



Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr



Panelstudie zur beruflichen Entwicklung von Marineoffizieren

Dritter Forschungsbericht
zur Berufsbiografischen Panelstudie Marineoffiziere
Ergebnisse der Befragungen der
Crews VII/2005 bis VII/2009

Carsten Pietsch

Forschungsbericht 91

Mai 2010

Die in der vorliegenden Publikation vorgetragenen Ansichten und Meinungen sind ausschließlich diejenigen des Autors und geben nicht notwendigerweise die Sicht oder die Auffassung des Bundesministeriums der Verteidigung wieder.

Impressum

Herausgeber: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Verantwortlich für den Inhalt: Carsten Pietsch

Anschrift: PF 1142, 15331 Strausberg

Tel.: +49 (0)3341 58 1833; Fax: +49 (0)3341 58 1802

E-Mail: CarstenPietsch@bundeswehr.org

Internet: www.sowi.bundeswehr.de

© Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

ISSN 0342-2569 – ISBN 978-3-941481-08-4

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Belege erbeten.

Druck: Print- und Medienzentrums der Wehrbereichsverwaltung Ost, August 2010

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Panelstudie zur beruflichen Entwicklung von Marineoffizieren

Dritter Forschungsbericht
zur Berufsbiografischen Panelstudie Marineoffiziere
Ergebnisse der Befragungen der
Crews VII/2005 bis VII/2009

Carsten Pietsch

Forschungsbericht 91

Strausberg, Mai 2010

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	5
1.1	Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Ausbildung	6
1.2	Bewertung der Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik (MSM) und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem ersten Dienstjahr	8
1.3	Bewertung des Studiums und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem vierten Dienstjahr	9
2	Hintergrund und Erkenntnisinteresse	13
3	Themenbereiche und Forschungsfragen	17
3.1	Entwicklung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr	17
3.2	Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Marineoffizieranwärter	18
3.3	Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensverlauf und Lebensplanung von Marineoffizieren	18
4	Projektdesign und Methode	21
4.1	Projektdesign	21
4.2	Methode	23
5	Ergebnisse des Moduls I: Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an ihre Ausbildung	25
5.1	Alter, Geschlecht, regionale und soziale Herkunft	26
5.2	Informationsquellen über die Ausbildung zum Marineoffizier	36
5.3	Gründe für die Ausbildungsaufnahme	41
5.4	Unterstützung des sozialen Umfelds	43
5.5	Selbstauskunft über schulische Leistungen	45
5.6	Körperliche Konstitution der Offizieranwärter	47
5.7	Erwartungen an den Marineoffizierberuf und die Bundeswehr	48
5.8	Zusammenfassung	51
6	Ergebnisse des Moduls II: Bewertung der Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem ersten Dienstjahr	55
6.1	Bewertung der Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik	56
6.1.1	Soldatische Basisausbildung	58
6.1.2	Infanteristische Basisausbildung	66
6.1.3	Seemännische Basisausbildung	73
6.1.4	Nautische Basisausbildung	80
6.1.5	Offizierlehrgang	87

6.1.6	Flottenpraktikum	93
6.2.	Entwicklungen der Marineoffizieranwärter und Offiziere in ihrer Dienstzeit.....	99
6.2.1	Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung	99
6.2.2	Bindung an Bundeswehr und Marine	103
6.2.3	Integration und Kameradschaft	106
6.2.4	Entwicklung der Perspektive Berufssoldat	108
6.2.5	Widerruf von Verpflichtungserklärungen	112
6.3	Zusammenfassung	118
7	Ergebnisse des Moduls III: Bewertung des Studiums und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem vierten Dienstjahr	123
7.1	Retrospektive Bewertung der Ausbildung an der MSM	124
7.2	Bewertung des Studiums	126
7.3	Entwicklungen persönlicher Einschätzungen zur Bundeswehr	134
7.4	Zusammenfassung	151
8	Ausblick	155
9	Literaturverzeichnis	157

1 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Seit 2005 führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) Befragungen der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter der Marine durch. Dabei sollen in erster Linie Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie sich die Bindung der Soldatinnen und Soldaten an die Bundeswehr und ihre Berufsbiografie entwickeln. Dazu wird untersucht, wie sie ihre Ausbildung, ihr Studium und ihren Truppendienst erleben und bewerten und wie sich während dieser Abschnitte ihre Persönlichkeit und ihre Einstellungen verändern. Auch werden Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffiziere an den Beruf und ihre Ausbildung untersucht. Diese Daten können im späteren Verlauf der Studie im Idealfall als Prädiktoren für die mögliche Entwicklung von Bindungen herangezogen werden. Die Untersuchung ist als Panelstudie konzipiert, in deren Rahmen die einzelnen Ausbildungsjahrgänge, auch „Crew“ genannt, zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihrer Verpflichtungszeit mittels eines Fragebogens befragt werden.¹ Die jeweiligen Befragungen werden dabei als „Module“ bezeichnet. Die Panelstudie ist auf eine Begleitung der Crews von Beginn ihrer Ausbildung an der Marineschule Mürwik (MSM) bis kurz vor Ablauf der Verpflichtungszeit angelegt.

Der vorliegende Forschungsbericht beinhaltet die Befragungsergebnisse von 1 231 Offizieranwärtinnen aus insgesamt 5 Ausbildungsjahrgängen (Crews VII/2005 bis VII/2009). Erstmals werden auch die Einschätzung der Studiumsphase durch 164 Marineoffiziere der Crew VII/2005 und VII/2006 und eine Analyse ihrer persönlichen Entwicklung dargestellt. Während an den Einstiegsbefragungen in Mürwik durchschnittlich 95 Prozent der Marineoffizieranwärtinnen² teilgenommen haben, ist die Ausschöpfungsquote für die Befragungen der beiden Crews während ihres Studiums mit 45 Prozent bzw. 32 Prozent deutlich niedriger.

Der Forschungsbericht gliedert sich in acht Teile: Kapitel 1 gibt eine Zusammenfassung der Ergebnisse. Kapitel 2 erläutert den Hintergrund der Studie und das Erkenntnisinte-

-
- 1 Bei den einzelnen Crews verweist die römische Ziffer auf den Monat des Ausbildungsbeginns, die arabischen Ziffern hinter dem Schrägstrich beziehen sich auf das dazugehörige Jahr. Die Verpflichtungszeit für die Laufbahn der Offiziere beträgt ab 2007 statt wie bisher 12 Jahre mindestens 13 Jahre.
 - 2 Im Folgenden soll alleinig der Begriff Marineoffizieranwärtinnen gebraucht werden – die weibliche Form ist hier explizit eingeschlossen.

resse. Kapitel 3 stellt die Themenbereiche und Forschungsfragen der Studie dar. Kapitel 4 erläutert Projektdesign und Methode. In Kapitel 5 werden schwerpunktmäßig die Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Ausbildung der Crew VII/2009 untersucht. In Kapitel 6 stehen die Bewertung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik und die Entwicklungen der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 in ihrem ersten Dienstjahr im Mittelpunkt. Kapitel 7 umfasst die Bewertung des Studiums durch Befragte von Crew VII/2005 und VII/2006 und ihre Entwicklungen in der Studiumsphase. Kapitel 8 beendet den Forschungsbericht mit einem Ausblick auf die künftige Fortführung der Studie.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Kapitel zusammengefasst, die sich mit den Einschätzungen und Entwicklungen der einzelnen Crews befassen. Dabei beziehen sich die Angaben, sofern nicht explizit der im jeweiligen Kapitel untersuchten Crew zugeordnet, auf die Gesamtheit der befragten Crews im jeweiligen Kapitel.

1.1 Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Ausbildung

- Rund vier von zehn Crewmitgliedern stammen aus Ostdeutschland. Diese Verteilung ist seit Crew VII/2005 stabil. Erstmals umfasst mit der Crew VII/2009 ein Jahrgang 32 Prozent Frauen (siehe Abschnitt 5.1).
- Insgesamt besitzt rund ein Drittel der Mütter und zwischen 34 Prozent und 45 Prozent der Väter der Marineoffizieranwärter einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, wobei der Anteil der Marineoffizieranwärter mit akademischem Elternhaus zurückgeht. Insofern kann der Offizierberuf als Mechanismus sozialen Aufstiegs gelten. Die Marineoffizieranwärter entstammen einem vergleichbaren sozialen Hintergrund wie der übrige Offiziersnachwuchs an den Universitäten der Bundeswehr (siehe Abschnitt 5.2).
- Vor ihrer Berufsentscheidung weisen viele Marineoffizieranwärter in ihrem persönlichen Lebensumfeld deutliche Bezüge zur Bundeswehr und zur Marine auf: Eine Mehrheit wohnt in der Nähe einer Kaserne oder Liegenschaft der Bundeswehr und bei jedem dritten Marineoffizieranwärter ist oder war ein Mitglied des engeren Familienkreises Zeit- oder Berufssoldat bei der Bundeswehr. Zwischen 15 Prozent und 21 Prozent der Väter sind oder waren bei der Marine (siehe Abschnitt 5.2).

- Ihre Informationen zur Bundeswehr und zur Marine bezieht die Crew VII/2009 wie ihre Vorgänger im Wesentlichen aus den Internetseiten der Bundeswehr, aus Gesprächen mit Eltern und Freunden sowie aus Informationsmaterial der Bundeswehr. Informationen aus dem Internet sowie Gespräche mit den Eltern und dem Wehrdienstberater haben den größten Einfluss auf die Berufsentscheidung (siehe Abschnitt 5.2).
- Die wichtigsten Gründe für die Entscheidung, Marineoffizier werden zu wollen, stellen die Karrieremöglichkeiten bei der Bundeswehr, das Interesse an Führungsaufgaben und der Umgang mit Menschen dar. Das Interesse an der Seefahrt folgt an vierter Stelle. Insgesamt gewinnt vor allem die Studiumsmöglichkeit während der Ausbildung an Gewicht für die Entscheidung, Marineoffizier werden zu wollen. Die Seefahrt hat nur in wenigen Familien der Marineoffiziere Tradition (siehe Abschnitt 5.3).
- Väter und Mütter unterstützen die Berufswahl der Offizieranwärter am häufigsten, Geschwister und Freunde etwas weniger. Neun von zehn Vätern befürworten die Ausbildungsaufnahme, 15 Prozent der Mütter lehnen sie ab. Die Zustimmung der Partnerinnen und Partner spielt zu diesem Zeitpunkt noch keine große Rolle (siehe Abschnitt 5.4).
- Die schulischen Leistungen von Crew VII/2005 bis VII/2009 werden nicht schlechter. Im Fach Mathematik bringen durchschnittlich vier von zehn Marineoffizieranwärtern nur befriedigende bzw. ausreichende Leistungen. Dieser Anteil ist für die erste Fremdsprache, in den meisten Fällen Englisch, noch höher (siehe Abschnitt 5.5).
- In ihrer körperlichen Konstitution unterscheidet sich die Crew VII/2009 nicht wesentlich von ihren Vorgängern. Der überwiegende Teil ist normalgewichtig. Auch wenn der Anteil der Übergewichtigen unter dem Mittelwert aller Crews liegt, ist gleichwohl knapp ein Fünftel übergewichtig (siehe Abschnitt 5.6).
- Besonders wichtig ist der Crew VII/2009, dass der Beruf eine interessante Tätigkeit darstellt. Wichtig sind auch das Erleben von Kameradschaft und die Möglichkeit, Verantwortung übernehmen und Untergebene führen zu können. Dagegen sind gezielte Dienstzeiten und viele Auslandsaufenthalte für knapp ein Drittel unwichtig. Verhältnismäßig große Zweifel hegen die Marineoffiziere hinsichtlich der künftigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der geregelten Dienstzeiten und der freundlichen und verständnisvollen Vorgesetzten (siehe Abschnitt 5.7).

