI-Arbeitspapier Nr. 125).

Darauf aufbauend soll an dieser Stelle die Operationalisierung des Forschungsansatzes dargestellt und transparent gemacht werden. Dazu wird die Vorbereitung der Gesamtuntersuchung dargestellt und der bisherige Projektverlauf beschrieben. Ebenso werden Hintergründe der Projektplanung erläutert und die aus teilnehmenden Beobachtungen gewonnenen Erkenntnisse über die Verhältnisse bei der Truppe vor Ort vermittelt. Damit soll nachvollziehbar werden, auf welchem Wege die theoretischen Vorüberlegungen empirisch umgesetzt werden und unter welchen Rahmenbedingungen dies geschieht.

Die Erläuterungen zum eingesetzten Fragebogen beziehen sich auf die Messung der abhängigen und der erklärenden Variablen. Aufgrund der von uns gemachten Erfahrungen geben wir einige Empfehlungen, worauf bei der Durchführung empirischer Erhebungen in einer Einsatzsituation generell zu achten ist.

Summary

This Working Paper is consequent to the theoretical reflections on motivation of soldiers in assignments abroad already published (SOWI Working Paper No. 125).

On this basis, the study in hand is to represent and elucidate the operationalization of the research approach. For this aim, the preparation efforts of the entire research are introduced, and the course of the project up to now is described. Backgrounds of project planning are described, and the findings related to the conditions of the troops on the theater, resulting from participating observation, are drawn as well. Thus, the reader is in a position to realize the way the theoretical reflections are empirically turned into practice, and which are the frame conditions to do so.

The explications on the questionnaire employed are related to the measurement of both dependent and explicative variables. Seen the experience we have made we give some recommendations on factors to be generally taken into consideration when carrying through empirical surveys in assignment situations.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung – Militärsoziologische Forschung zur Einsatzmotivation	5
1.1	Von der Kampfmentalität zur Einsatzmotivation	6
1.2	Warum Einsatzmotivation?	7
1.3	Was ist Einsatzmotivation?	7
1.4	Einsatzmotivation unter den Prämissen der Rational Choice-Theorie	8
1.5	Fragestellung	9
2	Projektverlauf	9
2.1	Anfrage Auftraggeber	10
2.2	Forschungsdesign	10
2.3	Operationalisierung und Methode	11
2.3.1	Beobachtung und Interviews vor Ort	12
2.3.2	Panelbefragung	13
2.4	Vorbereitung der Feldphase	14
2.4.1	Ausbildung/Vorbereitung für teilnehmende Beobachtung	14
2.4.2	Fragebogenkonstruktion	15
2.5	Feldphase des Pretests	16
2.5.1	Situation der Soldaten	16
2.5.2	Durchführung	17
2.5.3	Beschreibung der Grundgesamtheit	18
2.5.4	Verlauf	18
2.5.5	Anreizsystem	20
3	Der Fragebogen – Variablenbeschreibung	20
3.1	Abhängige Variablen	22
3.2	Unabhängige Variablen	24
3.2.1	Individuum	24
3.2.1.1	Befriedigung von Bedürfnissen	24
3.2.1.2	Identifikation	26
3.2.1.3	Familie	28
3.2.2.	Dienstlich determinierte Variablen	29
3.2.2.1	Kohäsion	29
3.2.2.2	Ausbildung	29
3.2.2.3	Ausrüstung	30
3.2.2.4	Dienstinhalt	30
3.2.2.5	Betreuung	30

3.3	Vorgeschaltete Variablen	31
3.3.1	Unabhängige Variablen	31
3.3.1.1	Latente Ideologie	32
3.3.1.2	Familie	32
3.3.1.3	Vorgesetzte und Kameraden	33
3.3.2	Gruppierende Variablen	34
3.3.2.1	Soldatentyp	34
3.3.2.2	Gefährdungsgrad	35
3.3.2.3	Befohlene vs. Freiwillige	35
3.3.2.4	Dienstgradgruppenzugehörigkeit des Soldaten	36
3.3.2.5	Alter des Soldaten	37
3.4	Strukturelle Variablen (soziodemographische Standards)	37
3.4.1	Militärunspezifische Variablen	37
3.4.2	Militärspezifische Variablen	38
3.5	Dienstleistungsfragen	40
4	Ausblick – Empfehlungen zur Durchführung empirischer Erhebungen im Einsatzland	42
4.1	Auftreten der Projektbearbeiter im Einsatzland	42
4.2	Verteilung der Fragebogen	43
4.3	Fragebogenumfang und -gestaltung	44
4.4	Häufigkeit der Befragung	45
4.5	Anonymität	45
5	Literaturverzeichnis	47
	Anlage 1	51
	Anlage 2	52
	Anlage 3	69
	Autoren	70

1 Einleitung – Militärsoziologische Forschung zur Einsatzmotivation

Der vorliegende Beitrag ergänzt theoretische Überlegungen zu einem Forschungsprojekt des SOWI, die bereits im SOWI-Arbeitspapier Nr. 125 vorgestellt wurden. Dort wurde ein Untersuchungsmodell für Einsatzmotivation entwickelt, das den Bedingungen gegenwärtiger Konflikte gerecht werden soll. Im Gegensatz zu einer Vielzahl deskriptiver oder interpretativer Studien beanspruchte unser Modell, Einsatzmotivation unter den Prämissen der Rational Choice-Theorie (RC-Theorie) zu erklären.

Explizite Absicht des vorliegenden Beitrages ist es, das methodische Vorgehen der Studie vorzustellen und damit detailliert nachvollziehbar zu machen. Die Arbeit soll u. a. den Weg aufzeigen, den unser Projekt unter den Bedingungen der Auftragsforschung genommen hat und der im Weiteren beschritten werden soll. Die Anregung zu einer solchen Schrift erhielten wir durch Begegnungen mit Fachkollegen auf militärsoziologischen und -psychologischen Tagungen in Heidelberg, Split und Strausberg. Der Tenor dieser Gespräche war, dass ein Mangel an praxisnaher Literatur, die die Herangehensweise an den Untersuchungsgegenstand „Militär im Einsatz“ schildert, bestehe.

Das vorliegende Papier setzt sich aus zwei zentralen Komponenten zusammen. Zunächst soll der zeitliche Ablauf unseres Projekts – man könnte auch von dessen Historie sprechen – skizziert werden. Zu Jahresanfang 2001 befindet sich unser Projekt erst am Beginn der eigentlichen Feldphase, dennoch erachten wir es als angebracht, über unsere bisherigen Erfahrungen mit der Befragung von Soldaten im Kosovo bei einem Pretest zu berichten. Der zweite zentrale Punkt der Arbeit ist die Darstellung und Erläuterung unseres Hauptuntersuchungsinstrumentes – des quantitativen Fragebogens. Es soll verdeutlicht werden, mit welchen Skalen wir arbeiten, warum wir uns für diese entschieden haben und wie diese an unsere theoretischen Überlegungen anknüpfen.

Zunächst sollen zum besseren Verständnis noch einmal die Forschungsproblematik und unser theoretisches Konzept dargestellt werden. Mit diesem Hintergrund können ohne Kenntnis des sehr viel detaillierteren SOWI-Arbeitspapiers Nr. 125 die grundlegenden Absichten unseres Projektes verstanden werden. Im Mittelpunkt unseres Interesses steht die Frage nach der Einsatzmotivation. Damit greifen wir eine der traditionellen und zentralen Problemstellungen militärsoziologischer Forschung auf.

1.1 Von der Kampfmoral zur Einsatzmotivation

Die Untersuchung der Kampfmoral bzw. der Einsatzmotivation steht im Zentrum der modernen, empirisch orientierten Militärsoziologie. Betrachtet man die Entwicklung der Studien zur Kampfmoral und Motivation der Soldaten, so lassen sich wissenschaftliche Konjunkturen erkennen. Diese stehen in Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen und militärischen Hintergrund, in dem sie entstanden sind. Die feststellbaren Trends lassen sich danach charakterisieren, welches Gewicht den Einflussfaktoren auf Einsatzmotivation jeweils zugeschrieben wurde. Betonte man vor dem Hintergrund der Erfahrungen des Zweiten Weltkrieges die Bedeutung der Kleingruppen-Beziehungen (Stouffer et al. 1949; Janowitz/Shils 1948), so schien mit dem Vietnamkrieg die Haltung von Soldat und Gesellschaft an Relevanz gewonnen zu haben (Moskos 1970). Mittlerweile gehen verschiedene Arbeiten davon aus, dass das *family-army-adjustment* entscheidenden Einfluss auf die Motivation des Soldaten habe (Bartone/Adler 1999; Segal et al. 1999).

Die bislang einzige empirische Arbeit im deutschsprachigen Raum zur Einsatzmotivation legten zwei Wissenschaftler des Sozialwissenschaftlichen Institutes der Bundeswehr (Lippert/Klein 1998) vor. Die Studie durfte nicht publiziert werden. Aufgrund der Befürchtung, der Feind könne Informationen über die innere Lage der Streitkräfte erlangen, war es den Forschern nicht erlaubt, Häufigkeiten der verwendeten Variablen zu präsentieren. Wie einer der Autoren mitteilte, war es „lediglich“ gestattet, die Strukturen von „combat morale and its components“ darzulegen. Klein und Lippert verwendeten bei ihrer Untersuchung einen Fragebogen, der zuvor sowohl in der amerikanischen wie in der israelischen Armee Anwendung fand, und der an die speziellen deutschen Rahmenbedingungen angepasst wurde (Klein/Lippert 1998: 24, 31; vgl. Gal/Manning 1987). Im Unterschied zu den Resultaten der amerikanischen Forscher verweisen Klein und Lippert (1998: 29) auf die Bedeutung des sozialen Umfeldes und seiner Haltung zur Bundeswehr als entscheidende Faktoren für die soldatische Motivation. Daneben findet sich noch die theoretisch orientierte Arbeit von Braun (1985). Diese bemüht sich, Einsatzmotivation durch RC-Annahmen zu erklären, erwägt darüber hinaus aber auch die Problematik ihrer eigenen empirischen Umsetzung. Zudem zeigt Braun, weshalb das Verhalten von Soldaten im Gefecht und dessen Ursachen für die militärische Praxis wie für die die Streitkräfte begleitende Wissenschaft ein relevantes Konstrukt sind.

1.2 Warum Einsatzmotivation?

Die Entscheidung, den Schwerpunkt unseres Projektes auf Einsatzmotivation zu legen, gründet sowohl auf praktischen wie theoretischen Überlegungen: Nach der politischen Entscheidung, deutsche Soldaten im Konfliktfeld Kosovo einzusetzen, ist es für die militärische Organisation unter Effizienzgesichtspunkten zentral, dass die Motivation ihrer Soldaten hoch ist. Denn die Leistung eines Soldaten kann in erster Annäherung als Produkt aus seinen Fähigkeiten, aus dem Vermögen der Armee diese optimal abzurufen und einzusetzen sowie aus seiner Motivation verstanden werden. Daraus wird offensichtlich, dass die Performanz des Einzelnen in direkter Abhängigkeit zu seiner Motivation steht. Dem gemäß kann deren Aufrechterhaltung bzw. Steigerung als Ziel von Streitkräften angesehen werden, das im Organisationsinteresse liegt.

Es bestehen darüber hinaus auch noch andere Gründe, sich dem Untersuchungsgegenstand Einsatzmotivation zu widmen. Erstens wächst dem einzelnen Soldaten im Rahmen der neuen Einsatzarten eine größere Bedeutung für die Erlangung militärischer Ziele zu, zweitens ist die Orientierung auf das soldatische Individuum ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der soldatischen Profession, die angesichts gravierender Nachwuchsschwierigkeiten geboten scheint, und drittens obliegt den Armeen eine Betreuungs- und Fürsorgepflicht, deren Erfolg nicht zuletzt auch an der Einsatzbereitschaft der jeweiligen Betroffenen festzumachen ist. Doch zunächst muss ein Einverständnis darüber herrschen, was Einsatzmotivation überhaupt ist.

1.3 Was ist Einsatzmotivation?

Zunächst ist festzustellen, dass der Terminus Einsatzmotivation sich aus zwei Bestandteilen zusammensetzt: aus Einsatz und Motivation. Dies zeigt an, dass es sich in unserem Fall nicht um eine allgemeine Kategorie von Motivation handelt, sondern um eine auf den Einsatz bezogene. Entsprechend müssen wir nun mit der vermeintlich leichteren Aufgabe beginnen und darlegen, was wir unter einem Einsatz verstehen wollen. Dabei wollen wir uns jedoch ebenfalls der Pflicht entziehen, eine universal gültige Definition des militärischen Einsatzes vorzulegen, sondern eine Begriffsbestimmung präsentieren, die im gegenwärtigen Rahmen Gültigkeit besitzt.

Wir wollen in unserer Arbeit von einem Einsatz sprechen, wenn Soldaten für eine begrenzte Zeit, mit dienstlichem Auftrag, in nicht-institutionalisierten Zusammenhängen außerhalb ihres Heimatlandes verwendet werden.¹ Daraus ergibt sich folgende Arbeitsdefinition von Einsatzmotivation (vgl. Manning 1991: 454ff.):

Einsatzmotivation im betrachteten Sinne umschließt,

- eine positive Identifikation des Soldaten mit seiner Rolle und den ihm übertragenen Aufgaben,
- die Bereitschaft des Soldaten, seine Schaffenskraft in den Dienst der Aufgabe zu stellen und im Sinne der Organisation zu handeln,
- den Stolz des Soldaten auf seine Tätigkeit(en).

Nach unserem Verständnis stellt Einsatzmotivation somit eine individuelle Charakteristik dar.² Allerdings kann sich diese nur im Kontext einer zielorientierten Gruppe ausbilden (Manning 1991: 455). Deren Motivation, also die Motivation einer Kompanie, eines Bataillons oder allgemein die der Truppe, ist dann nichts anderes als die Summe der Einsatzmotivation der in dieser militärischen Gliederung dienenden Individuen. Mit dieser Definition setzen wir uns bewusst von Konzepten ab, die Motivation als Aggregatgröße – losgelöst von den individuellen Rückbindungen – begreifen (vgl. Kümmel 1999: 31). Eine entsprechende Sichtweise ist quasi Grundvoraussetzung für die Einbindung unseres Konzepts in die Theorie rationalen Handelns, die auf dem methodologischen Individualismus beruht.

1.4 Einsatzmotivation unter den Prämissen der Rational Choice-Theorie

Im vorgestellten Forschungsprojekt soll versucht werden, Elemente der RC-Theorie als Erklärung individuellen Verhaltens heranzuziehen (Olson 1992; Hogarth/Reder 1986; Wiesenthal 1987; Simon 1997; Green/Sharpio 1999). Nach den konzeptionellen Überlegungen der RC-Theorie verfügt jedes Individuum über ein Set an Präferenzen. Entsprechend kann der Einzelne ihm offen stehende Handlungsmöglichkeiten bewerten und

¹ Also im Rahmen von Krisenbewältigung bzw. Bündnisverteidigung (d. h. nicht „Landesverteidigung“).

² Aus diesem Grunde verwenden wir die Begriffe Einsatzmotivation und soldatische Motivation synonym.

beurteilen, welche Option er einer anderen vorzieht. Die Handlungen des Individuums folgen nun dem Prinzip der Rationalität, d. h. es wird diejenige Handlungsmöglichkeit auswählen, von der es die günstigste Kosten-Nutzen-Bilanz erwartet. Mit anderen Worten wägt das Individuum Kosten und Nutzen einer Entscheidung ab und verhält sich entsprechend der günstigsten Option (Green/Sharpio 1999: 24-28).

Bei der Untersuchung von Einsatzmotivation gehen wir nicht der Problematik nach, warum ein Soldat an einem Einsatz teilnimmt. Dies ist angesichts des Prinzips von Befehl und Gehorsam in der militärischen Hierarchie eine oftmals lapidar zu beantwortende Frage. Gemäß unserem Ansatz interessiert stattdessen folgende Überlegung des Soldaten: *Warum lohnt es sich für mich, dass ich mich im Einsatz engagiert zeige?*

Unter Berücksichtigung dieser Annahmen kann Einsatzmotivation verstanden werden als das Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Bilanz, als Abwägen zwischen Belastungen und Zweck, zwischen Entbehrungen und Ertrag, zwischen Gefährdungen und Anreizen.

1.5 Fragestellung

Wenden wir uns nun den Leitfragen der Untersuchung zu. Ausgehend von der Einschätzung, dass die Erfahrungen in Auslandseinsätzen die berufliche und persönliche Zufriedenheit von Soldaten beeinflussen, sollen zwei Leitfragen beantwortet werden:

- Verändert sich die grundlegende Einstellung zu den Streitkräften (Commitment) durch die Erfahrungen im Einsatz und welcher Art sind diese Veränderungen?
- Wie ist die Motivation im Einsatz, wodurch wird sie bestimmt und wie ändert sie sich im Zeitverlauf?

2 Projektverlauf

Da die vorzustellende Arbeit den Bedingungen der Auftragsforschung unterliegt, standen wir vor der Aufgabe, die eigenen wissenschaftlichen Absichten und die Erkenntnisabsichten des Auftragsgebers – in unserem Fall das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) – zu koordinieren.

2.1 Anfrage Auftraggeber

Im Januar 2000 meldete der Auftraggeber Bedarf an einer Untersuchung zur Situation der deutschen Soldaten im Kosovo-Einsatz durch das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr an. Es wurde Interesse an Informationen zu den Einsatzbelastungen geäußert. Neben den dienstlichen Belastungen sollte auch die familiäre Situation des Soldaten analysiert werden. Der Auftraggeber legte bereits zu diesem Zeitpunkt fest, dass die Untersuchung den Status eines Gutachtens haben sollte. Dies bedeutet, dass er die Forschungsergebnisse zunächst ausschließlich für sich beansprucht und hinsichtlich einer späteren Ergebnisveröffentlichung einen Vorbehalt anmeldet. Aus diesem Grund müssen wir auf eine Veröffentlichung unserer inhaltlichen Ergebnisse aus dem Pretest an dieser Stelle verzichten. Dabei gehen wir davon aus, dass nach Präsentation unserer ersten Ergebnisse im BMVg eine Publikation schon bald erfolgen kann.

In einer Projektplanungskonferenz wurde im April 2000 der Auftrag zur Durchführung der Studie erteilt. Das vom SOWI in der Projektskizze dargestellte Forschungsinteresse, das dafür methodische Vorgehen sowie der Zeitplan – einschließlich Pretest – wurden vom zuständigen Referat in Übereinstimmung mit anderen interessierten Stellen im Bundesministerium der Verteidigung befürwortet. Der genauere zeitliche Ablauf ist in der Anlage 1 (Zeitverlauf) dargestellt. Der Auftraggeber macht bei empirischen Erhebungen in den Streitkräften grundsätzlich die Auflage der Freiwilligkeit der Teilnahme. Außerdem muss die Anonymität gewährleistet werden. Diesen Forderungen wurde in der Durchführungsphase entsprochen.