1.2 Bewertung der Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem ersten Dienstjahr

- Alle Ausbildungsabschnitte werden mehrheitlich positiv bewertet. Die besten Bewertungen im Crewvergleich erhalten das *Flottenpraktikum* (siehe Abschnitt 6.1.6) und die *Nautische Basisausbildung* (je 88 Prozent Zufriedenheit; siehe Abschnitt 6.1.4). Dahinter folgen der *Offizierlehrgang* (86 Prozent; siehe Abschnitt 6.1.5) und die *Infanteristische Basisausbildung* (77 Prozent; siehe Abschnitt 6.1.2). Mit der *Soldatischen Basisausbildung* (74 Prozent; siehe Abschnitt 6.1.1) und der *Seemännischen Basisausbildung* (63 Prozent; siehe Abschnitt 6.1.3) sind die wenigsten Soldatinnen und Soldaten zufrieden, womit sich die Ausbildung auf der GORCH FOCK weiterhin als deutlichster Ansatzpunkt für Verbesserungen zeigt. Von diesem Muster weicht insgesamt auch die Crew VII/2008 nicht ab.
- Bei körperlich fordernden Ausbildungsabschnitten sind die Frauen insgesamt geringfügig weniger zufrieden, bei intellektuell fordernden Abschnitten etwa gleich zufrieden wie Männer. In der *Seemännischen Basisausbildung* sind die Frauen wahrscheinlich aufgrund der Unterbringungssituation zufriedener (siehe Abschnitt 6.3).
- Die Vorbereitung auf die spätere Verwendung, die Ausbildungsinhalte sowie die Anerkennung durch die Vorgesetzten sind im Crewvergleich die wichtigsten drei Faktoren, die im ersten Jahr am stärksten auf die Zufriedenheit der Marineoffizieranwärter mit ihrer Ausbildung wirken (siehe Abschnitt 6.3).
- Die Ausbildung selbst wird von mindestens der Hälfte der Marineoffizieranwärter bezüglich der eigenen persönlichen Entwicklung immer oder oft förderlich empfunden. Positiv werden in der Crew VII/2008 gesteigertes Verantwortungsbewusstsein, vermehrter Sinn für Kameradschaft und erweitertes Fachwissen hervorgehoben, negativ dagegen vor allem geringe Auswirkungen auf analytisches und ganzheitliches Denken, auf die Allgemeinbildung und auf wirtschaftlich sparsames Verhalten (siehe Abschnitt 6.2.1).
- Insgesamt nimmt die Identifikation der Soldatinnen und Soldaten von Crew VII/2008 mit der Marine im Verlauf der Ausbildung in Mürwik zu: So steigt der Anteil der Offizieranwärter, die stolz darauf sind, in der Öffentlichkeit als Angehörige der Marine wahrgenommen zu werden. Neun von zehn würden sich zudem

auch erneut entscheiden, Offizier der Bundeswehr zu werden oder erneut zur Marine zu gehen (siehe Abschnitt 6.2.2).

- Zu Beginn der Ausbildung geben je nach Crew zwischen 50 und 60 Prozent an, Berufsoffizier werden zu wollen, weniger als zehn Prozent lehnen dies ab, ein Drittel ist unentschieden. Am Ende der Ausbildung in Mürwik will noch ein knappes Drittel später Berufssoldat werden, etwa ein weiteres Drittel ist unentschieden, der Rest spricht sich dagegen aus. Im Crewvergleich ist dieses Muster stabil (siehe Abschnitt 6.2.4).
- Die Erwartungen an die Bundeswehr und die künftigen Arbeitsbedingungen fallen in der Crew VII/2008 nach einem Jahr Ausbildung an der MSM schlechter aus als zuvor. Am stärksten negativ verändert sich die Einschätzung der Aussicht auf geregelte Dienstzeiten, die künftig gewährleistete Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Aussicht auf freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte. Dagegen nimmt die Aussicht zu, Anvertraute führen und zur See fahren zu können (siehe Abschnitt 6.2.4).
- Der Anteil der Soldatinnen und Soldaten an der Gesamtcrew, die ihre Verpflichtungserklärung widerrufen haben, liegt im langjährigen Mittel bei rund zehn Prozent. Als Gründe dafür werden zum einen fehlende oder falsche Vorstellungen über die Lebens- und Dienstumstände genannt, zum anderen – und deutlicher als in der Vorgängercrew – die Alternativen im zivilen Bereich, also parallele Bewerbungen auf zivile Stellenangebote oder Studienplätze an zivilen Universitäten (siehe Abschnitt 6.2.5).

1.3 Bewertung des Studiums und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem vierten Dienstjahr

- Aufgrund des vergleichsweise geringen Rücklaufs in der Erhebungsphase während des Studiums (Modul III) können keine Aussagen über die Gesamtheit der Crews VII/2005 und VII/2006 getroffen werden, sondern nur über die jeweiligen Gruppen der Befragten (siehe Abschnitt 4.1 bzw. Kapitel 7).
- Fragt man die Soldatinnen und Soldaten während ihres Studiums, wie sie die einzelnen Abschnitte und die gesamte Ausbildung an der MSM bewerten, so fallen die Ergebnisse heute schlechter aus als noch unmittelbar am Ende der Zeit in Mürwik. Dies gilt für die *Soldatische Basisausbildung* und in geringerem Maß auch für die

Infanteristische Basisausbildung. Im Verhältnis den geringsten Rückgang an Zufriedenheit verzeichnen das *Flottenpraktikum* und die *Seemännische Basisausbildung* (siehe Abschnitt 7.1).

- Mit ihrem Studium ist die große Mehrheit der befragten Marineoffiziere zufrieden. Besonders die Mittelausstattung der Universitäten wie auch das Fachwissen der Lehrkräfte werden von beiden Befragengruppen gelobt. Mit organisatorischen Aspekten wie der Lage der Prüfungstermine und Notenvergabe sind sie dagegen weniger zufrieden. Die Organisation und Planbarkeit des Studiums sowie die Transparenz der Studienanforderungen werden besonders von den Befragten der Crew VII/2006 erheblich schlechter beurteilt, wofür wahrscheinlich die ab dem Herbst-Trimester 2007 erfolgte Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge verantwortlich ist (siehe Abschnitt 7.2).
- Die Schwierigkeiten im Studium liegen bei beiden Crews vor allem im Bereich der akademischen Anforderungen, wobei das intensive Lernen die größte Herausforderung darstellt. Die sich aus dem Studium ergebenden sozialen Anforderungen werden seitens der Marineoffiziere als am wenigsten belastend angesehen (siehe Abschnitt 7.2).
- Insgesamt haben die befragten Mitglieder der Crew VII/2006 die größeren Schwierigkeiten im Studium und denken auch häufiger über einen Studienabbruch nach. Primär werden für einen möglichen Studienabbruch in beiden Crews der hohe Leistungsdruck, fehlender Praxisbezug und die Distanz zur Familie und zu den Partnern als Gründe genannt (siehe Abschnitt 7.2).
- Die Hälfte der Befragten von Crew VII/2005 und 60 Prozent der Befragten von Crew VII/2006 sagen, dass das Studium eine Änderung ihres beruflichen Interesses bewirkt habe. Die vorliegenden Daten geben allerdings keinen Aufschluss über das konkrete Aussehen dieser Veränderung. Aufgrund der Erfahrungen im Rahmen des Studiums wollen rund 17 Prozent der Befragten nicht mehr Offizier der Bundeswehr sein bzw. sind sich dessen unsicher. Im Vergleich zum Studium hat die familiäre Situation der Soldatinnen und Soldaten deutlich weniger Einfluss auf veränderte Berufsinteressen, Lebensziele oder die Perspektive, Offizier der Bundeswehr zu sein (siehe Abschnitt 7.2).
- In Bezug auf ihre künftigen Arbeitsbedingungen bei der Bundeswehr entwickelt sich in beiden Befragengruppen die Aussicht auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auf Chancengleichheit für Männer und Frauen besonders negativ;

vor allem Männer bezweifeln den letzteren Aspekt. Fast alle vermuten dagegen, einen sicheren Arbeitsplatz haben zu werden (siehe Abschnitt 7.3).

- Die Marineoffiziere sind zur Teilnahme an Auslandseinsätzen verpflichtet. Wenn man sie fragt, an welchen Einsätzen sie freiwillig teilnehmen würden, dann bevorzugen sie deutlich Einsätze im Inland und Missionen mit einem sichtbaren Bezug zur Sicherheit des eigenen Heimatlandes ebenso wie Einsätze im Ausland mit erkennbaren humanitären Zielen. Militärische Missionen mit hohem Konfliktpotenzial wie friedensschaffende oder -stabilisierende Einsätze bereiten dagegen vielen Soldatinnen und Soldaten Probleme (siehe Abschnitt 7.3).
- Gut ein Drittel der Befragten von Crew VII/2005 und gut ein Viertel der Befragten von Crew VII/2006 ziehen im vierten Dienstjahr in Betracht, Berufssoldat zu werden. Dafür sprechen für die Befragten die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz, eine sichere Rente und Weiterbildungsmöglichkeiten. Als Argumente gegen diese Berufsperspektive werden die Unvereinbarkeit des Berufs mit der Familie und eine alternative Karriere im Zivilbereich mit besseren Verdienstaussichten genannt (siehe Abschnitt 7.3).
- Das Vertrauen in den Dienstherren ist in beiden Crews seit Dienstbeginn leicht zurückgegangen. Begründet wird dies primär mit negativen Erfahrungen mit Vorgesetzten und Kritik an der Politik, die nicht hinter den Einsätzen stünde, diese nicht ausreichend begründe und der maritimer Sachverstand abgesprochen wird. Generell sind auch die Einsätze der Bundeswehr ein Kritikpunkt, was deren Dauer, Vorbereitung und Modalitäten betrifft (siehe Abschnitt 7.3).
- Im vierten Dienstjahr sagen etwa acht von zehn Befragten, dass sie stolz seien, Angehöriger der Marine zu sein. Ein Großteil empfindet Stolz bei positiven Medienberichten (siehe Abschnitt 7.3).
- Mit ihrem Leben insgesamt sind neun von zehn Befragten der Crew VII/2005 und 99 Prozent der Befragten von Crew VII/2006 zufrieden. Auch mit der Ausbildung sind jeweils 84 Prozent bzw. 90 Prozent der befragten Crewmitglieder zufrieden. Während die Zufriedenheit mit der Ausbildung und mit der eigenen Gesundheit besonders für die Befragten der Crew VII/2005 bestimmend ist für deren Lebenszufriedenheit, so wirken Zufriedenheit mit dem Lebensstandard und der Familiensituation besonders auf die Lebenszufriedenheit der Befragten von Crew VII/2006. Das Einkommen erweist sich in beiden Gruppen hingegen als zu vernachlässigender Einfluss auf die allgemeine Zufriedenheit (siehe Abschnitt 7.3).

2 Hintergrund und Erkenntnisinteresse

Ob im Auftrag der Vereinten Nationen vor der libanesischen Küste beim Unterbinden von Waffenlieferungen an die Hisbollah oder bei der Bekämpfung der Piraterie im Rahmen der Mission NAVFOR ATALANTA: Die deutsche Marine hat zahlreichen Herausforderungen zu begegnen, denn internationale Konfliktverhütung und Krisenbewältigung stehen im Aufgabenspektrum auch dieser Teilstreitkraft der Bundeswehr an vorderster Stelle.³ Zwar hat die Deutsche Marine nur einen Anteil von 7,5 Prozent am gesamten Personalbestand der Bundeswehr, ihr Personalanteil an allen Auslandseinsätzen der Bundeswehr aber beträgt bis zu 17 Prozent.⁴ Daneben haben große Teile der Kräfte auch einsatzgleiche Verpflichtungen gegenüber NATO und EU.

Das Aufgabenprofil der Marine – dauerhaft in großer Entfernung und vor fremden Küsten sowie in multinationalen Kontexten und unter unterschiedlichsten Bedingungen operieren zu können – stellt hohe Ansprüche nicht nur an die Einheiten, die technische Ausstattung und die Organisation der Marine, sondern auch und vor allem an das Personal.⁵ Die zunehmende Automation moderner Schiffe (wie etwa der Fregatten der Klasse 125) und deren „Intensivnutzung“ bedingt hochspezialisiertes Personal. So ändert sich nicht nur der Soldatenalltag an sich, auch die Ansprüche vor allem an die Offiziere als Führungskräfte steigen.