2.2 Forschungsdesign

Das Projektteam legte daraufhin im März 2000 eine Forschungsskizze vor. Darin wurde vorgeschlagen, den Schwerpunkt der Untersuchung auf die Einsatzmotivation der Soldaten zu legen. So konnte sowohl die dienstliche wie auch die private Situation der Soldaten in die Analyse integriert werden.

Diese Skizze wurde im Bundesministerium der Verteidigung an die zuständigen Referate zur Mitprüfung verteilt. In dieser Phase begann im SOWI bereits die intensive Vorbereitung der Untersuchung.

2.3 Operationalisierung und Methode

Zur Vorbereitung eines Forschungsprojekts gehört nicht nur die Konzeptualisierung einer wissenschaftlichen Leitfrage, sondern auch die Entscheidung, mit welcher Methode diese bearbeitet werden soll. Schaut man sich die methodologische Entwicklung in den Sozialwissenschaften an, so kann man konstatieren, dass der Streit zwischen quantitativen und qualitativen Methoden zeitweise einen dogmatischen Charakter angenommen hatte (von Kardoff 1995: 4f.). Mittlerweile scheint diese Frage keinen Anlass mehr zu großen Kontroversen zu bieten. Die *scientific community* hat sich mehr oder weniger auf folgende Formel geeinigt: „Methoden müssen dem Gegenstandsbereich adäquat sein.“ (Alemann/Tönnemann 1995: 29) Die Fragestellung soll die Methode und nicht umgekehrt die Methode die Fragestellung determinieren. Sieht man sich die zeitgenössischen wissenschaftlichen Arbeiten genauer an, so präsentiert sich die Koexistenz der beiden Methoden bzw. ihrer Anhänger keineswegs so friedlich und unproblematisch, wie es der formelhafte Kompromiss erwarten lässt. Dies kann auch nicht verwundern, da mit der Anwendung einer Methode nicht nur spezifische Operationalisierungen des Erkenntnisinteresses, sondern auch ein grundlegendes Verständnis von Wissenschaft, von ihren Zielen, Möglichkeiten und Begrenztheiten einhergeht (Alemann/Tönnemann 1995: 32, 37).

So zielen quantitative Methoden vordringlich auf die Untersuchung von Ursache-Wirkungszusammenhängen, sog. nomologischen Thesen (Bürklin 1995: 146). Dabei interessiert weniger die Fülle möglicher Kausalitäten, sondern es wird versucht, die dominanten Einflussfaktoren für eine untersuchte Folge zu bestimmen, indem konkurrierende Hypothesen getestet werden. In diesem Sinne streben quantitative Methoden auch Repräsentativität an: Sie sollen die Wirkungszusammenhänge in der betrachteten Grundgesamtheit offen legen. Dies ist kein explizites Ziel qualitativer Methoden. Ihr Forschungsinteresse geht in diesem Sinne weniger in die Breite, sondern stärker in die Tiefe. Qualitative Methoden beobachten und beschreiben einzelne Phänomene detailliert. Sie illustrieren Teilaspekte und betonen dort Unterschiedlichkeiten, wo quantitative Fragebögen differenzierte Aspekte in einer einzigen Formulierung konzentrieren (Flick 1996: 14). Dementsprechend sind qualitative Methoden besser geeignet, ein noch unbearbeitetes Feld zu sondieren. Sie besitzen die notwendige methodische Offenheit, um vom Forscher nicht antizipierte bzw. theoretisch nicht hergeleitete, aber empirisch

evidente Aspekte zu erfassen (Wiedemann 1995). Andererseits ist die allgemeine Gültigkeit qualitativ gewonnener Erkenntnisse häufig schwer abschätzbar.

Um die aufgezeigten Vorteile beider Vorgehensweisen zu nutzen und damit beiden Ansätzen gerecht zu werden, haben wir uns in unserer Untersuchung zu einem sog. Methodenmix entschlossen. Es sollten mithin quantitative und qualitative Erhebungsinstrumente Anwendung finden (Friedrichs 1973: 189ff.). Das Hauptuntersuchungsinstrument stellt aber die standardisierte quantitative Befragung der Kontingenteilnehmer dar. Die im Vorfeld der Konstruktion des Fragebogens und in der Feldphase eingesetzten Methoden der Einzelinterviews und der teilnehmenden Beobachtung besitzen vornehmlich überlagernden Charakter: Sie sollen erstens in der Fragebogenerstellung übersehene Aspekte ergänzen. Zweitens soll dadurch die Interpretation der quantitativen Ergebnisse erleichtert werden. So sollte das Antwortverhalten der Soldaten und mithin die Bewertung ihrer Situation in einen umfassenden und nachvollziehbaren Kontext gestellt werden. Die qualitativen Methoden dienen hier also in erster Linie dazu, Aspekte, die durch den Fragebogen nicht erfasst werden können, aufzugreifen und dadurch unsere Studie zu ergänzen. So wurde ein Gutachten zum Thema: „Der Umgang von Soldaten mit Sexualität. Erfahrungen aus dem KFOR-Einsatz“ bereits während des Aufenthaltes im Einsatzland erstellt und später für den Auftraggeber verfügbar gemacht. Wir hoffen, dass es uns durch die eigene Anschauung vor Ort leichter fällt, die nüchternen Zahlen und Maße der statistischen Auswertung mit Leben zu füllen.

2.3.1 Beobachtung und Interviews vor Ort

Die Beobachtung der Situation der Soldaten vor Ort erfolgte durch eine vorübergehende Präsenz der Projektgruppe im Einsatzland. Vorrangig sollten sowohl die dienstlichen Bedingungen wie auch die Lebensbedingungen mit ihren Belastungen durch die Projektbearbeiter persönlich erfasst werden (Huber 1984). Durch die eigene Anschauung und das Erleben der Rahmenbedingungen wollten wir uns einen Eindruck von den Bedingungen des Einsatzes verschaffen, um die Interpretation quantitativer Ergebnisse zu erleichtern. Die Interviews mit Soldaten vor Ort des Geschehens sollten zudem authentische Einschätzungen ihrer Befindlichkeit ermöglichen. Auf diese Weise sollten Fehlinterpretationen beobachteter Phänomene vermieden werden (Atteslander/Kopp 1984). Da manche Interviews nach dem Ausfüllen der standardisierten Befragung stattfanden,

konnte über diesen Weg ebenso die Resonanz auf unseren Fragebogen in Erfahrung gebracht werden. Umgekehrt sollte eine Vielzahl von Gesprächen auch den Boden für die Akzeptanz der standardisierten Befragung unter den Soldaten bereiten.

2.3.2 Panelbefragung

Das Untersuchungskonzept sieht eine Längsschnittstudie in Form eines Panels (Mayntz/Holm/Hübner 1972: 134ff.; Petermann 1984) vor. Alle Soldaten – ca. 6.000 – des 2. Einsatzkontingentes KFOR sollen an der Panelbefragung teilnehmen. Es ist geplant – und teilweise bereits in der Realisierungsphase – eine Befragung ca. 2–4 Wochen vor dem Einsatz (Ende Oktober bis Anfang November 2000) durchzuführen. Die erste Befragung während des Einsatzes soll nach ca. 6–8 Wochen (Mitte Januar 2001) erfolgen, die zweite nach ca. 16–18 Wochen (April 2001). Der Einsatz des untersuchten Kontingentes wird Ende Mai beendet sein. Nach Rückkehr vom Einsatz soll die abschließende Rückkehrer-Befragung im September 2001 stattfinden.

Angesichts dieses umfangreichen Vorhabens wurde von den Projektarbeitern ein Pretest im Juli/August 2000 durchgeführt, der hier detailliert dargestellt werden soll. Daraus wird deutlich, welche Schlussfolgerungen aus den hierbei gemachten Erfahrungen für die anschließende Paneluntersuchung oder für Befragungen im Einsatzland generell zu ziehen sind.

Zur inhaltlichen Bestimmung der standardisierten Befragung, also zur konkreten Formulierung der Einzelfragen, wurden im Vorfeld Interviews mit einsatzerfahrenen Soldaten geführt und bisherige Untersuchungen anderer Nationen ausgewertet. Die befragten Soldaten partizipierten an unterschiedlichen deutschen Einsatzkontingenten und zwar sowohl im Kosovo wie auch in Bosnien. Sie gehörten vorrangig dem Transport- und Pionierwesen an. Die Auswertung der relevanten Literatur stützte sich im Besonderen auf die neuere amerikanische Forschung, die regelmäßig vielfältige Aspekte des soldatischen Lebens während des Einsatzes von Verbänden und Einheiten untersucht. Neben Moral, Zusammenhalt und Ausmaß familiärer Probleme werden auch individuell wirkende Belastungen und die Bereitschaft, in den Streitkräften zu verbleiben, untersucht. (Henderson 1985; Rosen et al. 1995; Moskos 1970; Bar-Hayim/Berman 1992; Segal 1986; Siebold 1999; Segal et al. 1999; Bartone/Adler 1999; Gal/Manning

1987; Gupta 1987). Aus dieser Forschung liegt bereits eine Vielzahl von Skalen vor. Wir standen allerdings vor der Schwierigkeit, dass die Fragen nicht unbesehen auf die Verhältnisse in den deutschen Streitkräften übertragen werden können. Dies liegt zum einen daran, dass unter gleichen Begriffen Unterschiedliches verstanden wird, zum anderen daran, dass ungleiche Militärkulturen (Soeters 1998; Soeters/Meulen 1999) zum Tragen kommen. Aus diesem Grund mussten Anpassungen vorgenommen werden. Manche uns interessierende Aspekte sind zudem – soweit bekannt – noch nicht oder in nur geringem Maße in die amerikanische Forschung einbezogen worden (Gal/Manning 1987). Dies gilt etwa für den Aspekt der politischen Dimension eines Einsatzes und für den möglichen individuellen Nutzen (Zey 1998: 21ff.; Elster 1989).

Zu berücksichtigen waren außerdem Einzelaspekte, die den Auftraggeber gezielt interessierten und die deshalb in Frageformulierungen umzusetzen waren.

2.4 Vorbereitung der Feldphase

Die Feldphase sollte im Einsatzland, also im Kosovo, stattfinden. Das bedeutete, dass die Projektgruppe für eine bestimmte Zeit dorthin reisen musste. Dazu war selbstverständlich eine personenbezogene Vorbereitung seitens der Bundeswehr vorgeschrieben, die parallel zur Konstruktion eines Fragebogens geleistet werden musste.

2.4.1 Ausbildung/Vorbereitung für teilnehmende Beobachtung

Das Projektteam bereitete sich in einer zweiwöchigen militärischen Ausbildung auf die Bedingungen und das Verhalten im Einsatzland vor. Zusammen mit teilweise kurzfristig befohlenen Kontingentteilnehmern (ca. 60 Soldaten) wurde eine vielschichtige Ausbildung im Standort Schneeberg beim dortigen Gebirgsjägerbataillon durchlaufen. Die Ausbilder waren fast durchweg im 1. KFOR-Kontingent eingesetzt, das 1999 in den Kosovo einmarschiert war. Die Ausbildung fand in Lehrgangsform statt und umfasste die Darstellung und Bewältigung von möglichen Standardsituationen, Retten und Bergen, Minenausbildung, Sanitätsausbildung, Schießausbildung, Einweisung in die rechtlichen Rahmenbedingungen des Einsatzes sowie Umgang mit psychischen Belastungen und das Verhalten gegenüber Medienvertretern. Ein Impfprogramm ergänzte die Vorbereitung für einen zeitlich befristeten Aufenthalt der Projektbearbeiter im Einsatzland.

Eine Diskussion über die Form des Auftretens der SOWI-Mitarbeiter führte zu dem Ergebnis, dass alle drei Projektmitglieder mit militärischem Dienstgrad auftreten würden (Mayntz/Holm/Hübner 1972: 98ff). Für zwei Mitarbeiter im Status Reservist wurde dazu später eine Wehrübung anberaumt; für den aktiven Soldaten sollte lediglich eine Dienstreise angeordnet werden.

2.4.2 Fragebogenkonstruktion

Bei der Fragebogenkonstruktion erwies es sich als äußerst hilfreich, Erkenntnisse aus den bereits erwähnten Einzelinterviews mit einsatzerfahrenen Soldaten einbeziehen zu können. Aus der Sichtung der Interviewergebnisse, der Literaturlauswertung sowie der Konsultation von Wissenschaftlern des USAMRU-Europe (Walter Reed Army Institute of Research), erschlossen sich die erklärenden Variablen, also mögliche Motivatoren und Belastungsfaktoren. Die Konstruktion des Fragebogens bedeutete nun die Operationalisierung der als relevant erachteten Größen. Diese Arbeiten waren im Mai abgeschlossen, sodass der Fragebogen dem Auftraggeber präsentiert werden konnte. Dieser empfahl, einige zusätzliche Fragen aufzunehmen.

Die Verständlichkeit, Handhabbarkeit und Messung des Zeitbedarfs erfolgte im Mai unter Mithilfe von 15 einsatzerfahrenen Soldaten aus dem Standort Strausberg. Geringfügige Korrekturen, die der sprachlichen Eindeutigkeit von Items dienten, wurden anschließend vorgenommen.

Generell ist anzumerken, dass ein großer Teil der Items positiv formuliert wurde. Der Trend zur Aquieszenz kann hier einen Einfluss auf die Bewertungen haben. Dies wurde für die Panelbefragung nach Rücksprache mit dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) in einigen Bereichen geändert. Von dieser Seite erhielten wir darüber hinaus wertvolle Hinweise zur Formulierung von Fragen.

Als weiterer kritischer Bereich könnte sich die Tendenz darstellen, das Antwortverhalten an der sozialen Erwünschtheit zu orientieren. Dies bedürfte hingegen in einer normorientierten Organisation, wie den Streitkräften, einer eigenen Untersuchung. Allerdings möchten wir festhalten, dass sich die befragten Soldaten in den zahlreichen Gesprächen durchaus kritisch, eigenständig und selbstreflektierend zeigten.

2.5 Feldphase des Pretests

Ein zweieinhalbwöchiger Aufenthalt der Projektbearbeiter im Einsatzland hatte mehrere Zielsetzungen. Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtung machte sich das Projektteam mit einer Vielzahl von soldatischen Aufträgen vertraut. Neben der Teilnahme an verschiedenen Streifen, der Verbindungsaufnahme mit der Bevölkerung und dem Miterleben der „Show of Force“ wurde Einblick in den Wiederaufbau ziviler Infrastruktur und in die Abwicklung der Versorgung des Einsatzkontingentes genommen. Das Leben im Lager konnte aus eigener Anschauung erfasst werden. So wurden die Wohninfrastruktur, die ortsfesten Arbeitsbereiche (Stab, Feldlazarett, Instandsetzungseinrichtungen, Feldwäscherei, Küchen) und Essenszelte sowie eine Vielzahl von Betreuungseinrichtungen in den Feldlagern selbst in Augenschein genommen. Erst durch die teilnehmende Beobachtung – unter den gleichen Bedingungen, denen die Kontingentsoldaten ausgesetzt sind – wurde uns bewusst, welchen Stellenwert z. B. die extremen Witterungsbedingungen, die schlechten Straßenverhältnisse und die beengten Wohnmöglichkeiten auf die eingesetzten Soldaten haben. Anschaulich konnten wir uns vom logistischen Aufwand überzeugen, der erforderlich ist, um die Einsatzkräfte handlungsfähig zu machen. Das notwendige Zusammenspiel der Teilstreitkräfte wurde ebenso deutlich wie die Vielschichtigkeit der von unterschiedlichen Spezialisten wahrzunehmenden Aufgaben. Eine Vielzahl von Gesprächen sollte den Boden für die Akzeptanz der standardisierten Befragung bereiten. Insofern war die Präsenz vor Ort weit mehr als nur das organisatorische Wirken zur Sicherstellung der reibungslosen Durchführung einer standardisierten Befragung.

2.5.1 Situation der Soldaten

Die Eindrücke der Vorgängerkontingente, die mit der unmittelbaren Gefahr und den Kriegsfolgen sehr deutlich konfrontiert waren, sind beim beobachteten Kontingent dem Erleben von Konsolidierung und Routinisierung gewichen. Die weiterhin instabile Lage erfordert allerdings eine nach wie vor hohe Aufmerksamkeit, ein Bewusstsein für die Eigensicherung und den Willen zur Improvisation. So hat jeder Soldat ständig seine Waffe mit Munition bei sich zu tragen und beim Verlassen des Lagers seine schusssichere Weste (ca. 15 Kilogramm schwer) umzulegen sowie den Gefechtshelm griffbereit zu halten. Belastend kommt die teilweise vorhandene Isolierung im Lager hinzu. Dieses

darf nur in dienstlichem Auftrag verlassen werden, was einem großen Teil der Soldaten im Allgemeinen jedoch verwehrt bleibt. Die sechsmonatige Trennung von zu Hause mit einer zweiwöchigen Urlaubsunterbrechung wirkt ebenfalls offensichtlich belastend. Entlastende Funktion kommt deshalb den Freizeitangeboten zu. Es besteht ein umfassender Zugang zu Fernseh- und Radiogeräten. Zudem ist die Nutzung von Mobil- und Netztelefonen möglich. Als zusätzliches Angebot stellt die militärische Organisation ein Internetcafé und einen Fitnessraum zur Verfügung.

2.5.2 Durchführung

Die Umsetzung des bereits beschriebenen Methodenmixes war angesichts der begrenzten Zeit im Einsatzland nur durch parallel laufende Aktivitäten der involvierten Wissenschaftler machbar. In manchen Einheiten nahmen wir gemeinsam an deren Aktivitäten teil, während wir andere einzeln besuchten. Diese teilnehmende Beobachtung wurde jeweils detailliert abgesprochen und verteilte sich über insgesamt 17 Tage. Zeitgleich liefen Einzelinterviews und es wurden Fragebogen verteilt. In den vielfältigen Gesprächen akzeptierten die Soldaten nach kurzer Einführung in die eigenen Absichten den besonderen Auftrag der SOWI-Angehörigen. Es war durchweg eine eindeutige Offenheit wahrnehmbar sowie eine erfreuliche Antwortbereitschaft und ein spürbarer Vertrauensvorschuss bei den Gesprächen und Interviews. Es wurden ganz persönliche Empfindungen und Bewertungen vorgetragen, aber auch sachlich über den eigenen Auftrag gesprochen. Es entstand der Eindruck, dass uns Soldaten mit ausgeprägtem Selbstbewusstsein gegenüber standen, die keine Scheu hatten, eigenständige und zum Teil auch kritische Bewertungen vorzunehmen. Lediglich bei der Bearbeitung des Fragebogens äußerten einige Soldaten die Befürchtung, die Anonymität sei aufgrund der umfangreichen demographischen Fragen (Nr. 39–54) nicht mehr gegeben. Diese Skepsis führte uns dazu, die weiteren Fragebogen für die Paneluntersuchung in diesem Punkt zu minimieren, um so die Chancen für einen höheren Rücklauf zu erhöhen. So wurden später einige Fragen – wie weiter unten ausgeführt – gestrichen.

2.5.3 Beschreibung der Grundgesamtheit

Im 1. Einsatzkontingent KFOR (Juni–Dezember 2000) befanden sich 5.400 deutsche Soldaten. Darin eingeschlossen sind jene Soldaten, die in der Logistikbasis in Mazedonien (Tetovo) eingesetzt waren. Der verantwortliche Leitverband war die 10. Panzerdivision aus Sigmaringen in Süddeutschland.

Dem SOWI standen keine personenbezogenen (individuellen) Daten der Kontingentsoldaten zur Verfügung wie sie beispielsweise in PERFIS (Personalführungs- und Informationssystem) abrufbar sind. Aggregierte Eigenschaften der Grundgesamtheit wie Dienstgradstruktur, Status (Berufssoldat, Zeitsoldat, Freiwillig Wehrdienst Leistender, Reservist) und die Herkunft, nach Bundesländern aufgeschlüsselt, waren hingegen bekannt. Die regionale Herkunft ist in der Anlage 3 beigefügt.

Ziel war es, den standardisierten Fragebogen jedem Soldaten des Kontingentes auszuhandigen und ihn zum Ausfüllen des Fragebogens zu bewegen. Aus Gründen der Zeitknappheit bei der Vorbereitung standen zum Erhebungszeitpunkt nur 4.000 Fragebogen zur Verfügung. Wegen der beschriebenen Auflagen und der organisatorischen Probleme wurde darauf verzichtet, eine Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit zu ziehen. Außerdem erscheint es wegen eines zu erwartenden drop-out in der späteren Panelbefragung sinnvoll, so viele Soldaten als möglich zu befragen, um auch in der letzten Befragung ausreichend Vergleichswerte zu erhalten. Zu dieser Problematik sollte der Pretest ja auch Erfahrungswerte liefern. Im Endergebnis hat sich die Stichprobe durch die individuelle Entscheidung des einzelnen Soldaten ergeben, der den Fragebogen freiwillig und ausgefüllt zurückgegeben hat. Für die Paneluntersuchung ist geplant, jeweils alle Soldaten, das werden 5.000 sein, in die Befragung einzubeziehen und dadurch einen möglichst großen Rücklauf zu erreichen.

2.5.4 Verlauf

Bei der Erhebung zeigte sich, dass der zunächst geplante Weg unzweckmäßig und wenig effektiv war. Der Plan sah vor, diejenigen Soldaten einer Einheit, die sich zur Teilnahme an der Befragung bereit erklärten, zu einem bestimmten Zeitpunkt zentral zu versammeln und unter Aufsicht eines SOWI-Mitarbeiters schriftlich zu befragen und die Bogen anschließend selbst einzusammeln. Verantwortlich für eine solche Zusammen-

kunft war ein vom Verband/Einheit bestimmter Projektbeauftragter. Die Zeitdauer für das Ausfüllen des Fragebogens lag bei ca. 45 Minuten. Der Projektbeauftragte musste nun – teilweise über mehrere unterschiedliche Vorgesetzte – den Adressaten erreichen. Es ist davon auszugehen, dass auf diesem Wege teilweise unvollständige Informationen weitergegeben oder manche Soldaten nicht erreicht wurden. Aufgrund der vielfältigen und auch zeitversetzten Einbindung der Soldaten in den Dienstablauf, blieb die Resonanz relativ gering. Deshalb beschloss das Projektteam, einen anderen Weg einzuschlagen. Die Projektmitarbeiter sprachen mit Kommandeuren und Chefs über die geplante Erhebung und versuchten, sie für das Projekt zu gewinnen. Diese Vorgesetztenebenen sollten nun dafür Sorge tragen, dass jeder Soldat einen Fragebogen in die Hände bekam. Jeder Soldat konnte dann den Fragebogen in einem bestimmten vorgegebenen Zeitfenster (in der Regel wenige Tage) ausfüllen – oder auch nicht. Zur Wahrung der Anonymität wurde darauf hingewiesen, dass die Soldaten über die Rückgabemöglichkeiten der ausgefüllten Fragebogen zu informieren waren. In Frage kam die Rückgabe entweder in einem verschlossenen Umschlag an den Projektbeauftragten oder per Brief direkt an das SOWI. Auch auf die Einschaltung der Vertrauenspersonen – im Falle der einheitsweisen geschlossenen Rückgabe – wurde verwiesen.

Im Ergebnis funktionierte dieser Weg zufriedenstellend. Von den 4.000 verteilten Fragebogen sind 1.600 an die Projektgruppe ausgefüllt zurückgekommen. Hinsichtlich der Dienstgradstruktur war die Stichprobe repräsentativ, wie man aus der nachfolgenden Aufstellung ersehen kann.

Vergleich der Dienstgradverteilung in Grundgesamtheit und Stichprobe (Angaben in Prozent)

Dienstgradgruppe	Gesamtkontingent	Stichprobe
Stabsoffiziere	4	3
Offiziere bis Hauptmann	7	7
Unteroffiziere m.P.	21	24
Unteroffiziere o.P.	16	17
Mannschaften	51	49
N	5.400	1.462

Vermutlich hat die Länge des Fragebogens, immerhin 19 Seiten, manchen Soldaten abgeschreckt. Für die Paneluntersuchung sind daraus Konsequenzen zu ziehen.

2.5.5 Anreizsystem

Es stellt sich die Frage, welche „Werbemaßnahmen“ oder welches „Anreizsystem“ aufgeboden wurden. Zunächst wurde in einem Anschreiben des Direktors des SOWI zum Ausfüllen aufgefordert. Die Soldaten wurden darüber unterrichtet, dass sie so Einfluss auf grundlegende Entscheidungen auf höchster politischer und militärischer Führungsebene nehmen könnten und dadurch eventuell Folgekontingente profitieren könnten. Eine Live-Informationssendung von Radio Andernach behandelte die Befragung ausführlich. Leider wurde in der viel beachteten Feldzeitung *Maz&More* nicht auf Sinn und Zweck der SOWI-Befragung eingegangen. Diesem Medium muss bei der Paneluntersuchung besondere Beachtung geschenkt werden. In seiner Bedeutung von uns nicht abschätzbar war die Aufforderung an die Projektbeauftragten/Vorgesetzten, sie mögen dafür sorgen, dass nicht ausgefüllte Fragebogen ebenfalls an die SOWI-Mitarbeiter zurückgegeben werden sollten. Dieses Verfahren basiert auf Erfahrungswerten des Walter Reed Instituts; diese besagen, dass so die Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung tendenziell erhöht wird.

Nachdem bisher sowohl unser Erkenntnisinteresse als auch die Überlegungen zur praktischen Umsetzung einschließlich des Projektverlaufes skizziert wurden, sollen nun die involvierten Variablen soweit konkretisiert werden, dass der Einsatz der gewählten Items im Fragebogen nachvollziehbar wird.³

3 Der Fragebogen – Variablenbeschreibung

Durch Einsatz eines standardisierten Fragebogens sollten die beiden Leitfragen unseres Projekts beantwortet werden. Dementsprechend können wir dessen Variablen in folgende Kategorien unterteilen:

³ Die Literaturverweise zu den Fragen/Items im Fragebogen besagen, dass von den genannten Autoren in der Regel einzelne oder auch mehrere Items übernommen und teilweise auf die spezifischen Verhältnisse in der Bundeswehr durch Umformulierung angepasst wurden.

- a) Abhängige Variablen: In diesen Bereich fallen die Skalen, mittels derer die Einsatzmotivation und das Commitment der Soldaten bestimmt werden.
- b) Erklärende Variablen: Den größten Teil unseres Fragebogens nehmen Fragen und Skalen ein, die die Einflussfaktoren von Einsatzmotivation messen.
- c) Vorgeschaltete Variablen: Um die Relevanz dieser Einflussfaktoren bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen bzw. Subgruppen zu ermitteln, wurden Variablen in den Fragebogen eingestellt, die etwa der Definition des Soldatentypus oder der Einschätzung der wahrgenommenen Gefährdung dienen.
- d) Strukturelle Variablen: Den Fragebogen schließt eine ausführliche Erhebung soziodemographischer Standardvariablen ab.
- e) Dienstleistungsfragen: Ein Spezifikum der Auftragsforschung stellen vereinzelte Items dar, die auf ausdrücklichen Wunsch des Auftragsgebers in den Fragebogen aufgenommen wurden und die in keinem Zusammenhang mit unserer wissenschaftlichen Konzeptionierung stehen.

Wo immer es möglich und sinnvoll war, haben wir auf bereits existierende Skalen der internationalen Militärsoziologie zurückgegriffen bzw. diese auf die Besonderheiten der deutschen Streitkräfte übertragen (vgl. Kap. 3.2.1.3). Da aber für eine Vielzahl von Aspekten kaum taugliche Fragebatterien existieren bzw. wir in Teilen nach Bereichen fragen, die außerhalb des Forschungsinteresses anderer Studien liegen, waren wir häufig darauf angewiesen, eigene Fragen zu entwerfen. Für den Fragebogen wurde durchgängig eine Fünfer-Skalierung gewählt (vgl. Diekmann 1996: 404f.).

Im Folgenden sollen nun die diversen Bereiche und die darin enthaltenen Fragen genauer illustriert werden. Es ist unsere Absicht, die Operationalisierung der aus der Theorie generierten Hypothesen transparent und überprüfbar zu gestalten. Zudem soll aufgrund erster Erkenntnisse unseres Pretests die Tauglichkeit der diversen Instrumente bewertet werden.

3.1 Abhängige Variablen

Im Folgenden wird die Operationalisierung der zu erklärenden Größen erläutert. Im Untersuchungsdesign gilt zunächst die Einsatzmotivation als abhängige Variable, soweit diese in den Erhebungsphasen während des Einsatzes festgestellt und erklärt werden soll.

Für die übergeordnete Fragestellung nach dem Commitment der Soldaten und dessen Änderungen im Zeitverlauf mussten ebenso eigene Items entworfen werden. Der effektiver erscheinende Weg, vorhandene Definitionen und Operationalisierungen von Commitment heranzuziehen, war nicht zu beschreiten, weil sowohl unser Erkenntnisinteresse als auch unsere Vorgehensweise sehr spezifisch sind und bisher durch militärsoziologische Forschung so noch nicht abgebildet wurden. Denn Skalen für Einsatzmotivation und Commitment in unserem Sinne existierten nicht.

Gemäß unserer Definition ist Einsatzmotivation ein mehrdimensionales Konstrukt. Deshalb fand auch eine umfassendere Skala (2a-2h)⁴ Anwendung:

- 2a: Ich bin stolz, Soldat des deutschen KFOR-Kontingentes zu sein.
- 2b: Ich identifiziere mich mit den mir gestellten Aufgaben.
- 2c: Ich leiste einen wertvollen Beitrag zur Auftragserfüllung meiner Einheit.
- 2d: Ich bin gerne Soldat des deutschen KFOR-Kontingentes.
- 2e: Ich stehe hinter dem Auftrag des deutschen KFOR-Kontingentes.
- 2f: Ich kann einem Kameraden empfehlen, sich für den Einsatz im KOSOVO zu melden.
- 2g: Wenn es möglich wäre, würde ich sofort nach Hause reisen (Repatriierung).
- 2h: Für einen künftigen Einsatz würde ich mich freiwillig melden.

Die Items 2a, 2c und 2e sollen den Aspekt *Identifikation mit Rolle und Aufgabe*, die Items 2a und 2d den entwickelten *Stolz* und die Items 2f, 2g und 2h die *Bereitschaft, die eigene Schaffenskraft in den Dienst der Streitkräfte zu stellen* erfassen.⁵

⁴ Die in Klammern gesetzten Zahlenangaben beziehen sich jeweils auf die Nummerierung im Fragebogen. Der Fragebogen ist in Anlage 2 dokumentiert.

⁵ Aufgrund der Daten unseres Pretest ergibt sich eine Reliabilität der Einsatzmotivationsskala von Cronbachs $\alpha = 0,83$.

Um die Qualität unserer selbstentworfenen Skala zu testen, brachten wir zwei Kontrollitems in den Fragebogen ein. So übernahmen wir die amerikanische Version (USAMRU-E/WRAIR⁶) der unmittelbaren Abfrage der persönlichen Motivation (17h). Diese Fragestellung besitzt nach unserer Einschätzung – besonders im deutschen Sprachgebrauch – allerdings stärker psychologische Implikationen und divergiert damit von unserer soziologisch orientierten Bestimmung von Einsatzmotivation. Für die Überprüfung unserer Skala geeigneter erscheint uns deshalb die Frage nach der generellen Haltung des Soldaten zum Einsatz (5).

Eine weitere Schlüsselgröße für die Gesamtuntersuchung ist Commitment. Das Konzept des Commitment, das aus zivilen Organisationszusammenhängen entliehen wurde (Moser 1996), und das vereinzelt auch schon Eingang in die Militärsoziologie gefunden hat (Gupta 1987), unterscheidet sich besonders hinsichtlich seiner Zeitperspektive von unserem Verständnis von Einsatzmotivation. Commitment, das durchaus ähnliche Strukturen und Dimensionen wie Einsatzmotivation aufweisen kann (Metz-Göckel 1996: 92), ist grundlegend langfristiger orientiert und damit stabiler (Manning 1991: 458). Während Einsatzmotivation auf eine bestimmte, zeitlich befristete Aufgabe – den Einsatz eben – begrenzt ist, fängt Commitment das grundsätzliche Verhältnis zur militärischen Organisation ein.

Folglich gilt: Commitment umfasst, eine grundlegende, langfristige und stabile – auch emotionale – Haltung gegenüber der soldatischen Profession, die über eine längere Zeit ausgebildet wurde, und ein generelles Verhältnis zur eigenen Tätigkeit als Soldat und zu den Streitkräften als Organisation beschreibt.

Die Operationalisierung für die quantitative Erhebung erfolgte durch Frage 16. Die *Langfristigkeit der Haltung zur soldatischen Profession* sollte durch die beiden Items 16a und 16f erfasst werden. Der Aspekt der *Identifikation mit der eigenen Tätigkeit* sollte mit folgenden Items festgestellt werden: 16b, 16c und 16d. Das generelle *Verhältnis zur Organisation* sollte mit 16e und 16g gemessen werden.⁷ Um unsere Commitment-Skala zu prüfen, fragen wir den Soldaten zusätzlich nach seiner *generellen Haltung zur Bundeswehr* (4).

⁶ USAMRU-E/WRAIR steht für United States Medical Research Unit – Europe/Walter Reed Army Institute of Research.

⁷ Aufgrund der Daten unseres Pretests ergibt sich eine Reliabilität dieser Commitmentskala von Cronbachs $\alpha = 0,84$.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Fragebogen für den Pretest zu einem einzigen Zeitpunkt sämtliche Variablen erfassen sollte. Die Datengewinnung ist im Rahmen der Paneluntersuchung hingegen auf vier Erhebungen verteilt. So war es aufgrund der ähnlichen Konzeptionalisierung von Commitment und Einsatzmotivation durchaus problematisch, diese zeitgleich abzufragen. Dies kann zu Vermischungen führen. Wir behelfen uns dadurch, dass wie die Soldaten aufforderten, sich in die Lage vor dem Einsatz zurückzusetzen, was in der Panelphase nicht erforderlich sein wird.

Zugleich gilt zu berücksichtigen, dass Commitment im Rahmen der Gesamtuntersuchung als abhängige Variable fungiert, während sie im Untersuchungsabschnitt während des Einsatzes zur Erklärung von Einsatzmotivation benutzt wird. Bei der nun vorgestellten Betrachtung der erklärenden Variablen (Kap. 3.2.1) wird deshalb auf eine erneute Erwähnung von Commitment verzichtet.

3.2 Unabhängige Variablen

Die erklärenden Variablen lassen sich danach gruppieren, ob sie einen direkten Bezug zum Individuum haben oder ob sie eher dienstliche Aspekte betreffen. Entsprechend dieser Aufteilung, die eher der Übersichtlichkeit als der theoretischen Konzeptionalisierung dient, sollen im Folgenden die erklärenden Größen präsentiert werden.

3.2.1 Individuum

3.2.1.1 *Befriedigung von Bedürfnissen*

Entsprechend der Maslowschen Bedürfnispyramide gehen wir davon aus, dass Bedürfnisse hierarchisch strukturiert sind (vgl. Maslow 1977). Erst wenn grundlegendere Bedürfnisse in ausreichendem Maße gedeckt sind, strebt der Einzelne nach der Befriedigung höherer. Dementsprechend ist die Erfüllung physischer und psychischer Verlangen auch Voraussetzung für die Orientierung an selektiven materiellen und immateriellen Anreizen.

- *Grundbedürfnisse*

Hierunter verstehen wir sowohl physische wie auch psychische Grundbedürfnisse. Diese umfassen zunächst einmal die körperliche Konstitution (17i, 23l). In die Paneluntersuchung wurde zusätzlich noch die Frage nach der Qualität der Verpflegung aufgenommen. Hingegen verzichteten wir auf weitere Fragen, die auf die Befriedigung körperlicher Bedürfnisse gerichtet sind, da die konkrete Situation der Soldaten keinen Anlass dazu gibt, dass gravierende Unterversorgung (im Sinne von Hunger) überhaupt besteht. Aufgenommen wurde hingegen die Frage nach der Belastung, die durch die sexuelle Enthaltbarkeit ausgeht (32). Um eine extreme Schiefverteilung dieser Variable zu vermeiden, wurde nicht die Bedeutung der Sexualität für den Einzelnen erkundet oder gar erhoben, *ob* man sexuelle Kontakte vermisst, sondern *wie* sich dieses Fehlen auf die Verrichtung des Dienstes auswirkt.

Das psychische Grundbefinden wurde – nach dem Vorbild der USAMRU-E/WRAIR zum einen direkt erfasst (17g), zum anderen bildet sich dieser Aspekt im Themenkomplex *Betreuung* ab.

- *Betreuung*

Die militärischen Organisationen bedienen sich unterschiedlicher Instrumente, um die psychische Stabilität ihrer Soldaten im Einsatz zu gewährleisten. Zum einen geschieht dies durch die vor Ort anwesenden Psychologen (35) und Militärseelsorger (36). Zum anderen spielt aber auch das Vertrauen der Soldaten in einen funktionierenden Sanitätsdienst (11e, 17j) eine nicht unwesentliche Rolle. Das Sanitätswesen hat – neben seinen selbstverständlichen medizinischen Aufträgen – auch die Aufgabe, dem Soldaten ein Gefühl der Sicherheit und Absicherung zu vermitteln und ihn somit für den Einsatz zu motivieren. Ebenso tragen die Familienbetreuungszentren (33) mittel- oder auch unmittelbar zur psychischen Befindlichkeit der Soldaten bei.