Vor diesem Hintergrund und infolge des demografischen Wandels in Deutschland verschärft sich der Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs.⁶ Zugleich erhält neben der Personalgewinnung auch die Bindung und Weiterqualifikation bestehenden Personals eine besondere Bedeutung für eine zukunftsfähige Bundeswehr. Damit sind Erkenntnisse darüber, wie man qualifizierte Bewerber über einen längeren Zeitraum in der Truppe halten kann, entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Personalplanung der Streitkräfte. Um diese Bindung zu gewährleisten, müsse – so formuliert die „Einzelkonzeption für die Ausbildung in der Marine“ – bereits die Ausbildung zum Marineoffizier

3 Vgl. dazu auch BMVg (2006: 131).

4 Vgl. Strategie & Technik (2010: 59).

5 Die zukünftig zu leistenden Aufgaben und dafür erforderlichen maritimen Fähigkeiten der Bundeswehr finden sich skizziert in der „Zielvorstellung Marine 2025+“, die aber explizit keine Konzeption der Marine darstellt. Die „Zielvorstellungen“ fasst Kratzmann (2009) zusammen.

6 Siehe einführend zu dieser Thematik konzis Bulmahn (2007a: 9–16).

attraktiv und zukunftsfähig gestaltet werden,⁷ da auch davon ausgegangen werden kann, dass bereits in dieser Phase das Fundament für Berufszufriedenheit gelegt wird und diese nicht erst entsteht, wenn die Soldatinnen und Soldaten als ausgebildete Offiziere tätig sind.

Der Berufszufriedenheit kommt auch eine wichtige Rolle für die Einsatzfähigkeit und Auftragserfüllung zu. So kann davon ausgegangen werden, dass eine positive Korrelation zwischen Berufszufriedenheit und Arbeitsleistung besteht,⁸ und dass hohe Berufszufriedenheit die Wahrscheinlichkeit eines langfristigen Verbleibs in der Truppe steigert. Um außerdem Unzufriedenheitspotenziale und Frustrationserfahrungen der Marineoffiziere zu erkennen und zu vermeiden, benötigt der Dienstherr objektive und aktuelle Daten über das berufliche Befinden seiner Unterstellten, die über eine bloße Momentaufnahme hinausgehen, sondern auch deren Entwicklung im Beruf reflektieren.⁹

Die Anpassung von Ausbildung und späterer Dienstsituation an veränderte Vorschriften und Bedürfnisse der Soldatinnen und Soldaten ist ein langfristiger Prozess. Notwendig ist hier eine dienststellenübergreifende und langfristige Forschungsanlage, da eine Beschreibung und Analyse der Berufsbiografie von Marineoffizieren intensiver, vergleichender Forschungen über mehrere Lebensabschnitte und auch Dienststellen hinweg bedarf. So können auch Wegmarken und Zäsuren in den Berufsbiografien identifiziert werden.

Dieses anspruchsvolle Vorhaben – das Bereitstellen von Erkenntnissen über die berufliche Identität der Soldatinnen und Soldaten, deren Bindung an die Bundeswehr und deren persönliche Entwicklungen – kann nur sozialwissenschaftliche Begleitforschung leisten, die dienststellenübergreifend und langfristig angelegt ist und auf anerkannten wissenschaftlichen Verfahren basiert. Während die berufsbiografische Panelstudie den gesamten beruflichen Werdegang der Marineoffiziere umfassen wird, kommt der Marineschule Mürwik (MSM) als Rahmen für den ersten Ausbildungsabschnitt in der Laufbahn der Soldatinnen und Soldaten eine zentrale Rolle zu.

An der MSM, gelegen im Flensburger Stadtteil Mürwik, erhalten die angehenden Offiziere der Marine ihre allgemeine militärische und seemännische Ausbildung. Seit über

7 Vgl. BMVg (2007a: 3).

8 Vgl. Langer (2006: 528).

9 Zu den Bewertungen der Berufszufriedenheit von Offizieranwärtern und Offizieren im Studium siehe Bonnemann/Broll (1997) und Bonnemann/Posner (2002), die jedoch zum einen Vollerhebungen darstellen, zum anderen primär auf politische Aspekte abzielen. Zu Analysen über die Entwicklung von Offizieren nach dem Ausscheiden aus dem Studium siehe Marr (2001).

100 Jahren werden an der MSM, der auch das Segelschulschiff GORCH FOCK unterstellt ist, Offiziere ausgebildet.¹⁰ Über 200 Marineoffizieranwärter durchlaufen derzeit jährlich die Ausbildungsabschnitte *Soldatische Basisausbildung*, *Infanteristische Basisausbildung*, *Seemännische Basisausbildung*, *Nautische Basisausbildung*, *Offizierlehrgang* und *Flottenpraktikum*, bevor die meisten von ihnen ein Studium oder eine Fachausbildung beginnen. Ziel der einjährigen Ausbildung an der MSM ist es, die Marineoffizieranwärter auf ihre Aufgaben als Vorgesetzte und Menschenführer in der Truppe vorzubereiten.

Um die Entwicklungen der Marineoffizieranwärter im ersten Ausbildungsjahr und in späteren Dienstabschnitten zu analysieren, vereinbarte das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr mit der MSM und unter Beteiligung übergeordneter Dienststellen ausbildungs- und berufsbegleitende Befragungen der jeweiligen Ausbildungsjahrgänge. Beginnend mit der Crew VII/2005 werden seitdem alle Crews zu Beginn und am Ende ihrer Ausbildung an der Marineschule sowie während ihres Studiums sozialwissenschaftlich begleitet. Mithilfe einer regelmäßigen und standardisierten Befragung soll dabei sichergestellt werden, dass die Motivation zur Bewerbung, die Bewertung der Ausbildung und der weitere Berufsweg der Marineoffiziere systematisch analysiert werden. Erforschung und Evaluierung „von außen“ ergänzen so bereits angewandte Feedback-Prozesse der Marine selbst.

Dieser Bericht baut auf den zuvor erstellten Forschungsberichten 85 und 87 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr auf. Während der Forschungsbericht 85 die Bewertung der Offizierausbildung an der Marineschule durch Crew VII/2005 und Crew VII/2006 umfasst, beinhaltet der Forschungsbericht 87 Ergebnisse der Befragungen von den Crews VII/2005 bis VII/2008 zur Berufswahl, zu beruflichen Erwartungen und zur Bewertung der Offizierausbildung in Mürwik. Der vorliegende Forschungsbericht beruht auf Befragungen, Ergebnisdialogen mit der Führung der Marineschule Mürwik, Gesprächen mit Vertretern der Leitung der Marineschule, Ausbildern, Offizieranwärtern und Wissenschaftlern des Sozialwissenschaftlichen Instituts, die in benachbarten Forschungsbereichen tätig sind. Der Autor dankt der Führung der Marineschule in Mürwik und den dortigen Ansprechpartnern unter den Hörsalleitern, insbesondere den Kapitänleutnanten Tobias Meyer und Thomas Kuhn.

¹⁰ Zur Geschichte der Marineschule Mürwik siehe Hillmann/Scheiblich (2002); Bölke (1998) sowie Deutsches Marine Institut (1985).

3 Themenbereiche und Forschungsfragen

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr hat in enger Abstimmung mit der Führung der MSM seit 2005 ein Projektdesign und ein Befragungsinstrumentarium entwickelt, mit dem untersucht werden soll, mit welchen Vorstellungen Marineoffizieranwärter ihren Dienst beginnen, wie sich persönliche Merkmale und Bindungen an die Bundeswehr entwickeln und was ihre Zufriedenheit im Ausbildungsverlauf und in der Berufsbiografie bestimmt.

3.1 Entwicklung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr

Die Herausbildung persönlicher Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr ist Voraussetzung für eine Identifikation mit dem Arbeitgeber und den an die Soldatinnen und Soldaten gestellten Aufgaben. Bindungen an Marine und Bundeswehr stehen dabei auch in einem Zusammenhang mit der Motivation der Marineoffiziere.

Blickt man auf die Entwicklung von Bindungen, Identifikation und Motivation im Lebenslauf der Marineoffiziere, kann zunächst davon ausgegangen werden, dass diese zu Beginn des Dienstverhältnisses ein anderes Niveau aufweisen als im späteren Verlauf der Karriere in der Bundeswehr und somit im berufsbiografischen Verlauf Veränderungen unterworfen sind. Die unterschiedlichen Verwendungen der Marineoffiziere während ihrer militärischen Karriere und die damit einhergehenden Aufgaben und Belastungen können diese Bindungen, Identifikationen und Motivationen beeinflussen. Daneben stellt sich auch die Frage, inwieweit die Verwendungen der Marineoffiziere außerhalb der TSK Marine ihre Identität, die sich stark aus einer Verbundenheit mit der Seefahrt herausbildet, verändern.¹¹

Zu erwarten ist, dass sich also Bindungen insgesamt nicht nur von Marineoffizier zu Marineoffizier unterscheiden, sondern sich auch im jeweiligen Lebensverlauf abhängig von den Rahmenbedingungen ändern und auch eventuell nicht erfüllte Erwartungen negativ auf die Motivation und Einsatzbereitschaft wirken. Die Verfolgung der Entwicklung von persönlichen Bindungen an Beruf, Marine und Bundeswehr soll dabei

¹¹ Vgl. Buchner (2005: 81).

nicht nur der Einordnung der Situation von Marineoffizieren dienen, sondern zudem spezifische Ausbildungs- und/oder Lebensabschnitte zu identifizieren helfen, in denen Veränderungen von persönlichen Bindungen erfolgen. Insofern zielt das Forschungsprojekt auch darauf ab, die relevanten Wegmarken für den Wunsch, Berufssoldat zu werden, zu identifizieren.

3.2 Beurteilung zurückgelegter Ausbildungsabschnitte durch die Marineoffizieranwärter

In ihren ersten Dienstjahren durchlaufen die Marineoffizieranwärter mehrere Ausbildungsabschnitte. Für alle ist die Absolvierung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik obligatorisch.¹² Nach diesem einjährigen Abschnitt beginnen die meisten Marineoffizieranwärter ein Studium, einige eine Fachausbildung, zum Beispiel als Marineflieger. Im Anschluss daran werden weitere Ausbildungsabschnitte durchlaufen. Die klare Festlegung dieser Abschnitte und der weitgehend einheitliche Verlauf ermöglichen es, die Beurteilung jedes einzelnen Ausbildungsabschnitts zu ermitteln. Diese Beurteilung soll sich nicht nur auf die Ermittlung der Zufriedenheit mit einzelnen Abschnitten insgesamt beschränken, sondern möglichst exakt festlegen, welche Teilabschnitte und welche Rahmenbedingungen positiv oder negativ bewertet wurden. In Verbindung mit einer analytischen Einordnung der Ergebnisse sollen dabei die Einschätzungen der Marineoffizieranwärter und Offiziere kommentiert und so eventuelle Verbesserungspotenziale und -maßnahmen benannt werden.

3.3 Beschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen, Lebensverlauf und Lebensplanung von Marineoffizieren

Da der Beruf des Offiziers nur begrenzt mit anderen Berufen vergleichbar ist, soll in einem dritten Themenbereich untersucht werden, durch welche Persönlichkeitsmerkmale sich angehende Marineoffiziere zu Beginn und am Ende ihrer Ausbildung auszeichnen. Untersucht wird, was für die Marineoffizieranwärter in ihrem Leben wichtig ist und welche Zukunftsperspektiven sie für sich persönlich sehen: Welche „typischen“ Eigenschaften weist ein künftiger Marineoffizier auf? Und warum will er später Berufssoldat werden? Die Bestimmung von typischen Lebensverläufen und Lebensplanungen

¹² Sanitätsoffiziere der Marine durchlaufen an der Marineschule Mürwik nur die *Soldatische Basisausbildung* sowie die *Seemännische Basisausbildung* und nehmen direkt im Anschluss ihr Studium auf.

kann es dem Arbeitgeber Bundeswehr dabei ermöglichen, Personalentwicklungsprozesse so anzupassen, dass die beruflichen Rahmenbedingungen weitgehend mit den individuellen Präferenzen und Werteordnungen übereinstimmen.