- *Eigennutzorientierter Anreiz*

Die RC-Theorie unterscheidet zwischen Nutzen im engeren, d. h. ökonomischen Sinne und Nutzen im weiteren Sinne, wobei letzterer entsprechend der individuellen Präferenzen gestaltet ist. Mit unseren Items wollen wir beide Aspekte erfassen. Der ökonomi-

sche Nutzen zunächst durch die direkten Fragen zu der Auslandsverwendungszulage (AVZ) (34). Dieses Geld steht dem Soldaten durch seine Teilnahme an der Mission zusätzlich zu seinem Gehalt zu. Bei der Formulierung des Items stellte sich die gleiche Problematik wie bei der Sexualität. Eine direkte Erfassung der Bedeutung und des Gewichts von Geld ließ eine schief verteilte Variable erwarten. Dementsprechend entschieden wir uns dazu, zum einen die Wirkungen der AVZ abzufragen (34 a) und zum anderen den internationalen Vergleich der monetären Vergünstigungen anstellen zu lassen (34b). Ebenfalls ökonomische Aspekte betreffen die aufstiegsrelevante Beurteilung des Soldaten (24b) bzw. die Karriereaussichten (24d). Nichtmaterielle Nutzenaspekte umfassen den höheren Ausbildungsstand als Kontingenteilnehmer (24a), die Möglichkeit anderen Menschen Hilfe zu leisten (24c), das Bestehen angesichts besonderer Herausforderungen (24d) sowie die höhere Anerkennung Einsatzerfahrener im Kameradenkreis (24f).

3.2.1.2 Identifikation

Neben diesem unmittelbaren Nutzen kennt die RC-Theorie auch selektive Nutzen, die eher vermittelter Natur sind. So ist es ein grundlegendes Bedürfnis des einzelnen, Kongruenz zwischen eigenem Tun und eigenen Überzeugungen herzustellen. Wir fassen dieses Streben unter dem Begriff Identifikation zusammen. Drei seiner zentralen Komponenten sind: die latente Ideologie, der Glaube an den Erfolg der Mission und der Rückhalt des Soldaten in seinem sozialen Umfeld.

- *Latente Ideologie*

Es war Moskos (1970), der den Begriff der latenten Ideologie in die militärsoziologische Diskussion einführte. Darunter versteht er die innere Überzeugung des Soldaten von der politischen Richtigkeit seines Auftrages. Moskos (1970: 147) weist darauf hin, dass dieses Bewusstsein nicht Ausfluss detaillierter Reflexionen sein muss, sondern sich auch aus dem grundlegenden Gefühl, einer guten Sache zu dienen, konstituieren kann. Dementsprechend formulieren wir unsere Items auch nicht speziell entsprechend detaillierter politischer Kenntnisse, sondern fragen nach der grundlegenden Zustimmung zur politischen Dimension des Einsatzes (6a, 7d). Zudem wurde der von der Politik formulierte Zweck des Einsatzes (6d, 6g) sowie die daraus erwachsene Konsequenz für die

militärische Organisation (6i) thematisiert. Doch die Identifikation des Soldaten mit seinem Einsatz ist nicht alleine von der inhaltlichen Ausrichtung abhängig.

- *Erfolg der Mission*

Es liegt im ureigensten Interesse des Soldaten, dass die von ihm mitgetragene Mission erfolgreich ist, weil er so die langfristigen Wirkungen seiner Tätigkeiten wahrnehmen kann. Entsprechend wurde die Einschätzung der Erfolgsaussichten der Mission durch insgesamt fünf Fragen erfasst. Es erschien uns wichtig, sowohl Aussagen mit Bezug zum persönlichen Beitrag zum Erfolg der Gesamtmission zu stellen wie auch Items, die lediglich die kollektive Ebene abbilden. Folglich sind die betreffenden Aussagen individuell (6f, 6h) und kollektiv formuliert (6c, 6e, 6j).

- *Rückhalt*

Es ist eine der Grundannahmen der RC-Theorie, dass der Einzelne danach strebt, dass sein Wirken in seinem sozialen Umfeld auf Akzeptanz stößt (Braun 1985: 114). Dabei kann es sich um das größere oder gar nur vermittelte soziale Umfeld handeln (wie dies etwa für den Bereich der Medien, der Politik oder der Bevölkerung gilt) oder es kann sich um die direkt erfahrbare Umwelt handeln, also um Bekannte, Freunde und Familie. Demzufolge gibt es einige zentrale Bereiche bzw. Personengruppen, die dem Soldaten Rückhalt für sein Tun liefern können, indem sie ihm versichern, dass der Einsatz als Ganzes bzw. sein persönliches Engagement im Rahmen der Mission eine gute und richtige Sache ist und dass sie selbst diesen Einsatz – und damit wiederum das Wirken des Einzelnen – unterstützen. Deshalb befragen wir die Soldaten nach ihrer Einschätzung der Aufmerksamkeit und Unterstützung durch Medien (7a, 7f), Politik (7g) und Bevölkerung (7b, 7e). Die nähere soziale Umgebung findet ebenfalls Berücksichtigung. Dabei spielt einerseits der kollektive Aspekt des Einsatzes eine Rolle (7h, 8c, 8d), andererseits wird aber auch die individuelle Situation des Soldaten evaluiert (7c, 8a, 8b). Doch die unmittelbare soziale Umgebung – und insbesondere die Familie – dient nicht nur als inhaltliche Stützung für den Einsatz. Darüber hinaus gilt es auch, die damit verbundenen emotionalen und ökonomischen Konsequenzen zu berücksichtigen.

3.2.1.3 *Familie*

- *Trennung*

Aufgrund der überdurchschnittlichen Belastungen der Familie durch die Berufsausübung des Soldaten im Heimatland und während des Einsatzes beherrschen Fragen der Beziehung von Familie und Armee traditionell die Militärsoziologie. Vor allem die amerikanische Literatur hat dabei die besondere Bedeutung der Familie für den Soldaten während des Einsatzes herausgestellt. Fragen des Trennungsschmerzes und der Möglichkeit, die Familie während der Dauer des Einsatzes im Heimatland oder bei Betreuungswochenenden wiederzusehen (30a, b), kommen während des halbjährigen Auslandseinsatzes zentrale Bedeutung zu, wie uns durch die Vorinterviews und Gespräche vor Ort deutlich wurde. Mit zwei Items wird deswegen in Frage 31 nach dem Maß, unter dem die Familie bzw. man selbst unter der Trennung leidet, gefragt. Interessant erscheint uns dabei, ob Kinder zur Familie gehören, da dies den Trennungsschmerz auf beiden Seiten intensivieren könnte. Frage 32 betrachtet die durch den Einsatz erzwungene sexuelle Enthaltsamkeit. Aufgrund der häufigen Nennung dieses Themas in den Vorgesprächen erschien uns eine Frage zur Sexualität und ihrer Bedeutung für die Einsatzmotivation als notwendig. Sexualität tangiert in unserem Konzept sowohl den Aspekt der Grundbedürfnisse und ihrer Befriedigung als auch familiäre Belange.

- *Kommunikation mit der Heimat*

Ausgehend von der Annahme, dass gute Kommunikationsmöglichkeiten mit wichtigen Personen in der Heimat, zuallererst mit Familienangehörigen, die Trennung erleichtern und damit für den Soldaten bedeutend sind, fragen wir nach der Verbindung per Telefon und Post nach Hause (37i, 37j). In der amerikanischen Forschung der 90er Jahre wird der Kommunikation der Soldaten im Auslandseinsatz mit ihren Familien viel Aufmerksamkeit geschenkt. Der Möglichkeit zur Telekommunikation kommt insbesondere bei jungen Paaren große Bedeutung zu. So hat die Untersuchung der VN-Mission der US-Armee in Somalia gezeigt, dass sich die Fähigkeit der Ehefrauen, mit der Trennung umzugehen, durch die Telefonate verbesserte und sich der Wille der Soldaten, weiterhin in den Streitkräften zu verbleiben, erhöhte (Bell/Schumm/Ender 1999).

3.2.2. Dienstlich determinierte Variablen

3.2.2.1 *Kohäsion*

Für die Auftragserfüllung militärischer Einheiten und für die emotionale Stabilität der Soldaten ist das kameradschaftliche Verhältnis untereinander von maßgeblichem Einfluss. In der Militärorganisation ist das gegenseitige Verhältnis grundsätzlich in zwei Beziehungsgefüge zu unterteilen: Neben dem hierarchischen und direktiven Strang steht das Miteinander von formal Gleichgestellten. Die Ausgestaltung beider Beziehungsdimensionen beeinflusst die Wahrnehmung der eigenen Situation und damit den Leistungswillen. Wir haben die zwei genannten Aspekte als vertikale bzw. horizontale Kohäsion bezeichnet.

Es ist davon auszugehen, dass der Untergebene nicht nur seinen direkten Vorgesetzten bewertet, mit dem er normalerweise täglich konfrontiert wird, sondern auch höhere Vorgesetzte, zu denen er nur gelegentlichen Kontakt hat. Deshalb haben wir nach dem Vertrauen in Vorgesetzte dieser beiden Ebenen (11a und 11b) unterschieden (Meyer/Collmer 1998: 76).

Unter Einsatzbedingungen ist das aus der Heimat gewohnte soziale Umfeld des Soldaten nicht mehr unmittelbar erfahr- und nutzbar. Die fehlende emotionale Komponente, der Wunsch einer Gruppe anzugehören oder überhaupt einen Ansprechpartner für ganz persönliche Belange zu haben, wird durch den Bezug auf Schicksalsgefährten kompensiert. Die Institution fördert deshalb die Kameradschaft. Das Vertrauen in Kameraden (11h) ist eine entscheidende Determinante hinsichtlich der Bereitschaft des einzelnen Soldaten, sich für die Ziele, die der Auftrag vorgibt, einzusetzen (Meyer 1996: 75ff.).

3.2.2.2 *Ausbildung*

Gegenwärtige Missionen machen es erforderlich, die Soldaten auf ein breiteres Einsatzspektrum vorzubereiten als dies in der Vergangenheit üblich war. Dementsprechend erheben wir auch die Sicht des Soldaten auf den Ausbildungsstand seiner Einheit. Dies geschieht zum einen mit Blick auf die Herausforderungen des Einsatzes (18a) und zum anderen mit Blick auf die Fähigkeiten im Umgang mit dem einsatzwichtigen Gerät (18c) (Vaitkus 1994; Marlowe 1985; Podsakoff/MacKenzie 1994). Beide Fragen wurden bewusst auf die kollektive Ebene bezogen (Ausbildung der Einheit, nicht Ausbil-

dung des Soldaten selbst), um systematische Überschneidungen mit den wahrgenommenen Benefits eines Einsatzes (24a) zu vermeiden.

3.2.2.3 *Ausrüstung*

Der Soldat ist zur Ausübung seines Berufs mit einer komplexen Ausrüstung ausgestattet, die teilweise nur für seine Profession konzipiert wurde. Er ist auf deren Tauglichkeit und Funktionsfähigkeit angewiesen, da von ihr häufig der Erfolg militärischer Operationen und damit letztendlich sein Leben abhängen. In den Streitkräften wird zwischen zwei Kategorien von Bewaffnung und Ausrüstung unterschieden. Der Soldat verfügt über eine persönliche Ausrüstung und eine „STAN-Waffe“ (11c, 11f), ist darüber hinaus in seiner jeweiligen Funktion aber auch mit der Ausrüstung und Bewaffnung seiner Einheit (11d, 11g) konfrontiert.

3.2.2.4 *Dienstinhalt*

Der Dienst im Einsatz ist alleine aufgrund seines zeitlichen Umfangs prägend für die Situation der Soldaten. Entsprechend befragen wir die Kontingenteilnehmer nach ihrer Inanspruchnahme und Belastung durch den Dienst (23k, 23i). Neben diesen Belastungsaspekten besitzt der Dienst für den Soldaten aber auch eine inhaltliche Komponente. Durch die konkrete Ausgestaltung kann der Einzelne sein Potenzial in den Arbeitsablauf einbringen (23a, 23g, 23h, 23n) oder eben auch nicht (23e, 23f) (Hackman/Oldham 1975).

3.2.2.5 *Betreuung*

Die infrastrukturellen Betreuungsmaßnahmen der militärischen Organisation dienen dem physischen und psychischen Wohlergehen der Soldaten im Einsatz. Sie lassen sich untergliedern in Bereiche, die der Unterbringung dienen (37d, 37e, 37f, 37g, 37h), und in Angebote zur Ausgestaltung der knapp bemessenen Freizeit (37a, 37b, 37c).

3.3 Vorgeschaltete Variablen

Wir haben in unserer Untersuchung Variablen erhoben, von denen wir keinen unmittelbaren Einfluss auf Einsatzmotivation erwarten. Vielmehr unterscheiden wir bei diesen sog. *vorgeschoalteten Variablen* genannten Größen zwischen Variablen, von denen wir uns einen Einfluss auf die Determinanten von Einsatzmotivation erwarten und Variablen, die zur Gruppierung der Befragten dienen.

Die genannte erste Gruppe von Variablen zeichnet sich dadurch aus, dass sie Erklärungen für Erklärungen liefert. In statistische Sprache übersetzt heißt dies, es geht um die Gewinnung von Größen, mittels derer ein Pfadmodell entwickelt bzw. „nach hinten verlängert“ werden kann. Um dies an einem Beispiel zu illustrieren: Bei dieser Art von Variablen steht nicht die Frage im Vordergrund, ob die Einsatzmotivation vom Vertrauen in die Vorgesetzten abhängt, sondern die Frage, von was eben dieses Vertrauen in die Vorgesetzten wiederum determiniert wird.

Eine entscheidend andere Problematik wird mit der zweiten Art vorgeschalteter Variablen in Angriff genommen. Bei diesen gruppierenden Variablen geht es nicht darum, Erklärungen für Determinanten zu liefern, sondern die Stabilität der Einflussfaktoren bei unterschiedlichen Befragtengruppen zu überprüfen. Um dies wiederum beispielhaft zu erläutern: sind es die gleichen Größen, die die Motivation junger und alter Soldaten prägen oder zeigt sich auch in der Bundeswehr, dass bei Jüngeren der Einfluss der Familie und bei Älteren dienstliche Aspekte im Vordergrund stehen, wie dies Segal, Rohall, Jones und Manos (1999) für die US-amerikanischen Streitkräfte nachweisen konnten? Nach dieser inhaltlichen Vorklärung sollen nun die beiden Variablengruppen vorgestellt werden.

3.3.1 Unabhängige Variablen

Entsprechend der oben dargelegten Gliederung unserer Einflussfaktoren für Einsatzmotivation wollen wir im Folgenden auch diese *Erklärungen der Erklärungen* auflisten. Dabei versteht es sich von selbst, dass nicht für jeden Bereich solche Variablen vorgesehen sind. Vielmehr konzentrierten wir uns auf jene Determinanten, von denen wir die höchste Erklärungskraft erwarteten.

3.3.1.1 *Latente Ideologie*

Die Haltung des Soldaten zur politischen Dimension seines Einsatzes hängt aus unserer Sicht sowohl von Prägung im Heimatland ab wie auch von Einsichten, die er im Kosovo gewinnt. Dementsprechend wurden beide Komponenten in unseren Fragen abgebildet.

Wir vermuten, dass die Unterstützung der politischen Absicht der Mission abhängig ist von der wahrgenommenen Haltung der kosovarischen Bevölkerung. Dementsprechend sollte das Bild einer kooperationsbereiten und nicht gewaltbereiten Bevölkerung des Kosovo (7i, 7l, 7n, 7o), die auf die Hilfe von außen angewiesen ist, die politische Befürwortung des Einsatzes befördern.

Darüber hinaus offenbarten die Luftschläge gegen Jugoslawien innerdeutsche Divergenzen, die in der öffentlichen wie wissenschaftlichen Diskussion bislang kaum thematisiert wurden. Es bestehen wesentliche Differenzen in den sicherheitspolitischen Einstellungen der ost- und westdeutschen Bevölkerung (Köcher 1999; Stognienko 1999). Während eine Mehrheit der Westdeutschen die Luftaktionen der NATO gegen Belgrad befürwortete, lehnte dies die Mehrheit in den neuen Ländern ab. Wir vermuten, dass diese politische und gesellschaftliche Diskussion nicht ohne Aus- bzw. Rückwirkung auf das Meinungsbild der eingesetzten Soldaten bleiben kann. Dementsprechend gehen wir davon aus, dass die Soldaten aus den alten Länder (46) nachdrücklicher hinter den politischen Absichten des Einsatzes stehen. Zudem sollte der perzipierte soziale Rückhalt bei den Kontingenteilnehmern aus Ostdeutschland geringer sein.

3.3.1.2 *Familie*

Die US-amerikanische Literatur unterstreicht die Bedeutung der Familie hinsichtlich der Motivation des Soldaten. Entsprechend bemühten wir uns, dieses Feld genauer zu untersuchen und statistische Größen über die familiäre Situation der Befragten zu erheben. In unseren Gesprächen wurde uns immer wieder zugetragen, dass der Einsatz – und damit die lange Trennung des Soldaten von seiner Partnerin/seinem Partner – nicht die eigentliche Ursache für ein misslungenes Familie-Armeer-Arrangement – und damit im ungünstigsten Fall für gescheiterte Beziehungen sei. Vielmehr handele es sich dabei um Paare resp. Familien, die schon im Vorfeld des Einsatzes über keine gefestigten Strukturen verfügten. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, das Familie-Armeer-

Arrangement des Soldaten vor dem Einsatz zu erheben, dies aber stets im Bewusstsein, dass solche Retrospektivfragen methodisch nicht unproblematisch sind (Diekmann 1997: 274).

Für unsere Untersuchung erscheint zum einen die diesbezügliche familiäre Situation ganz grundsätzlich von Interesse, da der Soldat mit einer jeweils spezifischen Konstellation bereits in den Einsatz geht und zum anderen interessiert die aktuelle familiäre Situation während des Einsatzes. Darüber hinaus ermöglicht diese Skala den Vergleich zu Untersuchungen des USAMRU-E, die diese Skala für Erhebungen unter US-Kontingenten verwenden. Frage 29 des Fragebogens untersucht nun das Verhältnis zwischen der Familie des Soldaten und der Armee und die Frage, inwiefern sich beide aus Sicht des Soldaten miteinander verbinden lassen. Unter Familie wird dabei eine feste Beziehung zur Partnerin bzw. zum Partner verstanden, egal ob verheiratet oder nicht. Bis auf Frage 29g („Ich hatte vor dem Einsatz genügend Zeit, mich besonders der Familie zu widmen“) entspricht sie den Skalen zur Konflikthaftigkeit von Arbeit und Familie bzw. Familie und Arbeit von Netemeyer, Boles und McMurrian (1996).

3.3.1.3 *Vorgesetzte und Kameraden*

Es kann angesichts der Zusammensetzung eines Einsatzkontingentes davon ausgegangen werden, dass ein großer Teil aller Soldaten auch in Vorgesetztenfunktion ist. Das in weiten Teilen gegebene Über- und Unterordnungsverhältnis ist strukturbedingt. Es ist davon auszugehen, dass das Verhalten eines Vorgesetzten gegenüber seinen Untergebenen davon abhängig ist, wie er seinerseits mit der Einsatzsituation und den daraus erwachsenden Belastungen zurechtkommt. Um dies zu erfassen, fragen wir nach bestimmten führungsrelevanten Verhaltensweisen (13, 26) von Vorgesetzten. Der Untergebene beurteilt die Wirkung dieses Verhaltens und positioniert sich ihnen gegenüber hinsichtlich seiner Zufriedenheit und seines Vertrauens. Diese Einschätzungen hängen davon ab, wie er von seinen Vorgesetzten geführt wird (10b, 10c, 11a, 11b) . Insofern erscheint es sinnvoll zu sein, zu analysieren, wie bestimmte Ebenen von Vorgesetzten durch ihre Untergebenen gesehen werden (12 und 25). Das konkrete Vorgesetztenverhalten wird vermutlich besonders stark davon abhängen, wie dieser selbst seine eigene Vorbereitung auf die einsatzspezifische Vorgesetztenrolle (9) bewertet.

Im dienstlichen Ablauf können unterschiedliche Anforderungen an den Soldaten zu Stressoren (23b, 23c, 23d, 23j, 23l) und damit zu Belastungsfaktoren werden. Die Bedingungen des Dienstes können jedoch in bestimmten Grenzen durch die handelnden Personen vor Ort, vornehmlich Vorgesetzte, gestaltet werden. Folglich beeinflussen sie die Wahrnehmung des Dienstinhaltes und seine Bewertung.

3.3.2 Gruppierende Variablen

Die gruppierenden Variablen unterscheiden sich von den erklärenden Variablen dadurch, dass man von ihnen keinen Einfluss auf eine – wie auch immer gestaltete – Größe erwartet. Vielmehr muss bei ihnen geprüft werden, ob die Einflussfaktoren in unterschiedlichen Teilgruppen eine stabile Erklärungskraft besitzen. Statistisch gesprochen gilt es zu prüfen, ob die Regressionsanalysen in allen Subgruppen vergleichbare Ergebnisse liefern. In diesem Sinne kann hier von interagierenden Variablen gesprochen werden (Diekmann 1997: 608-610). Entsprechend erwarten wir für folgende gruppierende Variablen unterschiedliche Strukturen zwischen Einsatzmotivation und deren Determinanten.

3.3.2.1 Soldatentyp

Zur Bestimmung unterschiedlicher Soldatentypen zogen wir eine Skala heran, die sich in mehreren Untersuchungen des SOWI bewährt hat (1). Entwickelt wurde diese Skala einst durch Dillkofer und Klein (1980). Sie fand auch Verwendung in der aktuellen SOWI-Untersuchung „Unteroffizier und ziviler Beruf“ (Heikenroth 2000). Wir verwenden die Skala allerdings nicht zur Erfassung der Bestimmungsgründe bei der Entscheidung, *Soldat zu werden*, sondern erheben die Gründe für die gegenwärtige Motivation, *Soldat zu sein*. Dadurch umgehen wir zum einen die oben schon angeführte Problematik der Recall-Befragung, zum anderen erheben wir Motivstrukturen aller Befragten zum gleichen Zeitpunkt, was die Vergleichbarkeit zwischen Berufssoldaten, die vor dem Ende ihrer Erwerbsbiographie stehen, und junge Wehrdienstleistenden, die erst seit einigen Monaten Soldat sind, gewährleistet.

Die Skala versucht, unterschiedliche Anreizbereiche aufzugreifen. So werden ökonomische Faktoren (1d, 1e, 1i, 1k, 1l, 1n), kollektiv-politische (1p, 1q) genuin soldatische

(1a, 1b, 1c, 1j, 1o) sowie andere Faktoren (1f, 1g, 1h, 1m, 1r) benannt. Entsprechend dieser Aufteilung sollten sich diverse Soldatentypen herauskristallisieren, für die unterschiedliche Motivbündel für die Wahl, *Soldat zu sein*, entscheidend waren.

3.3.2.2 *Gefährdungsgrad*

Die oben skizzierten unterschiedlichen Ergebnisse der Forschung zur Kampfmoral bzw. Einsatzmotivation (Kap. 1.1) werden häufig nicht als systematische Differenzen interpretiert, sondern sollen nur den Charakter der jeweiligen Missionen widerspiegeln (Klein/Lippert 1998: 30). Dahinter steckt die Überlegung, dass die Faktoren, die soldatische Motivation beeinflussen, abhängig sind von dem Grad der militärischen Auseinandersetzungen. So sei es durchaus möglich, dass nichtdienstliche oder familiäre Aspekte in gegenwärtigen Missionen die Einstellung der Soldaten determinieren. Dies sei allerdings auf die fehlende unmittelbare Bedrohung für das Leben der Soldaten zurückzuführen. Steht dieses im Kampf zur Disposition, dann seien dienstliche Aspekte, wie das Vertrauen in Vorgesetzte und Kameraden, aber auch das in die eigene Ausbildung und Ausrüstung, prägend für das Verhalten von Soldaten.

Mittels unserer Fragebatterie versuchen wir nun sowohl klassische Bedrohungen in militärischen Einsätzen (21a, 21b, 21c, 21f) wie auch Gefährdungen, die ebenso im Dienstalltag in der Heimat oder im zivilen Kontext möglich sind (21d, 21e, 21g, 21h, 21i), zu erfassen.

3.3.2.3 *Befohlene vs. Freiwillige*

Es ist eine Besonderheit der momentanen Bundeswehreinsätze, dass es sowohl befohlene wie auch freiwillige Kontingenteilnehmer gibt. Dabei entscheidet der Status des Soldaten darüber, ob er in den Einsatz befohlen wird oder nicht. Gegenwärtige Praxis der Personalauswahl ist es, unbeschadet der rechtlichen Möglichkeiten, Grundwehrdienstleistende und Reservisten nicht in den Einsatz zu befehlen. Freiwillig Wehrdienst Leistende können hingegen befohlen werden, ebenso selbstverständlich Zeit- und Berufssoldaten. Allerdings gibt es unter den letztgenannten Gruppen auch Soldaten, die sich freiwillig für den Einsatz gemeldet haben. Dementsprechend könnte man erwarten, dass Soldaten, die sich freiwillig in ein Kontingent gemeldet haben, höher motiviert

sind als befohlene Soldaten. Entsprechend wäre die vorhandene Freiwilligkeit eine Ursache – d. h. ein Einflussfaktor – von Einsatzmotivation. Man kann aber auch vermuten, dass für Freiwillige und Befohlene im Einsatz unterschiedliche Faktoren motivierend oder eben demotivierend wirken. So kann angenommen werden, dass für die Befohlenen der Kontakt zur Heimat oder auch das Wissen um das Wohlergehen der Familie, entscheidender ist als für Freiwillige.

Neben diesen beiden Gruppierungsmöglichkeiten gibt es eine Vielzahl struktureller Variablen, die als gruppierende Variablen Verwendung finden können. Wie Siebold und Lindsay (1999) zeigten, haben strukturelle Variablen – gleich ob sie militärspezifisch oder militärunspezifisch sind – keinen unmittelbaren Einfluss auf die wahrgenommene Kohäsion und die soldatische Motivation. Dieser ist aber auch kaum zu erwarten, besonders wenn man in Rechnung stellt, dass die Erklärungskraft dieser *klassischen* soziologischen Variablen in der Einstellungs- und Verhaltensforschung generell abnimmt.⁸ Dementsprechend bietet es sich an, die strukturellen Variablen als gruppierende und nicht als erklärende zu verwenden. Bei entsprechender Betrachtung haben sie durchaus schon zu wichtigen Ergebnissen geführt (Segal et al. 1999). Deshalb sollten folgende strukturelle Variablen als gruppierende verwendet werden:

3.3.2.4 *Dienstgradgruppenzugehörigkeit des Soldaten*

Die Dreiteilung der militärischen Ranggruppen in Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften ist das traditionelle Muster militärischer Hierarchisierung. Diese Trias umschließt nicht nur Unterschiede in den Kompetenzen oder divergierenden Vergütungen. Vielmehr haben sich durch die Zeit in allen drei Dienstgradgruppen spezielle Riten, Selbstverständnisse und Identifikationen herausgebildet. Es geht sicherlich zu weit, Mannschaften, Unteroffiziere und Offiziere als jeweils eigene Stände zu bezeichnen. Dennoch lässt sich für jede Gruppe eine spezifische Identität bestimmen (Dillkofer/Klein 1980; Bühler 1983). Darauf aufbauend lässt sich vermuten, dass sich die damit einhergehenden Divergenzen auch in den motivierenden Einsatzfaktoren zeigen. Hier schließt sich die Frage an, ob Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften tatsächlich

⁸ Für den Bereich der Wahlforschung belegen dies Bürklin/Klein 1998: 81f.

durch die gleichen Größen zu einem Engagement zu bewegen sind oder ob die Einflussstrukturen voneinander abweichen?

3.3.2.5 *Alter des Soldaten*

Die Differenzen in den Erfahrungswerten und sozialen sowie militärischen Positionen zwischen alten und jungen Soldaten sind offensichtlich: Junge Menschen stehen am Anbeginn ihrer beruflichen Karriere und stehen oftmals in weniger gefestigten Beziehungs- bzw. Familienstrukturen. Ältere Soldaten hingegen verfügen über eine größere Lebens- und Berufserfahrung und blicken dem Ende ihrer Erwerbsbiographie entgegen. Wie Segal et al. (1999) bei einer Untersuchung amerikanischer Soldaten in Südkorea herausfanden, sind ältere Soldaten stärker auf dienstliche Aspekte konzentriert, während jüngere eher familiäre Zusammenhänge im Blick haben.

3.4 Strukturelle Variablen (soziodemographische Standards)

Wir unterscheiden in unserer Erhebung struktureller Daten zwischen Größen, die sich speziell auf die militärische bzw. soldatische Situation beziehen, und solchen, die seine generelle Situation als Gesellschaftsmitglied – sog. soziodemographische Standards – abbilden.

3.4.1 Militärunspezifische Variablen

Sozialstrukturelle Merkmale wie Geschlecht, Alter, Bildung oder Klasse sind klassische Erklärungsmuster soziologischer Forschung. Zwar verlieren diese seit einiger Zeit an Erklärungskraft und es gibt Bemühungen, neue soziologische Beschreibungen für die gesellschaftliche Realität zu finden (Inglehart 1989; Beck 1986; Schulze 1992), aber ihre Berücksichtigung stellt weiterhin ein Muss empirischer Untersuchungen dar. Dementsprechend findet sich in unserem Fragebogen eine Vielzahl demographischer Variablen wieder, die zu den Standards sozialwissenschaftlicher Umfrageforschung gehören. Hierzu zählen:

- Alter (39)
- Schulabschluss (40)
- Geschlecht (41)

- Familienstand (42)
- Berufstätigkeit des Partners (43)
- Anzahl der Kinder (44)
- Konfessionszugehörigkeit (45)
- Herkunft (bezogen auf das Bundesland, in dem der Großteil der bisherigen Lebenszeit verbracht wurde) (46).

3.4.2 Militärspezifische Variablen

Diverse Umfragen in den Streitkräften belegen die inhaltliche Relevanz einiger struktureller Merkmale von Soldaten (Biehl/Kümmel 2000). So bleibt etwa in einer hierarchischen Organisation wie der Armee die Positionshöhe des Einzelnen nicht ohne Rückwirkung auf seine Erfahrungs- und Einstellungswelt. Zudem besitzen die Teilstreitkräfte eigene Prägungskraft. Aus diesen Gründen haben wir uns dazu entschieden, eine Liste von berufsspezifischen Merkmalen zu erfassen. Diese umschließt:

- räumliche Distanz zwischen Hauptwohnsitz – Familienbetreuungszenrum (47)
- Dienstgradgruppe (48)
- Status des Soldaten (49)
- Anzahl der vorausgegangenen Auslandseinsätze (50)
- Zugehörigkeit zur Teilstreitkraft (51)
- Zugehörigkeit zur Truppengattung (nur für Soldaten des Heeres) (51)
- Haupttätigkeit (52).

Den soziodemographischen Teil schließen zwei Fragen ab, die inhaltlich nicht unmittelbar diesem zuzuordnen sind. Zunächst wird eine Lage vorgestellt, in der ein Kamerad des Befragten in den Kosovo befohlen ist (53). Der Befragte hat nun die Möglichkeit, seinen Kameraden auf den seiner Meinung nach wichtigsten Punkt aufmerksam zu machen. Unsere Fragekonstellation besitzt dreierlei Absichten. Zunächst einmal soll der Soldat am Ende des Fragebogens zumindest einmal die Option haben, sich schriftlich – und zwar in offener, d. h. in nicht-standardisierter Form – zu einem Problem zu äußern (Responsivität des Fragebogens). Durch die konkrete Fragestellung erscheint uns zwei-

tens dieses Ziel auch eher erreichbar, als wenn nur in allgemeiner Form – wie in den meisten Umfragen praktiziert – Raum für Anmerkungen oder Hinweise geboten wird. Drittens können durch die gewählte Fragestellung sowohl von uns übersehene Aspekte der Einsatzwirklichkeit des Soldaten erfasst wie auch seine Priorisierung der genannten Bereiche eruiert werden.

Das letzte Instrument des Fragebogens dient der Erkennung des befragten Soldaten im Rahmen der Paneluntersuchung. Die Konzeption dieses Schlüssels stellte uns vor einige Schwierigkeiten, weil es dabei keine Ideallösung gibt, sondern wir zwischen Alternativen wählen mussten, die alle ihre Vorteile und Nachteile besitzen. So wollten wir nicht auf personengebundene und erfasste Informationen über den Befragten zurückgreifen, wie sich dies etwa durch Abfragen der Personenkennziffer (PK) angeboten hätte. Diese Praxis hat sich zwar in US-amerikanischen Untersuchungen durchaus bewährt, basieren die Befragungen des USAMRU-E/WRAIR doch auf der Angabe der Sozialversicherungsnummer des Soldaten. Wir sahen von einem entsprechenden Verfahren ab, um nicht in den Verdacht zu geraten, wir könnten die Anonymität des Befragten nicht gewährleisten. Ein alternatives Vorgehen wäre gewesen, von der Person unabhängige bzw. nicht zentral erfasste Kriterien zur Identifizierung heranzuziehen, wie etwa Merkmale aus dem weiteren Umfeld oder selbstzuwählende Erkennungsbegriffe. Dieser Weg erschien uns ebenfalls nicht praktikabel, da dadurch die eindeutige Identifikation der befragten Personen nicht mehr zu gewährleisten ist, wenn der Begriff vergessen wird, wie auch die Erfahrungen des Bosnienprojekts am SOWI zeigen. Aus diesen Gründen heraus entschieden wir uns im Pretest für einen Mittelweg. Wir erfragten konstante Erkennungsmerkmale, die nicht unmittelbar statistisch erfasst sind (54). Diesen Schlüssel füllten etwa drei Viertel der Befragten aus. Dies stellt eine zufriedenstellende Ausschöpfungsrate dar. Allerdings können wir die Richtigkeit dieser Angaben nicht gänzlich evaluieren, da wir keine zweite Befragung dieses Kontingents durchführten. Allerdings trugen uns einige Soldaten in den Gesprächen vor Ort ihre Bedenken gegen unser Vorgehen vor. So wurde geäußert, dass mittels unseres Panelschlüssels und der umfangreichen strukturellen Daten eine Identifizierung von Einzelpersonen durchaus möglich sei. In besonderem Maße treffe dies auf Angehörige höherer Dienstgradgruppen zu. Um diese Zweifel an unserer Gewährleistung der Anonymität auszuräumen, entschlossen wir uns sowohl den Panelschlüssel zu modifizieren als auch den strukturellen Teil der Befragung entscheidend zu reduzieren. Die Angaben im Schlüssel zur Bestimmung des

einzelnen Befragten wurden im Panelfragebogen ohne direkten Bezug zum Soldaten erfasst. So wurden nicht mehr Buchstaben des eigenen Namens erhoben, sondern Buchstaben aus den Namen der Eltern. Aus dem strukturellen Teil wurden folgende Variablen ersatzlos gestrichen: 43, 45, 46, 47, 49, 51 (Truppengattungen). Zudem wurden zwei Variablen entscheidend modifiziert. Wir fragen in der Panelbefragung nicht mehr nach dem Geburtsjahr des Soldaten, sondern dieser soll sich in entsprechende Altersgruppen eintragen (Aufteilung: *18–24 Jahre*, *25–30 Jahre*, *31–40 Jahre*, *41–50 Jahre* und *älter als 50 Jahre*). Zudem ist nicht mehr die Zahl der Kinder anzugeben, sondern nur ob Kinder vorhanden sind oder nicht.

Durch unsere Maßnahmen verliert das Argument der möglichen Entlarvung einzelner Soldaten seine Stichhaltigkeit. Dementsprechend hoffen wir, dass dadurch eine noch größere Akzeptanz unserer Untersuchung, d. h. sowohl ein größerer Rücklauf als auch eine größere Bereitschaft, sich durch den Panelschlüssel zu identifizieren, zu erreichen ist.

3.5 Dienstleistungsfragen

Es gehört zum Wesen der Auftragsforschung, das Interesse des Auftraggebers mit der wissenschaftlichen Absicht zu koordinieren. Auch in unserer Befragung befinden sich folglich Items, die in keinem direkten Zusammenhang zu unserem Untersuchungsdesign stehen. So stand etwa zurzeit der Fragebogenentstehung die Frage nach der Einsatzdauer im Zentrum politischer und militärischer Überlegungen. Dies spiegelt sich auch in der Frage 20 wieder, die dem Soldaten einerseits die derzeitige Dauer des Einsatzes nennt und optional eine auf vier Monate verkürzte Einsatzdauer, die einen Wegfall des Urlaubs und einen verkürzten Abstand zum nächsten Einsatz mit sich brächte. Entsprechend erheben wir die Präferenz der Soldaten, die dazu im Fragebogen zwischen einer vier- und sechsmonatigen Option wählen konnten (20). Zusätzlich wurden auch die Vorstellungen des familiären Umfeldes abgefragt (8e, 8f). Für die militärische Organisation von Interesse ist ebenfalls die Frage, ob durch verkürzte Einsatzdauer ein höheres Freiwilligenpotenzial zu aktivieren ist. Diese Frage bietet den Soldaten vor Ort die Möglichkeit, ein heftig diskutiertes Thema im Fragebogen wiederzufinden und ihrer Meinung Ausdruck zu verleihen. Der militärischen Führung dienen solche Daten zur Informationsverdichtung, die der Entscheidungsfindung äußerst dienlich sein können.