So vielfältig die biografischen Hintergründe und die beruflichen wie privaten Vorstellungen der Marineoffizieranwärter bei Dienstantritt sind, so unterschiedlich sind die Verwendungen und beruflichen Herausforderungen im Laufe ihrer Dienstzeit. Während Marineoffiziere in vielen Bereichen (vor allem zur Beschäftigungsdauer, zu finanziellen Aspekten wie zur sozialen Absicherung) deutlich größere Planungssicherheit als viele Arbeitnehmer außerhalb der Bundeswehr haben, zeichnet sich ihre berufliche Tätigkeit jedoch durch besondere Härten aus. Dazu gehören regelmäßige Versetzungen im Inland, vor allem aber längere Zeiten auf See. Diese dienstlichen Umstände können sich belastend auf den privaten Bereich auswirken. Hier stellt sich die Frage, welche typischen Lebensverläufe unter den Marineoffizieren vorherrschen, inwiefern sich berufliche und private Lebensverläufe in Übereinstimmung bringen lassen und welche Bedeutung dies für die Bindung der Marineoffiziere an die Bundeswehr haben kann.

4 Projektdesign und Methode

4.1 Projektdesign

Das Projekt ist als Panelstudie konzipiert, als „Versuchsanordnung[en], die an denselben Personen dieselben Variablen (mit derselben Operationalisierung) zu verschiedenen Zeitpunkten erhebt“.¹³ So ist es möglich, veränderte Einstellungen in der Gesamtheit der Untersuchungsgruppe über den Zeitverlauf zu identifizieren. Analog zu anderen existierenden Karriereverlaufsanalysen von Soldatinnen und Soldaten¹⁴ wird die Zufriedenheit mit Ausbildung, Studium oder Verwendung zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Berufsbiografie erhoben und die Ergebnisse werden zueinander in Beziehung gesetzt. Innerhalb aller einzelnen Befragungswellen werden dabei jeweils einige Themenbereiche durchgängig bei jeder Befragung untersucht, darunter Motivation und Einsatzbereitschaft, berufliche Identität, berufliche Bindungen sowie die Persönlichkeitsentwicklung. Andere Themenbereiche werden hingegen nur zu ausgewählten Befragungszeitpunkten behandelt, beispielsweise werden Fragen zur Berufsfindung und -entscheidung nur in der Befragung zu Dienstbeginn (Modul I) gestellt.

Abbildung 4.1: Verlauf der Panelstudie Berufsbiografie der Marineoffiziere (2005 bis 2009)¹⁵

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Crew VII/2005	287 (100)	242 (100)		95 (45)												
Crew VII/2006		282 (100)	218 (91)		69 (32)											
Crew VII/2007			220 (87)	193 (90)												
Crew VII/2008				207 (88)	184 (88)											
Crew VII/2009					235 (98)											
	Modul I (Dienst Eintritt)			Modul II (Ende Mürwik)				Modul III (Mitte Studium)								
	im Dienst I			im Dienst II				Dienstzeitende								

13 Schnell/Hill/Esser (1999: 227).

14 Sie dazu beispielsweise Elbe (2006: 468).

15 Angegeben sind die Anzahl der Befragten (inkl. ausländische Ausbildungsteilnehmer) sowie in Klammern die Ausschöpfungsquote in Prozent.

Die erste Befragung (Modul I) findet für jede Crew unmittelbar am Anfang der Ausbildung an der Marineschule Mürwik statt. Dieses Modul befasst sich im Schwerpunkt mit der Herkunft, der Berufswahl und den Erwartungen der Marineoffizieranwärter an den Offizierberuf. Am Ende der Ausbildung in Mürwik werden die Marineoffizieranwärter ein zweites Mal befragt (Modul II), wobei die Beurteilung des ersten Ausbildungsabschnitts und dessen Teilabschnitte durch die Marineoffizieranwärter im Mittelpunkt stehen. Darüber hinaus wird untersucht, auf welche körperlichen und intellektuellen Herausforderungen die Marineoffizieranwärter in Mürwik treffen und welche beruflichen Perspektiven nach Ende des Ausbildungsjahres gesehen werden. Im Laufe des sich anschließenden Ausbildungsabschnitts, der in der Regel aus einem Studium an einer der beiden Universitäten der Bundeswehr oder einer anderen Universität besteht, wird eine weitere Befragung (Modul III) durchgeführt. Diese wurde planmäßig erstmals für Crew VII/2005 im Winter 2008 sowie im Folgejahr für die Crew VII/2006 realisiert und untersucht schwerpunktmäßig die Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten mit ihrem Studium und den Studienbedingungen. Weitere Befragungen sind geplant für die Zeit nach dem Studium, während der sich anschließenden Lehrgänge an der MSM sowie in den ersten Dienstjahren. Sie sollen Auskunft geben über die Entwicklungen in der Verwendung als Offizier der Bundeswehr. Kurz vor Ende der regulären Dienstzeit der Soldatinnen und Soldaten auf Zeit soll eine letzte Befragungswelle realisiert werden.

Wie die meisten Panelstudien ist auch die Studie zur Berufsbiografie von Marineoffizieren betroffen vom Problem der Panelmortalität¹⁶: Konnten im Modul I durchschnittlich noch 95 Prozent der Marineoffizieranwärter einer Crew zur Teilnahme gewonnen werden, nimmt der Anteil der Teilnehmer einer Crew an Folgebefragungen ab. Die Teilnehmerzahl verringert sich mit jeder Welle dabei aus unterschiedlichen Gründen: Zwischen der Befragung des Moduls I und Moduls II verlassen nicht nur die Sanitätsoffizieranwärter der Marine die Ausbildung und beginnen ihr Studium, einige Marineoffizieranwärter machen auch von einem Widerrufsrecht Gebrauch.¹⁷ In Modul III (Befragung im Studium) hingegen fehlt ein fester organisatorischer Rahmen für die Befragung, so dass der Rücklauf entsprechend niedriger ausfällt. In den folgenden Modulen wird es aller Wahrscheinlichkeit nach ähnliche Ausfälle geben, wozu in zunehmendem Maße auch organisatorische Herausforderungen, die Offiziere zu erreichen und zu befragen, beitragen.

16 Vgl. Laatz (1999: 546).

17 Siehe dazu Abschnitt 6.5.

4.2 Methode

Die Einstellungen der Soldatinnen und Soldaten werden durch standardisierte schriftliche Befragungen erhoben. Basis für die Ergebnisse dieses Forschungsberichts sind Befragungen der Crews VII/2005, VII/2006, VII/2007, VII/2008 und VII/2009 an der MSM sowie an den Universitäten der Bundeswehr Hamburg und München. Die Fragebögen enthalten sowohl offene wie geschlossene Fragen. Auch werden identische Fragen – etwa zur Absicht, Berufssoldat werden zu wollen – in jedem Modul wiederholt, um langfristige Entwicklungen nachzuzeichnen. Die Fragebögen werden von den Teilnehmern in je etwa 45 Minuten Bearbeitungszeit beantwortet. In enger Abstimmung mit der Führung der Marineschule werden die Befragungen des Moduls I und II dabei in den Dienstablauf der Marineoffizieranwärter integriert. Die Befragung zu Modul I wurden bereits in den ersten Stunden der Anwesenheit der Marineoffizieranwärter in Mürwik durchgeführt, die Befragung zu Modul II in den letzten Tagen vor Beendigung des Ausbildungsabschnitts an der Marineschule. Die Befragungen sind gemäß der Vorschriftenlage der Bundeswehr anonym und freiwillig. Trotz der Freiwilligkeit der Teilnahme wurde mit dem gewählten Instrumentarium eine Beteiligung von über 90 Prozent jedes befragten Jahrgangs erreicht. Die Befragungen wurden durch Wissenschaftler des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr begleitet und in den Räumlichkeiten der Marineschule Mürwik durchgeführt.

Bislang wurden in dieser Form 1 231 Offizieranwärtern der Crews VII/2005 bis VII/2009 befragt.¹⁸ Als erster Teilbericht wurde im September 2008 eine Bewertung des ersten Ausbildungsjahres der Jahrgänge 2005 und 2006 vorgelegt, ein weiterer, auf die Crew VII/2007 fokussierender Forschungsbericht erschien 2009. Im hier vorgelegten Bericht werden nicht nur die Bewertung der Ausbildung durch die Crew VII/2008 sowie ihre persönliche Entwicklung untersucht, sondern es werden auch die Herkunft der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2009 sowie deren Motivationen bei der Bewerbung, Gründe für die Berufsentscheidung und Erwartungen an die Bundeswehr analysiert. Zudem beinhaltet der vorliegende Forschungsbericht erstmals auch die Einschätzungen der Studiumsphase durch 164 Marineoffizieranwärter der Crews VII/2005 und VII/2006 und eine Darstellung deren persönlicher Entwicklung.

¹⁸ Diese Zahl beinhaltet auch die ausländischen Ausbildungsteilnehmer, die in Modul I mitbefragt wurden.

Während die ersten beiden Befragungen der Soldatinnen und Soldaten an der MSM als fester Bestandteil des Ein- bzw. Ausfließens am Standort stattfinden, wurde die freiwillige und anonyme Befragung der Marineoffiziere während ihres Studiums mittels eines postalisch zugesandten Fragebogens durchgeführt. Für die erste in der Studiumsphase befragte Crew VII/2005 wurde dem Fragebogen ein Brief des Kommandeurs der MSM beigelegt sowie später ein Erinnerungsschreiben versandt. Bei der Crew VII/2006 wurden zusätzlich die zwei *Senior Naval Officer On Campus* (SNOOCs) in München und Hamburg eingebunden, welche die Marineoffiziere sowohl im Vorfeld auf die Befragung hingewiesen wie auch später an die Befragungsteilnahme erinnert haben. Gleichwohl schlägt sich das Fehlen eines – im Gegensatz zur MSM – festen organisatorischen Rahmens in dieser Befragungswelle in einer deutlich niedrigeren Rücklaufquote nieder: 45 Prozent bzw. 32 Prozent der angeschriebenen Crew VII/2005 bzw. VII/2006 sandten ihre Fragebögen zurück. Um – unter Wahrung der Freiwilligkeit zur Teilnahme – eine höhere Rücklaufquote und Panelstabilität zu gewährleisten, sollen künftige schriftliche Befragungen während der Studienphase direkt an den Universitäten durchgeführt werden, zu denen die Soldatinnen und Soldaten durch die SNOOCs oder ihre jeweiligen Vorgesetzten eingeladen werden.

Angesichts des geringeren Rücklaufs für das Modul III und der damit einhergehenden kleinen Fallzahlen können keine Aussagen getroffen werden über die Grundgesamtheiten der Crews VII/2005 und VII/2006, sondern lediglich über die Gruppe der Befragten.

5 Ergebnisse des Moduls I: Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an ihre Ausbildung

Warum wählen junge Menschen die Bundeswehr als Arbeitgeber? In den letzten Jahren rücken die Entscheidungsgründe und -prozesse junger Menschen bei der Berufswahl immer stärker in den Fokus der Personalwerbung, -gewinnung und -entwicklung der Bundeswehr. Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr besitzt zu diesen Fragekomplexen eine langjährige Forschungskompetenz,¹⁹ die 2008 in der Etablierung eines eigenen Forschungsschwerpunkts „Personalgewinnung und -bindung“ mündete. Aus diesem Bereich liegen bereits umfangreiche Untersuchungen über Interessen und Motive von Jugendlichen bei ihrer Berufswahl mit Blick auf die Bundeswehr vor.²⁰

Das Modul I erfasst soziodemografische Grunddaten und ermittelt so unter anderem die regionale und soziale Herkunft der Marineoffizieranwärter, ihren familiären Hintergrund, ihre Schulnoten und ihre soziale Nähe zur Bundeswehr vor Beginn der Marineoffizierausbildung. Mit Blick auf die Berufswahl und die Erwartungen wird unter anderem auch gefragt, welche Vorstellungen die jungen Männer und Frauen über die Ausbildung bei Dienstantritt besitzen, aus welchen Quellen sich ihr Wissen und ihre Erwartungen speisen, welche Gründe ihnen persönlich wichtig waren, die Ausbildung zu beginnen und welchen familiären Rückhalt sie bei dieser Entscheidung besaßen. Durch diese Erkenntnisse soll insgesamt erschlossen werden, welche Faktoren die Herausbildung einer beruflichen Identität begünstigen und inwiefern sich diese auf eine spätere Bindung an die Bundeswehr auswirken. Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen die Ergebnisse der Crew VII/2009, die zu Beginn ihrer Ausbildung in Mürwik befragt wurde.²¹

19 Für die bis in die 80er-Jahre zurückreichende Beschäftigung mit diesem Thema am SWInstBw siehe Heikenroth (2000: 4–6).