Auch die Einschätzung von Ausbildung und Ausrüstung durch die Soldaten fand Eingang in unseren Fragebogen. Aufgrund des besonderen Interesses des Auftraggebers an der Bewertung gesonderter Problembereiche durch die Soldaten wollen wir in Frage 9 die Einschätzung des Soldaten zur einsatzvorbereitenden Ausbildung wissen.⁹ Dazu wird der Soldat gebeten gemäß seiner Erfahrung acht Fragen, die die spezifischen Bedingungen der einsatzvorbereitenden Ausbildung erfassen, zu bewerten. Bei der Ausbildung entschieden wir zwischen typischen militärischen Bereichen (9d, 9f) und Themen, die sich auf die Situation vor Ort (9c, 9e) oder auf die Trennung von der Heimat (9g, 9h) beziehen.

Der Soldat ist zur Ausübung seines Berufs mit einer komplexen Ausrüstung ausgestattet, die teilweise nur für seine Profession konzipiert wurde. Er ist auf deren Tauglichkeit und Funktionsfähigkeit angewiesen, da von ihr häufig der Erfolg militärischer Operationen und damit letztendlich sein Leben abhängt. Der Soldat verlangt wegen dieser zentralen und persönlichen Bedeutung die Bereitstellung guter Ausrüstung. In dem Bestreben die jeweils bestmögliche und modernste Ausrüstung verfügbar zu haben, wird gelegentlich verkannt, dass vorhandene Ausrüstung auch auftragsadäquat sein muss. Um diesen Effekt nach dem Wünschbaren zu dämpfen, haben wir lediglich nach den Ausrüstungs- und Ausstattungskategorien gefragt, die verbessert werden sollen. Auch bei Frage 22 wird der Soldat direkt aufgefordert, zu für den Auftraggeber relevanten Fragen Stellung zu nehmen. Hier soll die Verbesserungswürdigkeit der Ausrüstung bzw. der Ausstattung beurteilt werden. Dazu werden in zehn Oberbegriffen die für die Soldaten maßgeblich relevanten Mittel und Geräte aufgeführt. Wir wollen wissen, inwiefern sich die Ausstattung des einzelnen Soldaten (22a, 22b) und die der Einheit (22c, 22e, 22f) angesichts der besonderen Anforderungen im Einsatz bewährten.

Zusätzlich von Interesse – sowohl von Seiten des Auftraggebers wie auch von unserer Seite – war der Umgang des Soldaten mit Alkohol. Dazu geben wir dem Soldaten den Satz vor, dass von vermehrtem Alkoholgenuss anderer Soldaten berichtet wird und es folgt die Aufforderung, den persönlichen Alkoholkonsum während des Einsatzes im

⁹ Diese Fragen fanden auch in der SFOR-Untersuchung des SOWI Verwendung.

Vergleich mit zu Hause einzuschätzen (38). Wir vermuten, dass der verstärkte Genuss von Alkohol ein Versuch ist, um mit Problemen dienstlicher wie privater Art umzugehen. Dementsprechend sollte sich ein Zusammenhang zwischen zunehmendem Alkoholkonsum und niedriger Motivation, körperlicher Belastung, familiären Problemen o. ä. zeigen.

4 Ausblick – Empfehlungen zur Durchführung empirischer Erhebungen im Einsatzland

Ziel des Pretestes war es, Erfahrungswerte zur Durchführung der schriftlichen Befragung zu sammeln. Neben logistischen und organisatorischen Fragen sollte die Akzeptanz einer solchen Erhebung getestet werden. Hier sollen nun – vor dem Hintergrund unserer Erfahrungen – einige grundsätzliche Empfehlungen für empirische Untersuchungen im Einsatzland gegeben werden.

4.1 Auftreten der Projektbearbeiter im Einsatzland

Im Vorfeld der Erhebung im Einsatzland haben wir Überlegungen angestellt, welches äußerliche Auftreten am geeignetsten sein könnte. Es gab die Möglichkeiten, die beiden zivilen Angestellten des SOWI den Aufenthalt im Kosovo in Uniform oder in Zivilkleidung bestreiten zu lassen. Für die zivile Bekleidung sprach die augenscheinliche „Neutralität“ oder anders ausgedrückt, die klare Abgrenzung von der militärischen Hierarchie. Auf diese Weise, so die Überlegung, würde die Mitwirkungsbereitschaft der Soldaten steigen, weil die Befragung von Personen von außerhalb der Befehlskette durchgeführt würde. Der Vorteil der Uniformlösung, die mit einer Wehrübung der beiden zivilen SOWI-Mitarbeiter verbunden war, lag hingegen in der optischen Zugehörigkeit zur soldatischen Gemeinschaft. Bei den erkundenden Interviews im Vorfeld der Untersuchung zeigte sich, dass auch in Anwesenheit des dritten Projektmitarbeiters, eines aktiven Offiziers, bei den befragten Soldaten keinerlei Hemmungen zu beobachten waren, sehr persönliche Einschätzungen über den Einsatz wiederzugeben und Kritik zu äußern. Zudem ermöglichte die Uniformierung eine realistische teilnehmende Beobachtung, da die gesamte Projektgruppe nur so an Streifen, Patrouillen und anderen militärischen Aufträgen teilnehmen konnte. Durch die letztendliche Entscheidung für die Uniformlösung erhofften wir uns auch eine größere Unterstützung durch die militärischen Führer.

Unsere Erfahrungen jedenfalls zeigen, dass unsere Rolle trotz Uniform als eine sehr spezifische angesehen wurde. Die Offenheit der Gespräche mit den Soldaten lässt den Schluss zu, dass die Entscheidung pro Uniform tendenziell positiv eingeschätzt wurde und die Mitwirkungsbereitschaft gefördert hat. Wir empfehlen deshalb aufgrund unserer Erkenntnisse die Uniformlösung im Rahmen der Feldphase.

4.2 Verteilung der Fragebogen

Quantitative Erhebungen unter Soldaten im Einsatz stellen den Wissenschaftler vor große logistische Probleme. Die Verteilung der Fragebogen an alle Teilnehmer der Einsatzkontingente ist eine ungewohnte Aufgabe für den Forscher, die nicht wie im Heimatland auf dem postalischen Weg erledigt oder gar an ein Umfrageinstitut abgetreten werden kann. Der von uns zunächst beschrittene Weg, die Soldaten zentral zu versammeln und ihnen unter Anleitung den Fragebogen vorzulegen, erwies sich rasch als zu zeit- und personalintensiv und war somit wenig effizient. Dagegen sieht das von uns präferierte Verfahren vor, jedem Soldaten einen Fragebogen über einen militärischen Projektbeauftragten zukommen zu lassen. Gerade beim Rücklauf wird darauf zu achten sein, dass die Anonymität gewahrt bleibt. Deshalb verweisen unsere Anschreiben an die Projektbeauftragten darauf, dass die ausgefüllte Fragebogen auch direkt an das SOWI zurückgesendet werden können. Nachteil dieser Vorgehensweise ist der fehlende Kontakt von Soldaten und Projektmitarbeitern. So bestehen nur vermittelt Möglichkeiten, auf Unklarheiten beim Ausfüllen der Fragebogen einzugehen. Deshalb muss bei der Panelbefragung nachhaltig an die Mitwirkungsbereitschaft von Projektbeauftragten und Soldaten appelliert werden, um hohe Resonanz und Wahrung der Anonymität zu gewährleisten. Vor Ort liegt das Hauptaugenmerk unserer Projektgruppe dann darauf, die Akzeptanz der Untersuchung insbesondere unter den Vorgesetzten zu steigern.

Bei der Befragung eines größeren Einsatzkontingentes empfehlen wir daher die Einbindung von Zwischenvorgesetzten in das Verteilungsverfahren. Intensive Gespräche mit ihnen über die Absicht der Erhebung sind unumgänglich.

Der von uns gewählte Weg der mittelbaren Verteilung der Fragebogen führt zu einer nicht gänzlich zu kontrollierenden Art der Datenerhebung. Unter den Einsatzbedingungen kann nicht garantiert werden, dass jeder Soldat die Fragen für sich alleine beant-

wortet. Diskussionen und Abstimmungen im Kameradenkreis können vor der Beantwortung nicht ausgeschlossen werden, sodass einige Soldaten eher eine Gruppenmeinung vertreten. Dies stellt jedoch keine Besonderheit von Befragungen im Einsatz dar, da im soldatischen Umfeld auch generell Einstellungen auf diese Weise produziert werden können.

4.3 Fragebogenumfang und -gestaltung

Der von uns eingesetzte Fragebogen hatte samt Anschreiben einen Umfang von 18 Seiten und umfasste ca. 250 einzelne Items. Die benötigte Ausfülldauer variierte zwischen 25 Minuten und einer Stunde. Zudem erfolgte die Beschäftigung mit dem Fragebogen in der ohnehin knapp bemessenen Freizeit. Das Mitwirken war also mit einem nicht unerheblichen Aufwand verbunden, dem kein greifbarer Nutzen gegenüber stand. Wir konnten zwar an die Mitarbeit der Soldaten appellieren, unmittelbare Belohnungen waren jedoch nicht vorgesehen. So wurde schwerpunktmäßig auf einen möglichen Nutzen für die Nachfolgekontingente verweisen. Dennoch gab es sicherlich gute Gründe zur Mitarbeit. Ein möglicher Anreiz kann die mit dem Beantworten des Fragebogens verbundene Abwechslung gewesen sein. Zudem bestand für die Soldaten die Möglichkeit, einmal anonym und ungeschminkt ihre Meinung sagen zu können. Vor diesem Hintergrund war der vierzigprozentige Rücklauf zufriedenstellend und er dokumentiert das Interesse der Soldaten am militärischen Gesamtzusammenhang.

Hinsichtlich des Fragebogenumfangs gilt bekanntlich generell, dass nur solche Informationen erhoben werden sollten, die in der Analyse auch Verwendung finden können. Entsprechend haben wir unseren Panel-Fragebogen auf 11 Seiten gekürzt.

Die von uns gewählte Gestaltung des Fragebogens hat sich als nutzerfreundlich erwiesen. Dies führen wir u. a. auf die fast ausschließlich geschlossene Frageform zurück. Rückfragen inhaltlicher oder formaler Art von Seiten der Soldaten waren daher auf wenige Ausnahmen beschränkt.

Aufgrund unserer Erfahrungen empfehlen wir, nach einer umfangreichen explorativen Befragung – wie oben beschrieben – mehrheitlich geschlossene Fragen in das Untersuchungsinstrument aufzunehmen, weil dies den Zeitaufwand reduziert, die Beantwortung vereinfacht und somit die Anonymität leichter zu gewähren ist.

4.4 Häufigkeit der Befragung

Durch Gespräche brachten wir in Erfahrung, dass viele Soldaten bereits Fragebogen anderer Institutionen beantwortet hatten, die Aspekte ihres Auslandseinsatzes berührten. Diese Soldaten wunderten sich darüber, dass sie nun „erneut von der Bundeswehr“ befragt wurden. Es leuchtet ein, dass die zeitliche und logistische Belastung der Soldaten und der militärischen Organisation auf ein Minimum zu reduzieren ist. Doppelbefragungen sind zu vermeiden. Deswegen empfehlen wir, in Abstimmung mit dem Auftraggeber dafür zu sorgen, dass das untersuchte Einsatzkontingent „exklusiv“ für eine Untersuchungsabsicht zur Verfügung steht.

Bei der Panelbefragung, die das Ausfüllen von vier Fragebogen mit sich bringt, sollte zudem von Anfang an darauf hingewiesen werden, dass ein Hauptzweck der Vergleich der Antworten zu unterschiedlichen Zeitpunkten sein wird. Es sollte ab der ersten Befragung klar sein, dass drei Wiederholungen stattfinden müssen, um den Gesamtuntersuchungsauftrag erfüllen zu können. Damit werden von Beginn an eindeutige Erwartungshaltungen bei den Soldaten geweckt und Einblick in den Untersuchungsablauf gewährt.

4.5 Anonymität

Eine von den Soldaten geäußerte Sorge war die Frage nach der Anonymität. Schließlich – so die Befürchtungen der Befragten – sollten umfassende persönliche Bewertungen, z. B. über Vorgesetzte, abgegeben werden. Die Skepsis ist daher nachvollziehbar und verständlich. Durch weitgehende Reduktion der soziographischen Daten und Änderung des Identifizierungscodes für das Panel versuchten wir dem Anliegen der Befragten nachzukommen.

Aufgrund der von uns gemachten Erfahrungen empfehlen wir, im Anschreiben zum Fragebogen ausdrücklich auf die Möglichkeit der direkten Zurücksendung hinzuweisen. Bei der Einweisung der Vorgesetzten und Projektbeauftragten sollte dieses Thema ebenfalls angesprochen und nach gemeinsamen Wegen gesucht werden, diesbezügliche Befürchtungen von vorneherein zu entkräften.

Letztendlich muss man sich als Wissenschaftler, der im Bereich der Streitkräfte arbeitet, allerdings darüber bewusst sein, dass die Befürchtungen hinsichtlich der Anonymität der Befragten nie gänzlich auszuräumen sind. Gerade wenn sensitive Bereiche wie die Evaluierung von Vorgesetzten etc. behandelt werden, wird immer Misstrauen gegenüber der befragenden Organisation bestehen.

Die von uns vorgebrachten Empfehlungen verdeutlichen, wie arbeitsintensiv und komplex sich eine Befragung von Soldaten im Einsatz für den betroffenen Wissenschaftler darstellt. Im Gegensatz zu normalen Untersuchungen muss er selbst am Ort des Geschehens sein und militärpolitische Überlegungen berücksichtigen. Er muss sich mit seinem Projekt an die logistischen Möglichkeiten eines Einsatzkontingents anpassen und muss die Belastung der Truppe durch seine Untersuchung minimieren. Er muss sich auf andere Richtgrößen für seine Erhebungen (etwa hinsichtlich der Rücklaufquote) einstellen usw.

Wodurch sind diese Rücksichten und der enorme organisatorische und logistische Aufwand zu rechtfertigen? Die Legitimation, diese Hürden zu überwinden und Soldaten unter Einsatzbedingungen zu untersuchen, liegt in der wissenschaftlichen Relevanz und Brisanz der Forschungsperspektive. Die Frage nach der soldatischen Motivation, die letztlich in der Frage nach dem *Warum kämpft der Soldat?* mündet, ist eine der zentralen Problematiken der Militärsoziologie. Dies gilt zum einen, weil diese Frage das menschliche Unverständnis am Krieg und am Kampf um Leben und Tod tangiert. Zum anderen sind aber die großen Debatten der Militärsoziologie (Institution – Okkupation, Verhältnis Militär – Gesellschaft, demokratische Kontrolle von Streitkräften) anschlussfähig an die Forschung zur Einsatzmotivation. Nur so lässt sich erklären, weshalb die Untersuchung der soldatischen Motivation seit über einem halben Jahrhundert immer wieder die wissenschaftliche Neugier weckt.

5 Literaturverzeichnis

- Alemann, U. von; Tönnemann, W. (1995): Grundriß: Methoden in der Politikwissenschaft. In: Alemann, U.: Politikwissenschaftliche Methoden. Grundriß für Studium und Forschung, Opladen, 17-140.
- Atteslander, P.; Kopp, M. (1984): Befragung. In: Roth, E.: Sozialwissenschaftliche Methoden, München et al., 144-172.
- Bar-Hayim, A.; Berman, G. S. (1992): The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 379-387.
- Bartone, P. T.; Adler, A. B. (1999): Cohesion Over Time in a Peacekeeping Medical Task Force. *Military Psychology*, 11: 1, 85-107.
- Bartone, P. T.; Kirkland, F. R. (1991): Optimal Leadership in Small Army Units. In: Gal, R.; Mangelsdorff, A. D.: Handbook of Military Psychology, Chichester et al., 393-409.
- Bartone, P. T.; Vaitkus, M. A.; Adler, A. B. (1998): Dimensions of Psychological Stress in Peacekeeping Operations. *Military Medicine*, 163: 9, 587-593.
- Bartone, P. T.; Adler, A. B.; Vaitkus, M. A. (1996): US-Soldaten und die Anforderungen von Friedensmissionen – Sozialpsychologische Aspekte. In: Meyer, G. M.: Friedensengel im Kampfanzug, Opladen, 75-100.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M.
- Bell, D. B.; Schumm, W. R.; Knott, B.; Segak, M. G. (1999): The desert fax: A research note on calling home from Somalia. *Armed Forces & Society*, 25: 3, 509-521.
- Biehl, H.; vom Hagen, U.; Mackewitsch, R. (2000): Motivation von Soldaten im Auslandseinsatz. *SOWI-Arbeitspapier* Nr. 125, Strausberg.
- Biehl, H.; Kümmel, G. (2000): Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen aus der Sicht männlicher Soldaten. Eine erste Zwischenbilanz in Auszügen, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg (online-Publikation: www.sowi-bundeswehr.de).
- Braun, M. (1985): Rationale Akteure und institutionelle Regelungen in Militärorganisationen. *SOWI-Berichte* Bd. 39, München.
- Bührer, M. (1983): „Offizier der Bundeswehr“: Selbst- und Fremdbild. *SOWI-Berichte* Bd. 32, München.
- Diekmann, A. (1997): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 3. durchgesehene Auflage, Reinbek.
- Dillkofer, H.; Klein, P. (1980): Der Unteroffizier der Bundeswehr II. Rekrutierung, Berufszufriedenheit, Selbst- und Fremdbild. *SOWI-Berichte* Bd. 21, München.