20 Siehe Bulmahn (2006); Bulmahn (2007a); Bulmahn (2007b) sowie Bulmahn/Burmeister/Thümmel (2009). Auch gibt es verschiedene Analysen der Offizierbewerberprüfzentrale des Personalamtes der Bundeswehr und weiterer Dienststellen, siehe Bonnemann/Posner (2000).

21 Zum Vergleich der Ergebnisse mit vorhergehenden Crews, sofern hier nicht dargestellt, siehe Sender (2009: 27–64).

5.1 Alter, Geschlecht, regionale und soziale Herkunft

Die Marineoffizieranwärter sind nach abgeschlossenem Abitur, den ersten beruflichen Erfahrungen oder dem Grundwehrdienst in aller Regel noch stark mit ihren Eltern und ihrer Heimat verbunden. Insofern ist dieses Umfeld zunächst noch prägend für ihre beruflichen und persönlichen Entwicklungsabsichten. Dieses Entwicklungsumfeld, das sich aus regionaler Herkunft, Beruf und Bildung der Eltern konstituiert, kann auf die Zielsetzungen und Motivation der Marineoffizieranwärter wirken und soll hier untersucht werden.

Alter

Hinsichtlich der Soldatinnen und Soldaten, die ihre Ausbildung an der Marineschule Mürwik antreten, lassen sich vier verschiedene „Einstiegstypen“ unterscheiden: Die größte Gruppe stellen die „Neueinsteiger“ (Crew VII/2009: 99 Prozent), die mit einem Durchschnittsalter von 19,7 Jahren in der Regel direkt von der Schulbank kommen und noch keine militärische Vorerfahrung und keine anrechenbare Ausbildung besitzen. Bei den „Wiedereinsteigern“ handelt es sich um Soldatinnen und Soldaten, die bereits Dienst in der Bundeswehr geleistet haben und nach einem zwischenzeitlichen Ausscheiden im durchschnittlichen Alter von 22,5 Jahren (Crew VII/2009) nun erneut ihren Dienst aufnehmen. „Seiteneinsteiger“ besitzen keine militärische Vorerfahrung, sind aber aufgrund ihres zivilen Studiums für diese Offizierausbildung qualifiziert. Schließlich gibt es auch noch „Quereinsteiger“, die aus anderen Laufbahnen in die Laufbahn der Offiziere einsteigen und zumeist bereits über breite militärische Erfahrung verfügen.²² Sehr ähnlich und relativ stabil ist dabei das Durchschnittsalter der betrachteten Crews, welches zwischen 19,7 Jahren (Crew VII/2006 und Crew VII/2008) und 20,5 Jahren (Crew VII/2005) liegt. Das Durchschnittsalter der Crew VII/2009 beträgt 19,9 Jahre.

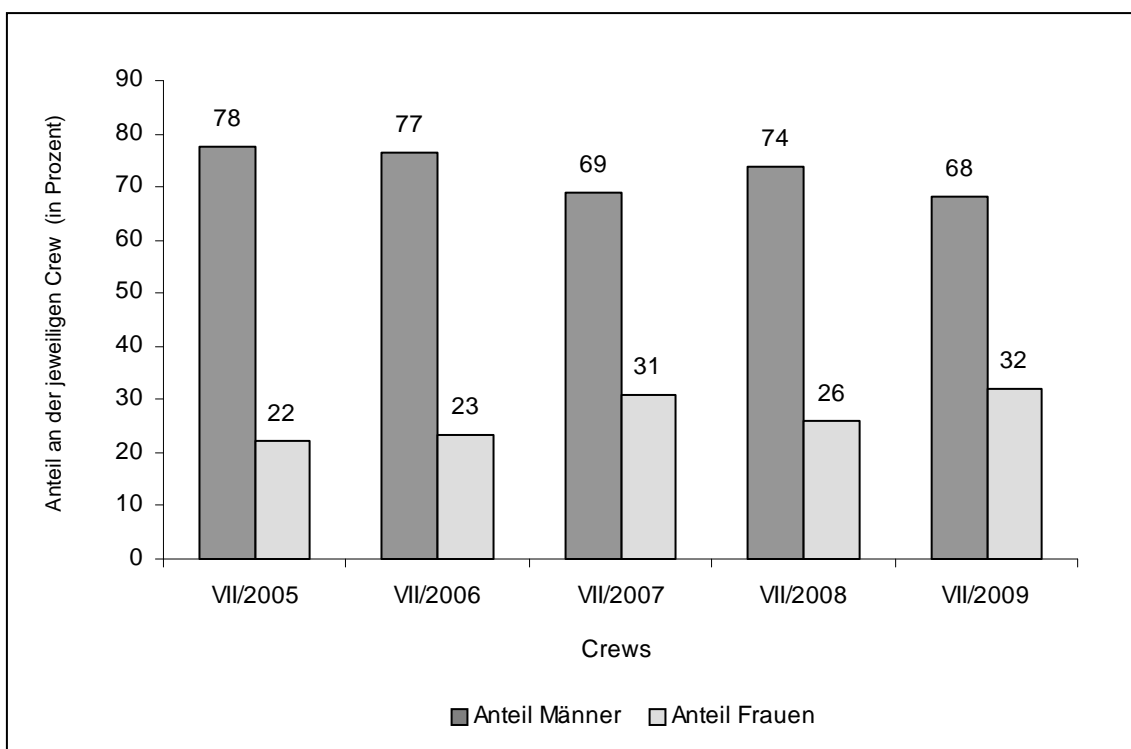
²² Daneben finden sich unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Crew auch ausländische Soldatinnen und Soldaten befreundeter Staaten, die die Ausbildung in Mürwik durchlaufen und später in ihre Heimatländer zurückkehren. Dieser Anteil wird in den Ergebnissen des Moduls I fallweise nicht berücksichtigt.

Geschlecht

Seit 2001 stehen alle Laufbahnen der Bundeswehr uneingeschränkt für Frauen offen. Seitdem hat sich die Anzahl der Soldatinnen in der Bundeswehr mehr als verdreifacht: Streitkräfteweit sind derzeit fast 17 000 und damit rund neun Prozent aller Berufs- und Zeitsoldaten Frauen.²³ Der Personalumfang der Marine beträgt zurzeit 24 290 Soldatinnen und Soldaten, wovon 2 159 Frauen (Stand: März 2010) sind.²⁴ Weibliche Marineangehörige bilden somit auch in dieser Teilstreitkraft rund neun Prozent des Personals.

Der Anteil der weiblichen Marineoffizieranwärter an den Ausbildungsjahrgängen ist von Crew VII/2005 bis VII/2009 von 22 Prozent auf 32 Prozent (siehe Abb. 5.1) angestiegen, womit im aktuellen Crewjahrgang erstmals knapp ein Drittel Frauen vertreten sind.²⁵

Abbildung 5.1: Verteilung der Geschlechter unter den Befragten je Crew und Anzahl der Befragten (Crew VII/2005 bis Crew VII/2009)



23 Für die gesamte Bundeswehr wird ein Frauenanteil von 15 Prozent in den allgemeinen Laufbahnen und von 50 Prozent in den Laufbahnen des Sanitätsdienstes angestrebt; vgl. Bundeswehr (2010).

24 Vgl. Deutsche Marine (2010a).

25 Anteil zu Beginn der Ausbildung in Mürwik.

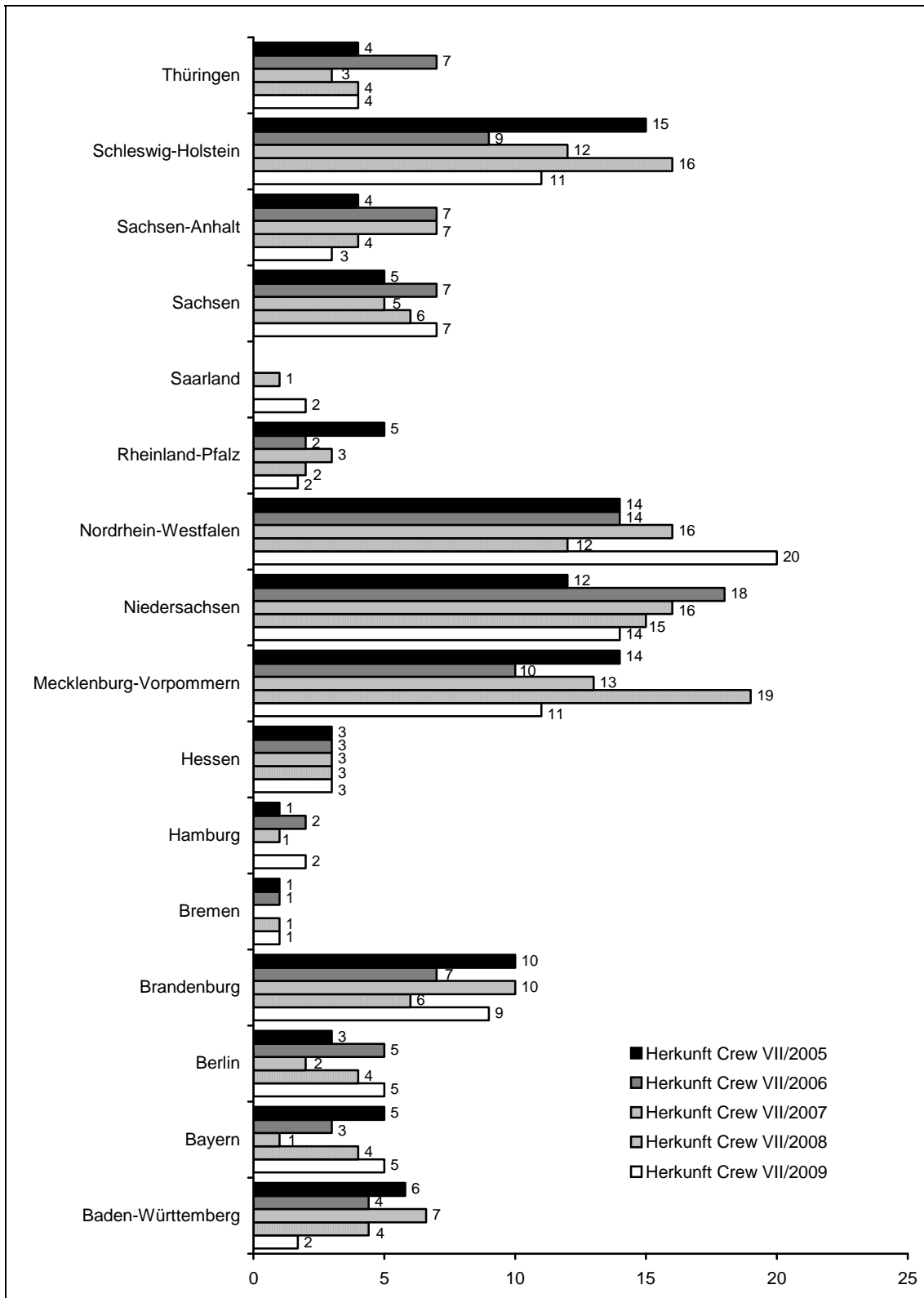
Regionale Herkunft

Ein Großteil der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2009 kommt aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (20 Prozent), Niedersachsen (14 Prozent), Schleswig-Holstein (11 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (11 Prozent).²⁶ Damit führen auch in der Crew VII/2009 diejenigen Bundesländer die Herkunftsrankfolge an, die entweder bevölkerungsreich oder Küstenstaaten sind. Wie auch in den vorigen Jahren fallen die anderen Bundesländer dahinter meist deutlich zurück (siehe Abb. 5.2). Deutlich mehr Marineoffizieranwärter als im Vorjahr stammen in der Crew VII/2009 aus Nordrhein-Westfalen (+8 Prozentpunkte), geringe Zuwächse verzeichnet daneben Brandenburg als Herkunftsland (+3 Prozentpunkte). Deutlich weniger Marineoffizieranwärter als im Vorjahr kommen dagegen aus den Küstenländern Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein.

Vergleicht man den Anteil, den die Bevölkerung ihres Heimatbundeslandes an der deutschen Gesamtbevölkerung hat, und den Anteil der aus den jeweiligen Bundesländern stammenden Marineoffizieranwärtern an der Gesamtcrew, sind in der Crew VII/2009 nach wie vor insbesondere Soldatinnen und Soldaten aus Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein sowie Brandenburg und Niedersachsen überdurchschnittlich vertreten: So besitzt Schleswig-Holstein nur einen Anteil von 3,4 Prozent der deutschen Gesamtbevölkerung – unter den Marineoffizieranwärtern stammten zwischen 2006 und 2008 jedoch zwischen neun Prozent und 16 Prozent aus diesem Bundesland.

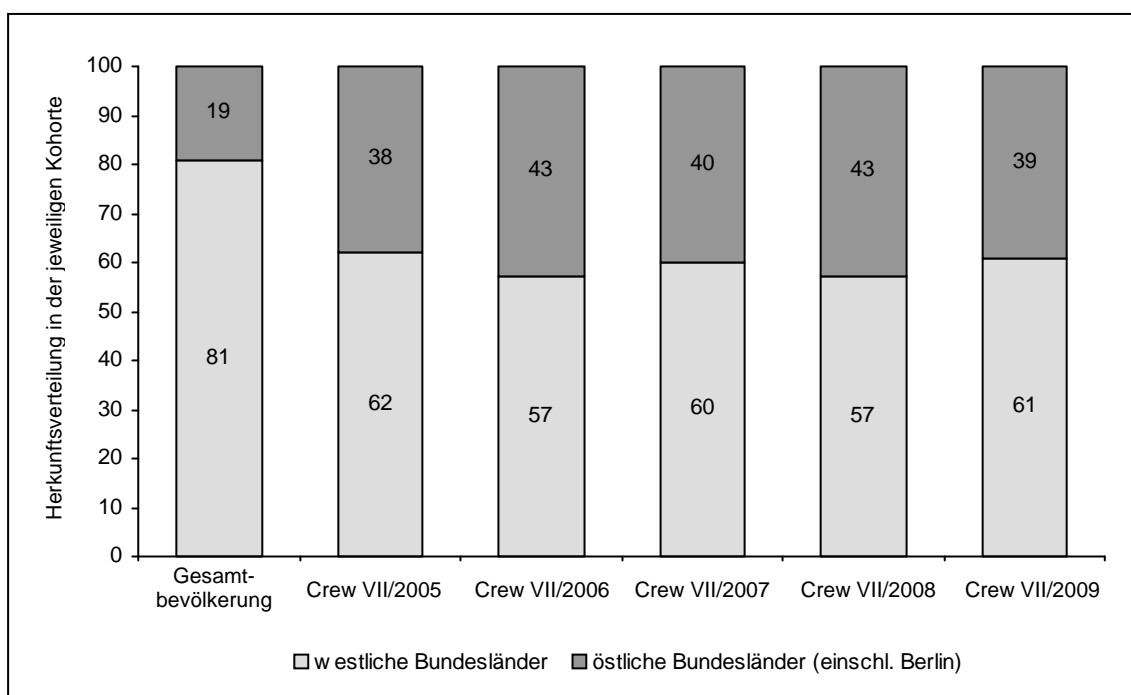
26 Frage: „In welchem Bundesland haben Sie seit Ihrem 15. Lebensjahr zusammen mit Ihren Eltern bzw. mit Ihrem Vater oder Ihrer Mutter gelebt? Hinweis: Bei Umzug bitte das Bundesland angeben, in das Sie zuletzt gezogen sind!“

Abbildung 5.2: Regionale Herkunft der Marineoffizieranwärter (Crew VII 2005 bis Crew VII/2009; Angaben in Prozent)



Nach dieser Berechnung wird auch deutlich, dass die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg nahezu durchschnittlich vertreten sind. Nordrhein-Westfalen, in absoluten Zahlen führend in der Herkunft der Marineoffizieranwärter, fällt bei dieser Betrachtungsweise hingegen deutlich zurück. Unterdurchschnittlich vertreten sind – gemessen an der Gesamtbevölkerung – unverändert auch in der Crew VII/2009 die südlichen und westlichen Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Saarland. Überdurchschnittlich viele Marineoffizieranwärter kommen demnach aus den Küstenländern Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen sowie aus den östlichen Bundesländern Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg.²⁷

Abbildung 5.3: Herkunft der Marineoffizieranwärter aus östlichen und westlichen Bundesländern (Angaben in Prozent)²⁸



Auch in der Crew VII/2009 stammen knapp vier von zehn Crewmitgliedern aus Ostdeutschland (siehe Abb. 5.3). Damit ist der Anteil an der Crew wie in den Vorjahren gegenüber dem Anteil der Ostdeutschen an der deutschen Gesamtbevölkerung, der etwa ein Fünftel ausmacht, etwa doppelt so hoch. Diese Verteilung ist seit Crew VII/2005 relativ konstant und stabil.

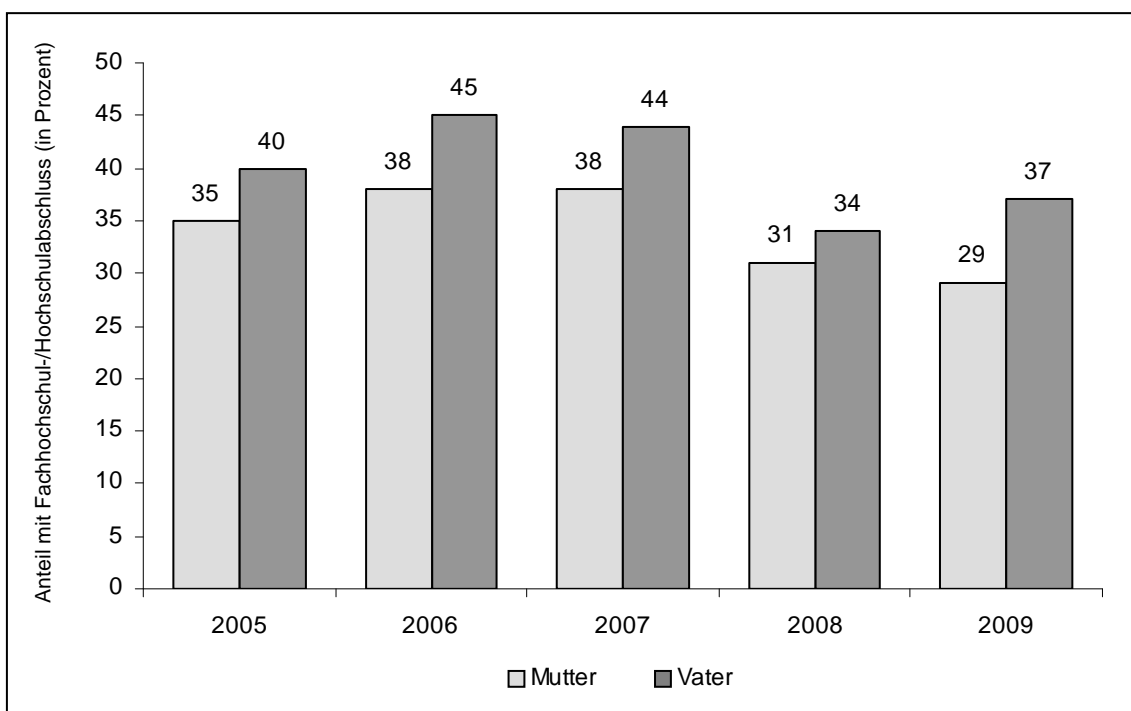
²⁷ Insofern mag auch hier eine „Ossifizierung“ der Deutschen Marine, wie sie Wolfssohn (2009) bezüglich der Bundeswehr *in toto* unterstellt, als überzogen gelten.

²⁸ Datenbasis: Alle befragten deutschen Marineoffizieranwärter.

Soziale Herkunft

Eine geläufige Theorie zum Offizierberuf lautet, dass die Umstrukturierung der Offizierrekrutierung in der Bundeswehr in den 1970er-Jahren dazu führte, dass sich der Offizierberuf – auch durch das integrierte Studium – zu einem sozialen Aufstiegsmechanismus bildungsferner Schichten gewandelt habe.²⁹ Die vorliegenden Daten zum Bildungsniveau der Eltern der Marineoffizieranwärter stützen eine solche Perspektive zumindest für einen größeren Teil der Befragten.³⁰ Zugleich verfügt ein beachtlicher Anteil der Eltern über eine akademische Ausbildung: Insgesamt besitzen zwischen 29 und 38 Prozent der Mütter sowie zwischen 34 und 45 Prozent der Väter der Marineoffizieranwärter einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (siehe Abb. 5.4).

Abbildung 5.4: Eltern der Marineoffizieranwärter mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss (Crew VII/2005 bis VII/2009)³¹



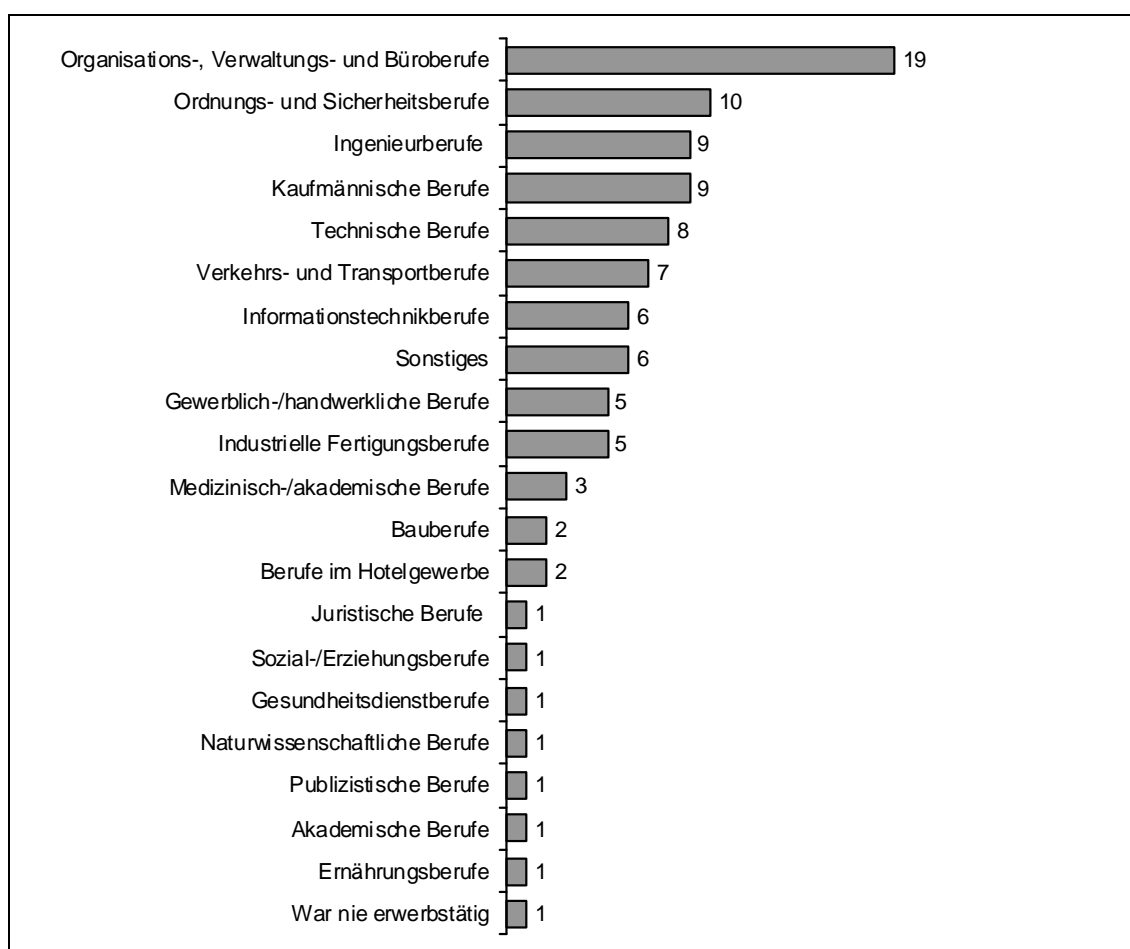
29 Vgl. dazu Elbe (2006: 462); Hagen (2003: 352).