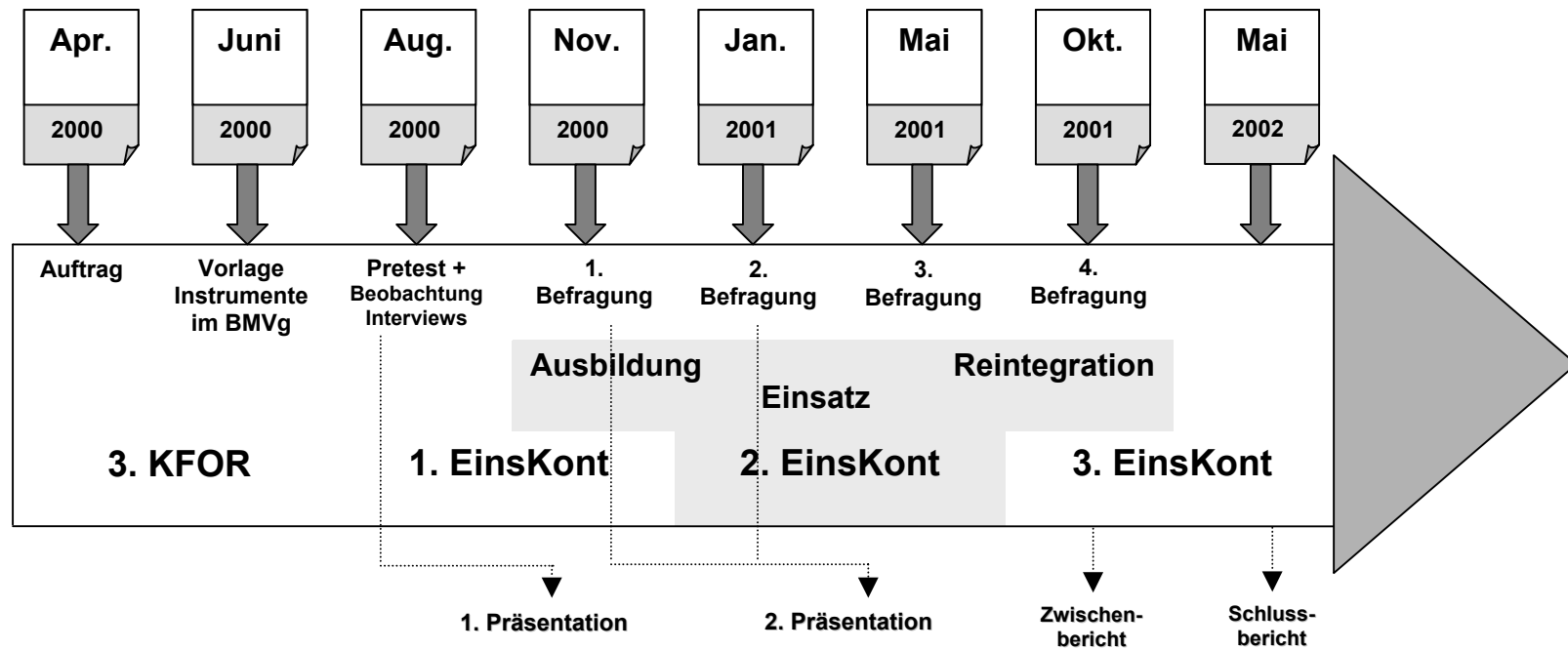
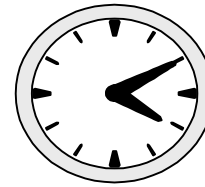
- Elster, J. (1989): *The Cement of Society*, Cambridge et al.
- Flick, U. (1996): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*, 2. Aufl., Reinbek.
- Friedrichs, J. (1972): *Methoden empirischer Sozialforschung*, Reinbek.
- Gal, R.; Manning, F. J. (1987): *Morale and Its Components. A Cross-National Comparison. Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 17, 369-391.
- Gal, R.; Mangelsdorff, A. D. (Hrsg.) (1991): *Handbook of Military Psychology*, Chichester et al.
- Green, D. P.; Sharpio, I. (1999): *Rational Choice. Eine Kritik am Beispiel von Anwendungen in der Politischen Wissenschaft*, München.
- Gupta, D. K. (1987): *Job Commitment of Indian Soldiers. SOWI-Forum International*, 7, 91-119.
- Hackman, J. R.; Oldham, G. R. (1975): *Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Heikenroth, A. (2000): *Wer will zur Bundeswehr? Eine Potenzialanalyse, SOWI-Arbeitspapier Nr. 123*, Strausberg.
- Henderson, D. (1985): *Cohesion. The Human Element in Combat*, Washington, DC.
- Hogarth, R. M.; Reder, M. W. (1987): *Rational Choice. The Contrast between Economics and Psychology*, Chicago et al.
- Huber, O. (1984): *Beobachtung*. In: Roth, E.: *Sozialwissenschaftliche Methoden*, München et al.: 124-143.
- Inglehart, R. (1989): *Kultureller Umbruch. Wertwandel in der westlichen Welt*, Frankfurt a. M. et al.
- Ingraham, L. H.; Manning, F. J. (1981): *Cohesion. Military Review*, 61: 6, 3-12.
- Kellett, A. (1982): *Combat Motivation. The Behavior of Soldiers in Battle*, Boston et al.
- Klein, P.; Lippert, E. (1998): *Morale and its Components in the German Bundeswehr*. In: Klein, P; Prüfert, A.; Wachtler, G.: *Das Militär im Mittelpunkt sozialwissenschaftlicher Forschung*, Baden-Baden, 21-31.
- Kümmel, G. (1999): *Morale in the Armed Forces. SOWI-Arbeitspapier Nr. 121*, Strausberg.
- Manning, F. J. (1991): *Morale, Cohesion, and Esprit de Corps*. In: Gal, R.; Mangelsdorff, A. D.: *Handbook of Military Psychology*, Chichester et al., 453-470.
- Marlowe, D. H. et al. (1985): *New Manning System Field Evaluation. Technical Report No. 1*, Washington, DC.

- Maslow, A. (1977): Motivation und Persönlichkeit, Olten.
- Mayntz, R.; Holm, K.; Hübner, P. (1972): Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie, Opladen.
- Metz-Göckel, H. (1996): Einstellungen und Werthaltungen in Organisationen, Essen.
- Meyer, G. M.; Collmer, S. (1998): Zum UN-Einsatz bereit? Bundeswehrsoldaten und ihr neuer Auftrag, Opladen.
- Moser, K. (1996): Commitment in Organisationen, Bern et al.
- Moskos, Ch. C. (1970): The American Enlisted Man, New York.
- Netemeyer, R. G.; Boles, J. S.; McMurrian, R. (1996): Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Olson, M. (1992): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen, Tübingen.
- Opp, K. D. (1970): Methodologie der Sozialwissenschaften, Reinbek.
- Petermann, F. (1984): Die Messung von Veränderungen. In: Roth, E.: Sozialwissenschaftliche Methoden, München et al., 583-594.
- Prim, R.; Tilmann, H. (1973): Grundlagen einer kritisch-rationalen Sozialwissenschaft, Heidelberg.
- Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B. (1994): An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales. *Journal of Applied Psychology*, 79, 702-713.
- Rosen, L. N. et.al. (1995): Marital Adjustment of Army Spouses One Year After Operation Desert Storm. *Journal of Applied Psychology*, 25, 677-692.
- Schulze, Gerhard (1992): Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart, Frankfurt a. M. et al.
- Segal, D. R. et al. (1999): Meeting the Missions of the 1990s with a Downsized Force: Human Ressource Management Lessons From the Deployment of PATRIOT Missile Units to Korea. *Military Psychology*, 11: 2, 149-167.
- Shils, E. A.; Janowitz, M. (1948): Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II. *Public Opinion Quarterly*, 12, 280-315.
- Siebold, G. L. (1999): The Evolution of the Measurement of Cohesion. *Military Psychology*, 11: 1, 5-26.
- Siebold, G. L.; Lindsay, T. J. (1999): The Relation Between Demographic Descriptors and Soldier-Perceived Cohesion and Motivation. *Military Psychology*, 11: 1, 109-128.

- Simon, H. A. (1997): *An Empirically Based Microeconomics*, Cambridge.
- Soeters, J. (1997): Value Orientations in Military Academies: A Thirteen Country Study. *Armed Forces & Society*, 24:1, 7-32.
- Soeters, J.; Recht, R. (1998): Culture and Discipline in Military Academies: An International Comparison. *Journal of Political and Military Sociology*, 26: 2, 169-189.
- Soeters, J.; Meulen, Jan van der (1999): *Managing Diversity in the Armed Forces*, Tilburg.
- Stouffer, S. A. et al. (1949): *The American Soldier. Studies In Social Psychology in World War II (Vol. 1-4)*, New York.
- Vaitkus, M. (1994): Unit Manning System: Human Dimensions Field Evaluation of the COHORT Company Replacement Model. *Technical Report ADA 285942*, Washington, DC.
- Wechsler Segal, M. (1986): The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13: 1, 9-38.
- Wiedemann, H. (1995): Gegenstandsbezogene Theoriebildung. In: Flick, U. et al.: *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, 2. Aufl., Weinheim.
- Wiesenthal, H. (1987): Rational Choice. Ein Überblick über Grundlinien, Theoriefelder und neuere Themenaquisition eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 16: 6, 434-449.
- Zey, M. (1998): *Rational Choice Theory and Organizational Theory: A Critique*. Thousand Oaks et al.

Auslandseinsätze der Bundeswehr (KFOR) – 1. Rückblick: Verlauf –

Zeitplan





**SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT DER
BUNDESWEHR**

Diese Untersuchung wird im Auftrag und mit Genehmigung des BMVg durchgeführt. Reg.-Nr. 1-426-00. Die Teilnahme ist anonym und freiwillig.

- 1. Abgesehen von Ihrem konkreten KFOR-Einsatz: Es gibt verschiedene Gründe, Soldat zu sein. Hier sind einige aufgeführt. Wie ist Ihre ganz persönliche Haltung zu folgenden Aussagen zum Soldatsein?**

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Ich bin Soldat, weil ich Menschen führen will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich bin Soldat, weil ich eine harte körperliche Tätigkeit ausüben will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich bin wegen der Kameradschaft Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich bin wegen der berufsnahen Verwendung Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich bin wegen der beruflichen Weiterbildung (Berufsförderung) Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich bin Soldat, weil mir Zivilberufe nicht zusagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich bin Soldat, um in der Welt herumzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ich bin aus Abenteuerlust Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich bin aus finanziellen Gründen Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ich bin aus Interesse am soldatischen Leben Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Ich bin wegen der günstigen Aufstiegschancen in der Bundeswehr Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Ich bin Soldat, weil ich bei der Bundeswehr einen neuen Beruf erlernen will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Ich bin aus Interesse an der Technik Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Ich bin aufgrund der Sicherheit des Arbeitsplatzes Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Ich bin Soldat, weil ich Menschen erziehen will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Ich bin Soldat, weil ich dem Staat dienen will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Ich bin Soldat, weil ich hinter den Auslandseinsätzen der Bundeswehr stehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Ich bin Soldat, weil ich von zu Hause weg wollte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Denken Sie nun konkret an Ihren Einsatz im Kosovo; wie bewerten Sie folgende Aussagen:

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Ich bin stolz, Soldat des deutschen KFOR-Kontingentes zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich identifiziere mich mit den mir gestellten Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich leiste einen wertvollen Beitrag zur Auftrags Erfüllung meiner Einheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich bin gerne Soldat des deutschen KFOR-Kontingentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich stehe hinter dem Auftrag des deutschen KFOR-Kontingentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich kann einem Kameraden empfehlen, sich für den Einsatz im Kosovo zu melden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Wenn es möglich wäre, würde ich sofort nach Hause reisen (Repatriierung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Für einen künftigen Einsatz würde ich mich freiwillig melden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich würde mich nur dann erneut freiwillig melden, wenn die Dauer des Einsatzes kürzer wäre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Warum sind Sie im 4. Kosovo-Kontingent?

- Ich wurde befohlen. 1
- Ich habe mich freiwillig gemeldet. 2

4. Wie ist Ihre generelle Einstellung zur Bundeswehr?

<i>sehr positiv</i>	<i>eher positiv</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher negativ</i>	<i>sehr negativ</i>
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Wie ist Ihre generelle Einstellung zum Einsatz?

<i>sehr positiv</i>	<i>eher positiv</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher negativ</i>	<i>sehr negativ</i>
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6. Der Einsatz im Kosovo ist Gegenstand öffentlicher Diskussion.
Wie ist Ihre persönliche Haltung zu den folgenden Aussagen?**

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Die Bundeswehr erfüllt im Kosovo einen sinnvollen Auftrag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Durch den Einsatz im Kosovo wird die Bundeswehr von den Soldaten anderer Armeen als gleichwertig anerkannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Durch den Einsatz der KFOR wird es gelingen, den Kosovo zu befrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Der Kosovo-Einsatz der Bundeswehr ist ein Beitrag zur Durchsetzung von Menschenrechten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Wenn die Armeen der KFOR irgendwann abziehen, wird die Gewalt im Kosovo wieder ausbrechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich persönlich leiste einen Beitrag zur Befriedung des Kosovo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Durch den Einsatz der Bundeswehr wird den Menschen im Kosovo geholfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Durch meinen persönlichen Einsatz im Kosovo wird sich nichts ändern. Es wird alles beim alten bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Die Bundeswehr sollte den Kosovo umgehend verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Letztendlich ist der Einsatz der KFOR im Kosovo nutzlos, da es keine grundlegenden Verbesserungen gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Was ich tue, hilft dabei, den Auftrag meiner Einheit zu erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wie ist Ihre persönliche Haltung zu den folgenden Aussagen?

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) In den deutschen Medien wird objektiv und fair über unseren Einsatz berichtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die deutsche Bevölkerung unterstützt den Einsatz der Bundeswehr im Kosovo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Mein Bekanntenkreis findet es richtig, dass ich am Kosovo-Einsatz teilnehme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die politische Entscheidung, die Bundeswehr in den Kosovo zu senden, war richtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die deutsche Bevölkerung interessiert sich zu wenig für den Einsatz des deutschen Kosovo-Kontingentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Was müsste nach Ihrer Erfahrung an der einsatzvorbereitenden Ausbildung verbessert werden?

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) allgemeine politische Bildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Schulungen über den Konflikt im Kosovo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Informationen über das Leben im Lager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) militärische Vorbereitungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Vorbereitungen auf meinen konkreten Tätigkeitsbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Training der körperlichen Fitness	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Vorbereitungen auf die Trennung vom privaten Umfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Vorbereitungen auf die Trennung vom Heimatstandort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit ...

	<i>sehr zufrieden</i>	<i>eher zufrieden</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher unzufrieden</i>	<i>sehr unzufrieden</i>
	1	2	3	4	5
a) Ihren Kameraden im Einsatz (Kameraden Ihrer Dienstgradgruppe, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbeiten oder Kontakt haben)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ihrem nächsten, d.h. <u>unmittelbaren</u> Vorgesetzten im Einsatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ihrem <u>nächsthöheren</u> Vorgesetzten im Einsatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Ich habe das für den militärischen Einsatz nötige Vertrauen ...

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) in meinen <u>unmittelbaren</u> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) in <u>höhere</u> Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) in meine persönliche Bewaffnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) in die Bewaffnung meiner Einheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) in die sanitätsdienstliche Versorgung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) in die persönliche Ausrüstung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) in das einsatzwichtige Gerät meiner Einheit/Teileinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) in meine Kameraden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Auf welcher Ebene befindet sich Ihr nächster (unmittelbarer) Vorgesetzter?

- Gruppe
- Zug
- Kompanie/Staffel/Einheit
- Bataillon/Verband
- Brigade
- oberhalb der Brigade

13. Wenn Sie an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten denken, inwiefern treffen folgende Eigenschaften auf ihn zu?

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) er besitzt hohe Fachkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) er ist immer zu einem Gespräch bereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) er erteilt klare Aufträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) er ist geradlinig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) er hat Interesse an meiner Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) er besitzt Autorität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) er ist bereit, zu informieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) er ist bereit, mir einen eigenen Verantwortungsbereich zuzuweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) er ist bereit, meine Leistung anzuerkennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) er zeigt ein konsequentes Verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) er ist vorbildhaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) er besitzt Überzeugungskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) er ist vertrauenswürdig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) er kontrolliert mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Welche der folgenden hauptsächlichen Aufgaben hat Ihr nächster (unmittelbarer) Vorgesetzter? (bitte nur eine Angabe)

- a) Führung im Rahmen des unmittelbaren Einsatzauftrages
- b) Stabsarbeit (Verband/Brigade)
- c) sonstige fachliche Aufgaben

15. Ist Ihr nächster (unmittelbarer) Vorgesetzter im Einsatz auch Ihr Vorgesetzter im Heimatstandort?

- ja
- nein

16. Abgesehen von Ihrem Einsatz im Kosovo, wie bewerten Sie folgende Aussagen zu Ihrer soldatischen Einstellung?

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Ich bin stolz, Soldat zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich identifiziere mich mit den mir gestellten Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich leiste einen wertvollen Beitrag zur Auftrags Erfüllung meiner Einheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich bin gerne Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich stehe hinter dem Auftrag der Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich kann einem Bekannten empfehlen, Soldat der Bundeswehr zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Wenn es möglich wäre, würde ich die Bundeswehr sofort verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Für mich ist der Dienst in der Bundeswehr in erster Linie ein Bekenntnis zu meinem Staat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Denken Sie jetzt wieder an Ihre Lage im Kosovo. Wenn Sie über sich und Ihr militärisches Umfeld nachdenken, wie bewerten Sie:

	<i>sehr hoch</i>	<i>eher hoch</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher gering</i>	<i>sehr gering</i>
	1	2	3	4	5
a) Ihre persönliche Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) die Motivation in Ihrer Einheit/Verband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) den Zusammenhalt in Ihrer Einheit/Verband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) die Einsatzbereitschaft Ihrer Einheit/Verband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) den Ausbildungsstand Ihrer Einheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) die Disziplin in Ihrer Einheit/Verband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ihren psychischen Erschöpfungsgrad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ihre Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ihre körperlichen Energiereserven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) die Qualität der sanitätsdienstlichen Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Wenn Sie über den Dienst in Ihrer Einheit nachdenken, wie schätzen Sie folgende Aussagen ein?

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Meine Einheit/Teileinheit ist für die Einsatzaufgaben insgesamt gut vorbereitet worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich habe Vertrauen in die gemeinsame Leistungsfähigkeit meiner Einheit/Teileinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Ausbildung am einsatzwichtigen Gerät/Ausrüstung ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Meine Einheit/Teileinheit erfüllt ihren Einsatzauftrag gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Wir gehören zu einer der besten Einheiten/Teileinheiten im KFOR-Kontingent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Der Befehlsweg in meiner Einheit/Verband ist gut eingespielt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die Führungsleistung in meiner Einheit/Verband ist einwandfrei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die Soldaten meiner Einheit/Teileinheit arbeiten gut zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Die Soldaten in meiner Einheit/Teileinheit wissen, dass sie sich aufeinander verlassen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Die Soldaten meiner Einheit setzen sich für mich ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Die Kameradschaft in unserer Einheit ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Denken Sie nun an Ihren täglichen Dienst in der abgelaufenen Woche.