30 Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Bulmahn et al. (2010: 30) bei der Untersuchung der Schulabschlüsse der Eltern von Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr.

31 Frage: „Bitte sagen Sie mir, welche Ausbildungsabschlüsse Ihr Vater/Ihre Mutter hat.“ Anteil der Mütter und Väter, die einen Hochschulabschluss besitzen. Angaben zu den Items „Fachhochschule“ und „Universität, sonstige Hochschule“ addiert. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter der befragten Crews.

Im Verlaufe der untersuchten Jahrgänge ist das Bildungsniveau der Eltern leicht gesunken. So besitzen noch 29 Prozent der Mütter von Mitgliedern der Crew VII/2009 einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Auch das Bildungsniveau der Väter ist zurückgegangen: Hatten noch 45 Prozent der Väter von Teilnehmern der Crew VII/2006 einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, so verfügen nun 37 Prozent der Väter der Offizieranwärter in Crew VII/2009 über einen solchen Abschluss.

Abbildung 5.5: Die Berufsgruppen der Väter von Offizieranwärtern (Crew VII/2009; Angaben in Prozent)³²

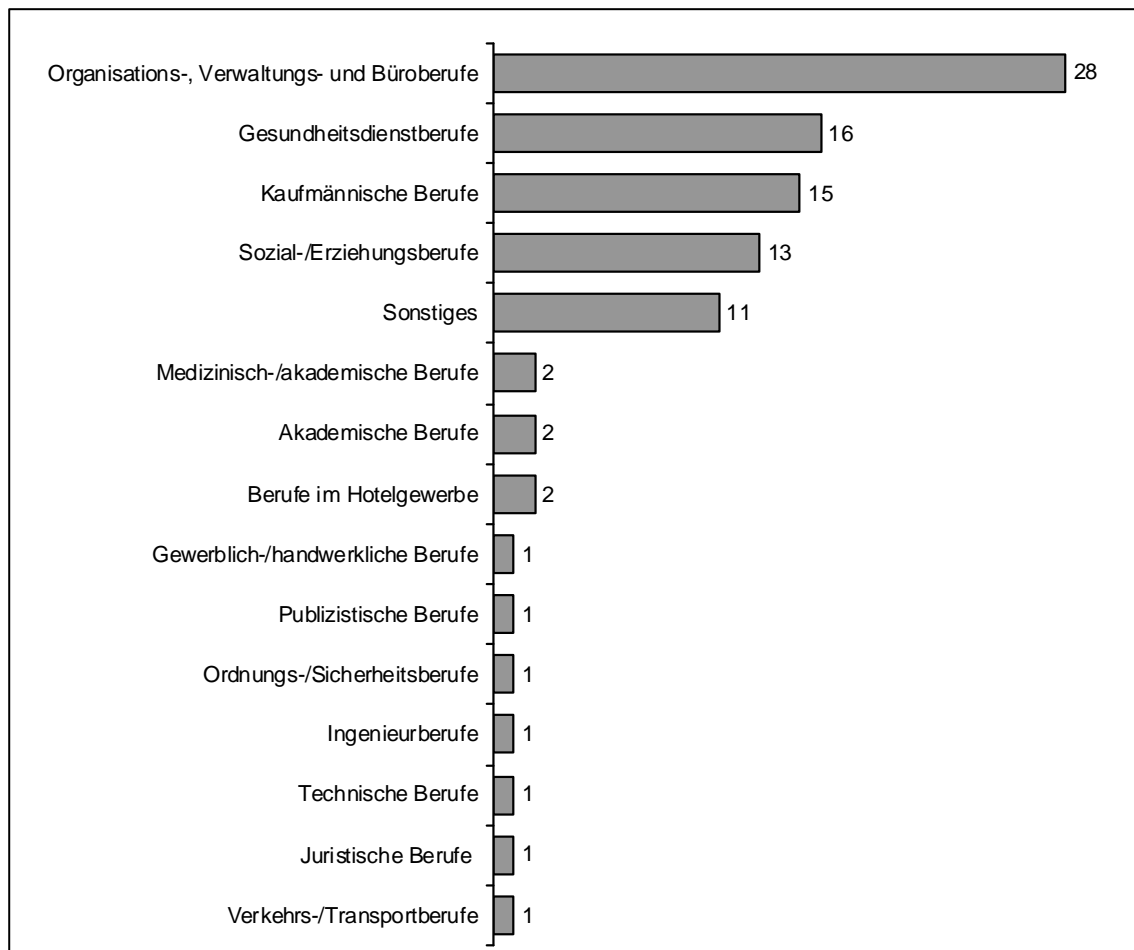


Im Vergleich mit den Ergebnissen vorheriger Crews sind die beruflichen Tätigkeitsfelder der Eltern weitgehend konstant; es lassen sich recht typische Berufsmilieus der Väter und Mütter der Marineoffizieranwärter identifizieren, wobei auch die Crew VII/2009

³² Frage: „In welchem Berufsfeld ist Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zurzeit tätig?“ Rest auf 100 Prozent: „weiß nicht“.

keine Ausnahme bildet (siehe Abb. 5.5):³³ Knapp ein Fünftel der Väter arbeitet in einem Organisations-, Verwaltungs- und Büroberuf (z. B. als Bürokraft, Verwaltungsangestellter, Geschäftsführer, Unternehmer). Mit zehn Prozent belegen Ordnungs- und Sicherheitsberufe (z. B. Polizisten, Soldaten, Zollbeamte) den zweiten Platz. Mit neun Prozent folgen Ingenieurberufe (z. B. Elektroingenieure, Bauingenieure, Architekten), kaufmännische Berufe (z. B. Verkäufer, kaufmännische Angestellte, Bankangestellte, Buchhalter). Relativ häufig sind die Väter auch in technischen Berufen (z. B. als Kfz-Mechaniker, Fernsehmechaniker, Elektriker, Maschinist, technischer Zeichner) tätig.

Abbildung 5.6: Die Berufsgruppen der Mütter von Offizieranwärtern (Crew VII/2009; Angaben in Prozent)³⁴

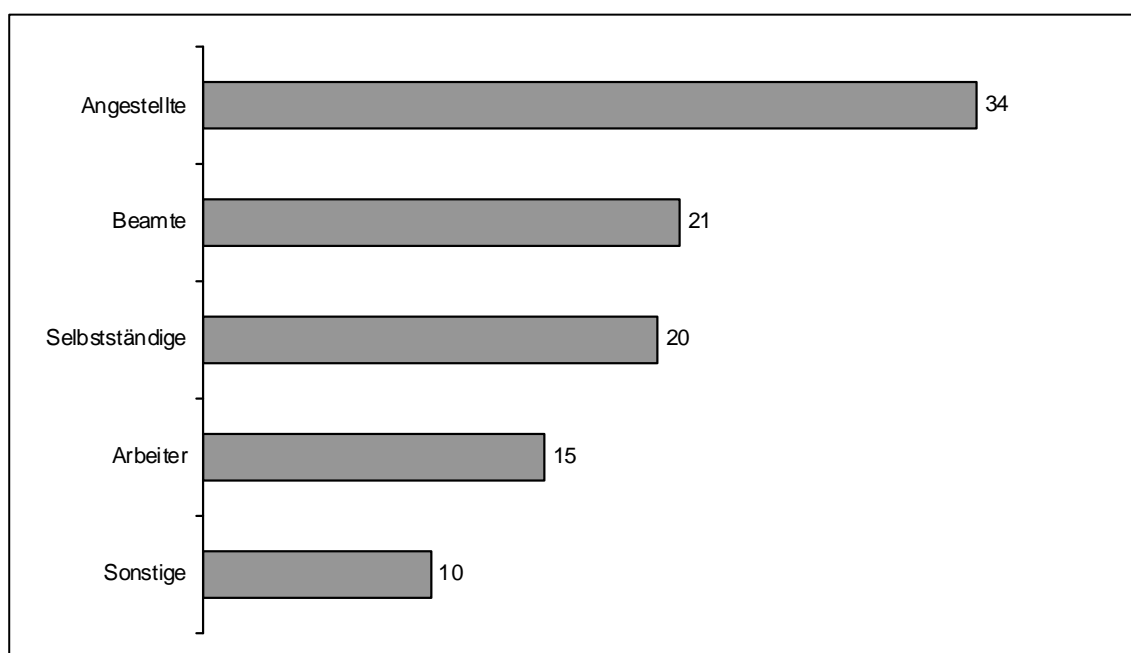


33 Vgl. zu den Berufsgruppen früherer Crews mit ähnlichem Ergebnis Sender (2009: 34–38).

34 Frage: „In welchem Berufsfeld ist Ihr Vater bzw. Ihre Mutter zurzeit tätig?“ Rest auf 100 Prozent: „weiß nicht“.

Die Mütter der Marineoffizieranwärter sind am häufigsten im Bereich der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe tätig (28 Prozent; siehe Abb. 5.6). Mit einem Abstand folgen Berufe im Gesundheitsbereich (16 Prozent; z. B. Krankenschwestern, Zahntechnikerin, Krankengymnastin, Arzthelferin), kaufmännische Berufe (15 Prozent) und Sozial- und Erziehungsberufe (13 Prozent; z. B. Lehrer, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Kindergärtner).

Abbildung 5.7: Familiärer Hintergrund – Berufliche Positionen der Väter (Crew VII/2009; Angaben in Prozent)³⁵



Der größte Teil der Väter ist als Angestellter tätig (siehe Abb. 5.7): Gut ein Drittel der Väter der Mitglieder von Crew VII/2009 nimmt diese berufliche Position ein. Jeweils rund ein Fünftel der Väter ist Beamter bzw. selbstständig. 15 Prozent sind Arbeiter.

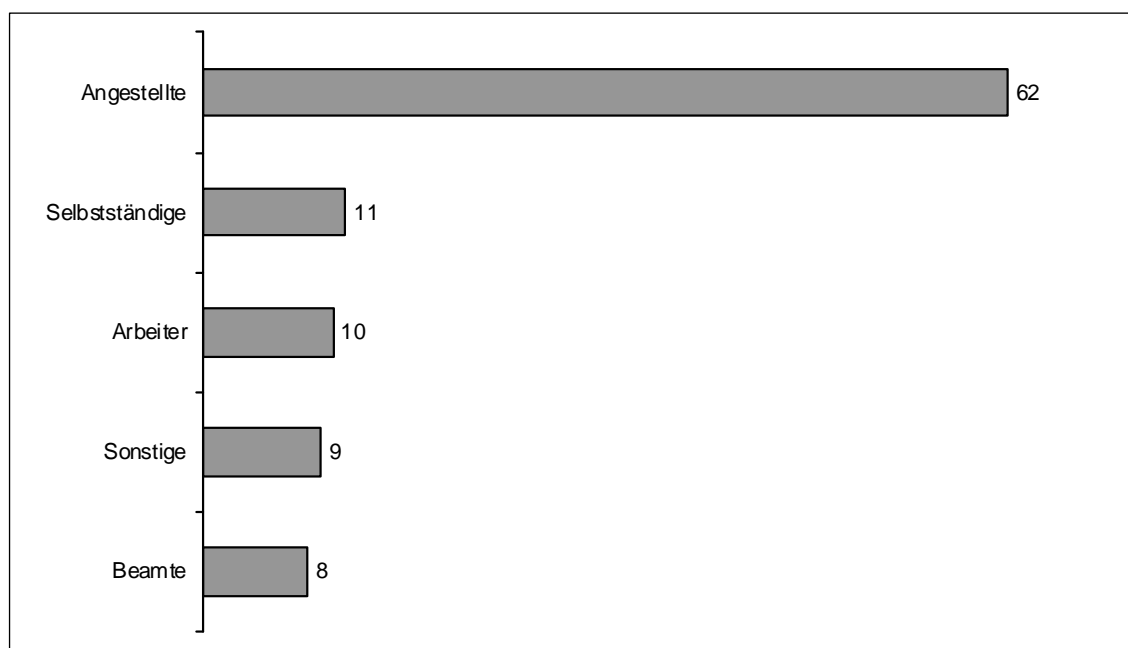
Auch die Mütter nehmen vorrangig Angestelltenpositionen ein: In der Crew VII/2009 sind sechs von zehn Müttern als Angestellte beschäftigt. Der Anteil von Arbeiterinnen, Beamtinnen und Selbstständigen ist dabei mit je etwa zehn Prozent gleich groß und im Verlauf der Jahrgänge außerordentlich stabil (siehe Abb. 5.8).