- a) Wie hoch war Ihre durchschnittliche tägliche Arbeitszeit? _____ Stunden

20. Der Einsatz im KFOR-Kontingent bringt Belastungen mit sich. Die Einsatzdauer und die Einsatzhäufigkeit stehen dabei in direktem Zusammenhang. Welche Einsatzdauer und -häufigkeit würden Sie bevorzugen?

- 4 Monate Einsatzdauer (ohne Urlaub) und 16 Monate Abstand zum erneuten Einsatz.
- 6 Monate Einsatzdauer (mit Urlaub) und 24 Monate Abstand zum erneuten Einsatz.

21. Der Einsatz im Kosovo ist mit besonderen persönlichen Gefährdungen verbunden. Wie schätzen Sie die folgenden Gefahren/Bedrohungen konkret ein?

	<i>sehr hoch</i>	<i>eher hoch</i>	<i>teils – teils</i>	<i>eher gering</i>	<i>sehr gering</i>
	1	2	3	4	5
a) Heckenschützentätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Übergriffe seitens der Zivilbevölkerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ein Wiederaufflammen der bewaffneten Auseinandersetzungen der Konfliktparteien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Versagen von Vorgesetzten in gefährlichen Situationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Verkehrsunfälle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Minengefahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) unsachgemäßer Umgang mit Waffen und Gerät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) unberechenbares Verhalten von Kameraden in gefährlichen Situationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Krankheitsrisiken im Einsatzland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Aus meiner Sicht müsste folgende Ausrüstung/Ausstattung verbessert werden:

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
Handfeuerwaffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekleidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Waffen-/Einsatzsystem der Einheit/Teileinheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sanitätsausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radfahrzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kettenfahrzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Funkausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Datenverarbeitung/Datenübertragung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutzmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufklärungsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Wenn Sie an Ihre überwiegende dienstliche Tätigkeit denken, wie schätzen Sie folgende Aussagen ein?

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Ich habe eine abwechslungsreiche Tätigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft überhaupt nicht zu</i>
b) Ich mache hauptsächlich Routinedienst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich kann bei der Ausführung meines Dienstes das Lager nicht verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Morgens weiß ich oft nicht, wie der Dienst des Tages aussehen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Auf die Gestaltung des Dienstes kann ich kaum Einfluss nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Der tägliche Dienst füllt mich nicht aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Meine tägliche dienstliche Aufgabe sehe ich als sinnvoll an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ich kann eigene Vorstellungen in den Dienst einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich bin durch den Dienst völlig ausgelastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Mein Dienst ist langweilig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Der Dienst wirkt auf mich richtig belastend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Durch meinen Dienst komme ich zu wenig zum Schlafen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Die Regeln für die Anwendung militärischer Gewalt (ROE) sind für mich eindeutig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Ich kann im Dienst mein militärisches Können anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Wie schätzen Sie den KFOR-Einsatz für sich ganz persönlich ein?

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Ich verfüge nun über eine bessere Ausbildung als viele Kameraden zu Hause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich erwarte eine bessere Beurteilung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich kann anderen Menschen Hilfe leisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich erwarte eine Verbesserung meiner Karriereausichten als Soldat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Im Einsatz kann ich zeigen, dass ich besonderen Herausforderungen gewachsen bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Als einsatzerfahrener Soldat findet man bei Kameraden höhere Anerkennung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Auf welcher Ebene befindet sich Ihr nächsthöherer Vorgesetzter?

- Zug
- Kompanie/Staffel/Einheit
- Bataillon/Verband
- Brigade
- oberhalb der Brigade

26. Wenn Sie an Ihren nächsthöheren Vorgesetzten denken, inwiefern treffen folgende Eigenschaften auf ihn zu?

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) er besitzt hohe Fachkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) er ist immer zu einem Gespräch bereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) er erteilt klare Aufträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) er ist geradlinig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) er hat Interesse an meiner Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) er besitzt Autorität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) er ist bereit, zu informieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) er ist bereit, mir einen eigenen Verantwortungsbereich zuzuweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) er ist bereit, meine Leistung anzuerkennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) er zeigt ein konsequentes Verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) er ist vorbildhaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) er besitzt Überzeugungskraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) er ist vertrauenswürdig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) er kontrolliert mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Welche der folgenden hauptsächlichen Aufgaben hat Ihr nächsthöherer Vorgesetzter? (bitte nur eine Angabe)

- Führung im Rahmen des unmittelbaren Einsatzauftrages
- Stabsarbeit (Verband/Brigade)
- sonstige fachliche Aufgaben

28. Ist Ihr nächsthöherer Vorgesetzter im Einsatz auch Ihr Vorgesetzter im Heimatstandort?

- ja 1
- nein 2

- 29. In der folgenden Frage verstehen wir unter Familie eine Beziehung zur Partnerin/Partner, ob verheiratet oder nicht. Wenn dies auf Sie nicht zutrifft, weiter mit Frage 32. Bewerten Sie bitte – unabhängig von Ihrem KFOR-Einsatz – folgende Aussagen zum generellen Verhältnis von Dienst und Familie.**

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Die Anforderungen meiner Arbeit beeinträchtigen das Familienleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Dinge, die ich zu Hause erledigen will, bleiben wegen der Anforderungen, die mein Dienst an mich stellt, unerledigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Mein Dienst erzeugt Stress, der es schwierig macht, familiären Verpflichtungen nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Anforderungen meiner Familie beeinträchtigen meine dienstlichen Pflichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Dinge, die ich in meinem Dienst erledigen will, bleiben wegen der Anforderungen meiner Familie ungetan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Familiärer Stress beeinträchtigt meine Fähigkeit, meinen dienstlichen Pflichten nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich hatte <u>vor dem Einsatz</u> genügend Zeit, mich besonders der Familie zu widmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Der Arbeitsanfall meines Dienstes macht es schwierig, familiären Verpflichtungen nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Wegen dienstlicher Pflichten muss ich meine Pläne für Familienaktivitäten ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ich muss dienstliche Dinge wegen meines Zeitaufwandes zu Hause aufschieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Mein Familienleben beeinträchtigt meine Arbeitspflichten, wie z. B. rechtzeitig zum Dienst zu kommen, tägliche Aufgaben zu erfüllen, Überstunden zu leisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 30. Beantworten Sie bitte folgende Fragen zur Möglichkeit, die Familie während der Dauer des Kontingentes wiederzusehen:**

	<i>ja</i>	<i>nein</i>
	1	2
a) Ich habe meine Familie während eines Betreuungswochenendes wiedergesehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich habe meine Familie während eines Heimaturlaubes wiedergesehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen:

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Meine Familie leidet unter der Trennung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich leide unter der Trennung von meiner Familie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Wie stehen Sie zu folgender Aussage?

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
Fehlende sexuelle Kontakte während des Einsatzes stellen für mich ein Problem dar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen zur Familienbetreuung:

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Das Angebot der Familienbetreuungscentren zur Einsatz <u>vorbereitung</u> ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Das Angebot der Familienbetreuungscentren <u>wäh</u> rend des Einsatzes ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen zum Auslandsverwendungszuschlag (AVZ).

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Durch die Zulage sind die dienstlichen Belastungen leichter zu ertragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Im Vergleich zu den Kameraden aus den meisten anderen Ländern ist unsere Zulage zu gering.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen zur psychologischen Betreuung:

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Das Angebot der psychologischen Betreuung vor Ort ist ausreichend, um mir die eventuell notwendige Hilfe zu leisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich habe Vertrauen in den Psychologischen Dienst der Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Bewerten Sie bitte folgende Aussagen zur militärseelsorgerischen Betreuung:

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme über- haupt nicht zu</i>
	1	2	3	4	5
a) Ich persönlich finde es gut, dass Militärseelsorger vor Ort sind (unabhängig davon, ob ich ihren Dienst in Anspruch nehme oder nicht).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bei Problemen nutze ich das Gesprächsangebot der Militärseelsorger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die sonstigen Betreuungsangebote der Militärseelsorge sind attraktiv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Wie bewerten Sie folgende Aspekte der Freizeit und des Lebens im Lager?

	<i>sehr gut</i>	<i>eher gut</i>	<i>teils- teils</i>	<i>eher schlecht</i>	<i>sehr schlecht</i>
	1	2	3	4	5
a) Sportmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Versorgung mit Marketenderwaren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Betreuungseinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Unterkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Möglichkeit, Ausrüstung und persönliche Dinge zu verstauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Waschgelegenheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) sanitäre Anlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Einrichtungen zur Einnahme der Mahlzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Telefonverbindung nach Hause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Postweg nach Hause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 38. Einige Soldaten berichten, dass diese im Verlauf des Einsatzes mehr Alkohol trinken. Wie schätzen Sie Ihren persönlichen Alkoholkonsum während des Einsatzes im Vergleich mit zu Hause ein?**

<i>Ich trinke sowieso <u>keinen</u> Alkohol.</i>	<i>Seitdem ich im Kosovo bin, haben sich meine Trinkgewohnheiten <u>nicht geändert</u>.</i>	<i>Seitdem ich im Kosovo bin, trinke ich <u>mehr</u> Alkohol als vorher.</i>	<i>Seitdem ich im Kosovo bin, trinke ich <u>weniger</u> Alkohol als zuvor.</i>
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Angaben zur Person

- 39. In welchem Jahr sind Sie geboren?** 19____
- 40. Höchster Schulabschluss**
- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1 | keinen | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Realschulabschluss | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Fachhochschul-/Allgemeine Abiturreife (Abitur) | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Fachhochschul-/Universitätsstudium | <input type="checkbox"/> |
| 6 | anderes: | <input type="checkbox"/> |
-
- 41. Geschlecht**
- | | | |
|---|----------|--------------------------|
| 1 | männlich | <input type="checkbox"/> |
| 2 | weiblich | <input type="checkbox"/> |
- 42. Wie ist Ihr Familienstand?**
(bitte nur eine Angabe)
- | | | |
|---|----------------------------------|--------------------------|
| 1 | ledig (ohne feste Beziehung) | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Partnerschaft/Lebensgemeinschaft | <input type="checkbox"/> |
| 3 | verheiratet | <input type="checkbox"/> |
| 4 | geschieden/getrennt lebend | <input type="checkbox"/> |
| 5 | verwitwet | <input type="checkbox"/> |
- 43. Wenn Sie verheiratet sind oder in einer Partner-/Lebensgemeinschaft leben: Ist Ihr Partner berufstätig?**
- | | | |
|---|------|--------------------------|
| 1 | ja | <input type="checkbox"/> |
| 2 | nein | <input type="checkbox"/> |
- 44. Anzahl der Kinder**
-

- 45. Welcher Religion bzw. Konfession gehören Sie an?**
- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1 | keiner Konfession | <input type="checkbox"/> |
| 2 | evangelisch | <input type="checkbox"/> |
| 3 | katholisch | <input type="checkbox"/> |
| 4 | andere Konfession/Religionszugehörigkeit | <input type="checkbox"/> |
- 46. In welchem Bundesland sind Sie überwiegend aufgewachsen? Bitte entscheiden Sie sich für ein Bundesland?**
- | | | | | | |
|---|---------------------|--------------------------|----|------------------------|--------------------------|
| 1 | Schleswig-Holstein | <input type="checkbox"/> | 10 | Saarland | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Hamburg | <input type="checkbox"/> | 11 | Brandenburg | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Niedersachsen | <input type="checkbox"/> | 12 | Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Bremen | <input type="checkbox"/> | 13 | Sachsen | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> | 14 | Sachsen-Anhalt | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Hessen | <input type="checkbox"/> | 15 | Thüringen | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> | 16 | Berlin (ehemals Ost) | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> | 17 | Berlin (ehemals West) | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Bayern | <input type="checkbox"/> | 18 | Ausland | <input type="checkbox"/> |
- 47. Wie weit ist Ihr Hauptwohnsitz von Ihrem zuständigen Familienbetreuungs-/zentrum/-stelle entfernt?** _____(km)
- 48. Zu welcher der aufgeführten Dienstgradgruppen gehören Sie?**
- | | | |
|---|--------------------|--------------------------|
| 1 | Stabsoffizier | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Offizier | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Unteroffizier m.P. | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Unteroffizier o.P. | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Mannschaften | <input type="checkbox"/> |
- 49. Welchen Status haben Sie?**
- | | | |
|---|---|--------------------------|
| 1 | Grundwehrdienstleistender | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Freiwillig zusätzlich Wehrdienst Leistender | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Soldat auf Zeit | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Berufssoldat | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Reservist | <input type="checkbox"/> |
- 50. Anzahl Ihrer vorausgegangenen Auslandseinsätze im Rahmen eines Einsatzkontingentes** _____
- 51. In welcher Teilstreitkraft/welchem OrgBereich sind Sie?**
- | | | | | | | | | | | | |
|---|------|--------------------------|---|-----------|--------------------------|---|--------|--------------------------|---|---------|--------------------------|
| 1 | Heer | <input type="checkbox"/> | 2 | Luftwaffe | <input type="checkbox"/> | 3 | Marine | <input type="checkbox"/> | 4 | ZSanDBw | <input type="checkbox"/> |
|---|------|--------------------------|---|-----------|--------------------------|---|--------|--------------------------|---|---------|--------------------------|

Für Heeressoldaten: Welcher Truppengattung gehören Sie an?

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 Jäger/GebirgsjägerTr | <input type="checkbox"/> | 10 FernmeldeTr/TrFmVerbDst | <input type="checkbox"/> |
| 2 PanzergrenadierTr | <input type="checkbox"/> | 11 FeldjägerTr | <input type="checkbox"/> |
| 3 Fallschirmjäger | <input type="checkbox"/> | 12 FernspähTr | <input type="checkbox"/> |
| 4 Panzer/PzAufklärerTr | <input type="checkbox"/> | 13 TopographieTr | <input type="checkbox"/> |
| 5 ArtillerieTr | <input type="checkbox"/> | 14 SanitätsTr | <input type="checkbox"/> |
| 6 HeeresflugabwehrTr | <input type="checkbox"/> | 15 InstandsetzungsTr | <input type="checkbox"/> |
| 7 FeldnachrichtenTr | <input type="checkbox"/> | 16 NachschubTr | <input type="checkbox"/> |
| 8 PionierTr | <input type="checkbox"/> | 17 sonstige Truppe | <input type="checkbox"/> |
| 9 ABC-AbwehrTr | <input type="checkbox"/> | | |

52. Was ist Ihre Haupttätigkeit?

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 Führungsaufgaben | <input type="checkbox"/> |
| 2 Sicherungsaufgaben/Kontrollen | <input type="checkbox"/> |
| 3 Transportaufgaben | <input type="checkbox"/> |
| 4 Stabsdienst | <input type="checkbox"/> |
| 5 Funktionsdienst (Inst/Wtg/Küche/Versorgung/SanVersorgung) | <input type="checkbox"/> |
| 6 Erkundung/Aufklärung | <input type="checkbox"/> |
| 7 sonstige Unterstützungsleistung für andere | <input type="checkbox"/> |
| 8 anderes | <input type="checkbox"/> |

53. Lage: Einer Ihrer Kameraden hat soeben erfahren, dass er erstmals in den Kosovo muss. Sie können ihn nur auf einen Punkt aufmerksam machen. Was sagen Sie ihm?

54. Wir haben die Absicht, Sie später erneut zu befragen. Ihre späteren Antworten wollen wir dann mit diesen vergleichen. Da die Anonymität gewährt ist, können wir hier nicht nach Ihrer PK (Personenkennziffer) fragen. Füllen Sie deshalb folgenden, nur Ihnen zugänglichen, Schlüssel zur Wiedererkennung aus:

- a) 2. Buchstabe Ihres Vornamens
- b) 3. Buchstabe Ihres Nachnamens
- c) Ihr Geburtsmonat (als Ziffer: z. B. Mai = 05)
- d) 1. Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter

	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

Anlage 3**Regionale Herkunft der Soldaten des 1. Einsatzkontingentes KFOR
(Ort der Stationierung)**

Bundesland	Anzahl der Soldaten
Baden-Württemberg	1.470
Bayern	1.513
Berlin	51
Brandenburg	51
Bremen	8
Hamburg	19
Hessen	176
Mecklenburg-Vorpommern	107
Niedersachsen	302
Nordrhein-Westfalen	102
Rheinland-Pfalz	179
Saarland	32
Sachsen	495
Sachsen-Anhalt	189
Schleswig-Holstein	82
Thüringen	523

Autoren

Biehl, Heiko, M.A. (geb. 1971)

1993-1997 Studium der Politikwissenschaft, der Neueren Geschichte und der Informationswissenschaft an der Universität des Saarlandes, der Freien Universität Berlin und der Universität Potsdam. 1998-1999 wiss. Mitarbeiter im DFG-Projekt „Parteimitglieder im Vergleich. Partizipation und Repräsentation“ am Lehrstuhl „Innenpolitik/Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland“ bei Herrn Prof. Dr. Wilhelm Bürklin. Seit 1999 wiss. Angestellter am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr.

vom Hagen, Ulrich, Dipl.-Ver.Wiss. (geb. 1969)

1991-1998 Studium des interdisziplinären Studiengangs Verwaltungswissenschaft an den Universitäten Konstanz und Angers/Frankreich; Diplom. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Verwaltungsmanagement. Freier Mitarbeiter der Unternehmensberatung Arthur Andersen im Bereich „Public Management“. Seit Dezember 1999 wiss. Angestellter am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr.

Mackewitsch, Reinhard, Oberstleutnant (geb. 1953)

Eintritt in die Bundeswehr: 1972. Im Rahmen der Offizierausbildung Studium der Pädagogik an der Universität der Bundeswehr München. Studienschwerpunkte: Empirische Sozialforschung und Psychologie; Diplom.

Truppenverwendungen als Offizier bis zur Ebene Bataillonskommandeur. Lehr- und ministerielle Verwendungen; seit 1997 Planungsstaboffizier beim Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr und derzeit Projektleitung Auslandseinsätze der Bundeswehr im Rahmen von KFOR.

Publikationen der Autoren zum Thema Auslandseinsätze:

Biehl, H.; vom Hagen, U.; Mackewitsch, R. (2000): Die Motivation von Soldaten im Auslandseinsatz. Ein Problemaufriß in forschungspraktischer Perspektive. In: Kümmerl, G.; Prüfert, A. (Hrsg.): *Military Sociology. The Richness of a Discipline*, Baden-Baden, 345-378.

Biehl, H.; vom Hagen, U.; Mackewitsch, R. (2000): The Bundeswehr Deployments in the KFOR mission. An Analysis of the Soldiers' Situation. In: Adler, A.; Castro, C. (Hrsg.): *The Future of Warfare. Sustaining Military Performance in an Environment of High Operations Tempo*, Heidelberg (CD-ROM-Version).

Biehl, H.; vom Hagen, U.; Mackewitsch, R. (2000): Motivation von Soldaten im Auslandseinsatz. SOWI-Arbeitspapier Nr. 125, Strausberg.