Insgesamt sind sowohl die Berufsfelder wie auch die beruflichen Positionen der Mütter und Väter der jeweiligen Crews relativ stabil. Die beruflichen Positionen der Väter sind

³⁵ Frage: „Welche berufliche Position hat Ihr Vater zur Zeit inne?“ Kategorie „Sonstige“ umfasst „weiß nicht“ sowie „sonstige Selbstständige ohne Beruf“.

dabei etwas anders verteilt als die der Mütter: Auch unter ihnen bilden die Angestellten die größte Gruppe, der Anteil an Beamten – ein Fünftel – ist höher. Insgesamt bekleiden die Väter und Mütter der Marineoffizieranwärter von Crew VII/2009 damit ähnliche Berufspositionen wie etwa die Eltern der Studierenden an den Hochschulen der Bundeswehr:³⁶ Auch hier stammen 21 Prozent der Väter aus Beamtenberufen, 20 Prozent sind selbstständig, während vier von zehn Vätern der Studierenden als Angestellte tätig sind. Ebenso ähneln die beruflichen Positionen der Mütter denen der Mütter der Studierenden (65 Prozent Angestellte, 13 Prozent Beamtinnen, 12 Prozent selbstständig). Die Marineoffizieranwärter entstammen also einem vergleichbaren sozialen Hintergrund wie der übrige Offiziersnachwuchs an den Universitäten der Bundeswehr.

Abbildung 5.8: Familiärer Hintergrund – Berufliche Positionen der Mütter (Crew VII/2005 bis VII/2009; Angaben in Prozent)³⁷



³⁶ Vgl. dazu Bulmahn et al. (2010: 31–34).

³⁷ Frage: „Welche berufliche Position hat Ihre Mutter zurzeit inne?“ Kategorie „Sonstige“ umfasst „weiß nicht“ sowie „sonstige Selbstständige ohne Beruf“ und „Mitarbeit bei selbstständigen Familienangehörigen“.

5.2 Informationsquellen über die Ausbildung zum Marineoffizier

Der persönliche Hintergrund der Marineoffizieranwärter formt auch deren Vorstellungen über das Dienstverhältnis und ihre Erwartungen an den Arbeitgeber Bundeswehr. Indes erfahren die meisten jungen Menschen die Bundeswehr in ihrer eigenen Lebenswirklichkeit nicht direkt, sondern nur mittelbar, also vor allem auf Basis fremdvermittelter Informationen. Diese können aus Medien wie dem Internet oder dem Fernsehen stammen oder aus Gesprächen mit Freunden oder Eltern hervorgehen. In welchem Rahmen und auf welcher Informationsgrundlage entwickeln sich die Erwartungen und Vorstellungen der späteren Soldatinnen und Soldaten?

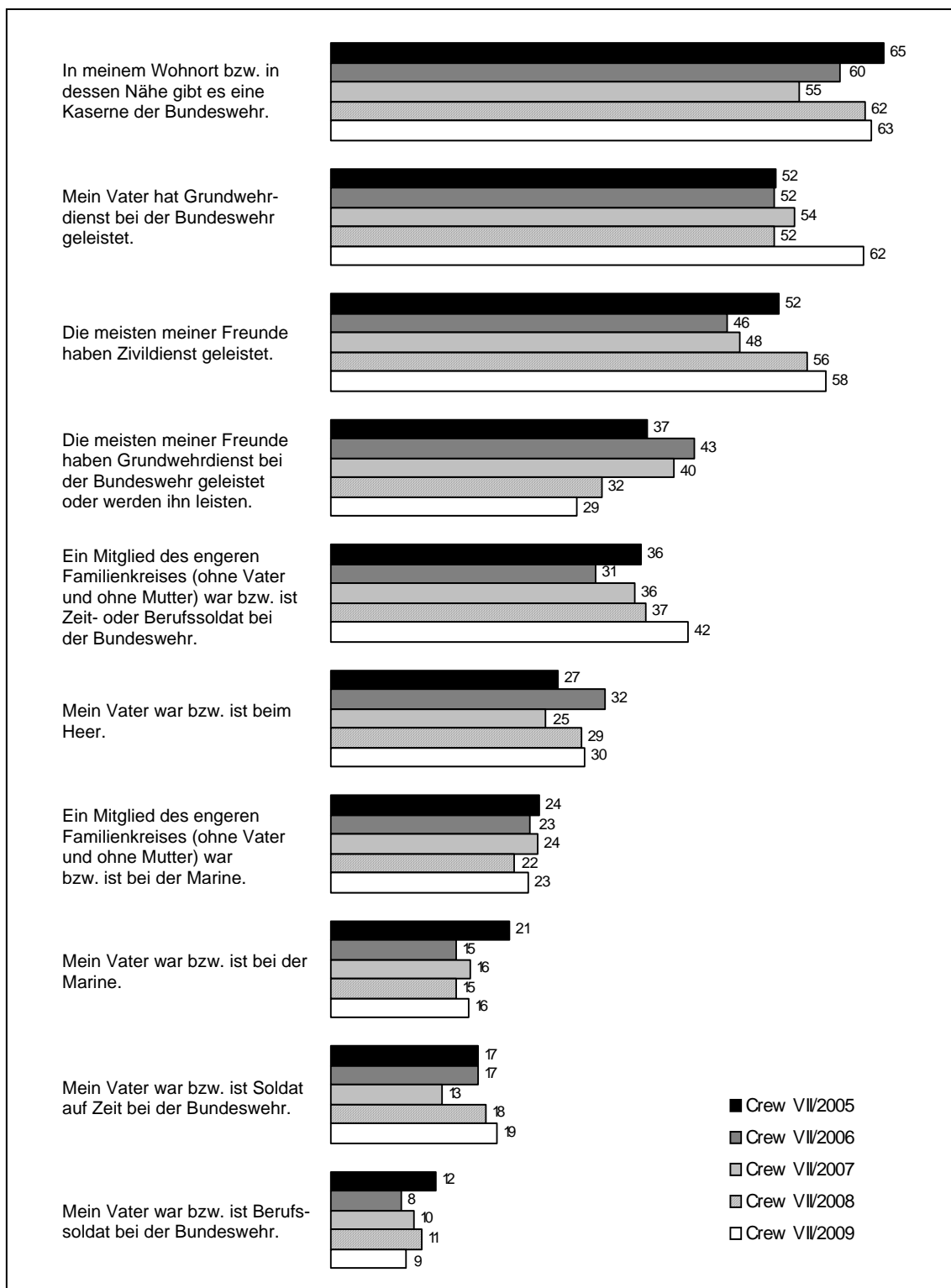
Zuerst soll hier geprüft werden, ob und welche Bezüge zur Bundeswehr es im sozialen Umfeld der Marineoffizieranwärter vor dem Dienst Eintritt gegeben hat. Die Angaben der Mitglieder der Crew VII/2009 passen sich in diesem Punkt weitgehend in das Muster der Aussagen früherer Crews ein (siehe Abb. 5.9): 63 Prozent der Marineoffizieranwärter geben an, in der Nähe einer Kaserne oder Bundeswehrliegenschaft zu wohnen, womit diese Form der Wahrnehmung der Bundeswehr alle anderen Kontaktmöglichkeiten übertrifft. Als persönlicher Kontakt vor Eintritt in das Dienstverhältnis stellt sich daneben vor allem für die Crew VII/2009 der Vater dar: 62 Prozent der Marineoffizieranwärter geben an, dass ihr Vater Grundwehrdienst in der Bundeswehr geleistet hat.³⁸ Bei immerhin gut 40 Prozent der Crew VII/2009 weist ein Familienmitglied einen Berufssoldatenhintergrund auf. Der Anteil der Väter, die Berufssoldaten waren oder sind, beläuft sich je nach Crew auf etwa zehn Prozent, knapp ein Fünftel der Väter von Offizieranwärtern der Crew VII/2009 war Soldat auf Zeit. Gut ein Fünftel gibt zudem an, dass ein Mitglied des engeren Familienkreises bei der Marine war bzw. ist und bei 16 Prozent war bzw. ist der Vater bei der Marine.

Zusammenfassend finden sich also zahlreiche Bezüge zur Bundeswehr und zur Marine im Lebensumfeld der späteren Soldatinnen und Soldaten.³⁹

38 Die Fragestellung schließt explizit Erfahrungen mit dem Wehrdienst in der Nationalen Volksarmee aus, die nicht mit Erfahrungen in der Bundeswehr gleichgesetzt werden können. Auch wurde gefragt, ob Väter Dienst als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat geleistet haben.

39 Siehe dazu Abschnitt 5.1. Vgl. auch Bulmahn et al. (2010: 33f.), die für die Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr zu vergleichbaren Ergebnissen kommen, gleichwohl keinen Hinweis auf einen Selbstrekrutierungsmechanismus sehen.

Abbildung 5.9: Bezüge zur Bundeswehr im sozialen Umfeld der Marineoffizieranwärter (Crew VII/2005 bis VII/2009; Angaben in Prozent)⁴⁰



⁴⁰ Fragestellung: „Treffen die folgenden Aussagen für Sie persönlich zu oder nicht?“ Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter; Mehrfachnennung möglich.

Aus zahlreichen Quellen können junge Menschen ihre Informationen zur Bundeswehr und zur Marine schöpfen und darauf aufbauend Berufsentscheidungen treffen. Welche Informationsgelegenheiten werden genutzt und welche Bedeutung schreiben die Offizieranwärter den jeweiligen Quellen bezüglich der Entscheidung für den Offizierberuf zu?⁴¹ Für die Crew VII/2009 gilt hier wie auch für ihre Vorgänger, dass an erster Stelle die Internetseiten der Bundeswehr stehen (siehe Tab. 5.1):⁴² 81 Prozent nutzten diese Informationsmöglichkeit. 54 Prozent bzw. 53 Prozent haben das Gespräch mit den Eltern bzw. den Freunden gesucht, 44 Prozent haben Informationsmaterial der Bundeswehr herangezogen oder 39 Prozent haben Fernsehserien/Reportagen über die Bundeswehr gesehen. Die anderen in der Fragestellung genannten Informationsmöglichkeiten (u. a. Besuch einer Bundeswehr-Liegenschaft, Besuch einer Veranstaltung der Bundeswehr) werden deutlich seltener genutzt. Deutlich wird auch, dass die Nutzung des Internets als Informationsquelle seit Crew VII/2006 kontinuierlich zugenommen hat.

Die Marineoffizieranwärter, die diese Informationsgelegenheiten genutzt haben, konnten zudem auch den Einfluss der Informationsangebote für ihre Berufsentscheidung der Marineoffizieranwärter bewerten. Dabei zeigt sich, dass die beiden am häufigsten wahrgenommenen Informationsgelegenheiten auch gleichzeitig diejenigen sind, welche die meisten Befragten als „sehr wichtig“ oder „außerordentlich wichtig“ eingeschätzt haben. So wird das Internet bzw. die dort erhaltene Information von 69 Prozent der Crew VII/2009 als außerordentlich wichtig oder sehr wichtig für die Berufsentscheidung eingestuft. 64 Prozent beurteilen das Gespräch mit den Eltern als sehr wichtig. In dieser Betrachtung gewinnt auch der Wehrdienstberater an Bedeutung, dem 63 Prozent eine wichtige Rolle bei der Berufsentscheidung zusprechen. Die im Vergleich geringste Bedeutung wird Informationen aus der Zeitung, aus TV-Spots oder aus Gesprächen mit Lehrern zugemessen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die meistgenutzten Informationsquellen und deren Bedeutung für die Berufsentscheidung von Crew VII/2006 bis Crew VII/2009 nur wenig variieren.⁴³

41 Frage: „Wie oft haben Sie die folgenden Gelegenheiten genutzt, um sich über den Soldatenberuf und die beruflichen Möglichkeiten bei der Bundeswehr zu informieren?“ bzw. „Wie wichtig waren diese Gespräche und Kontakte für Ihre Entscheidung, Offizier zu werden?“ (Hervorhebungen im Original).

42 Angaben bezogen auf die Kategorie „fünfmal und öfter“.

43 Vgl. Sender (2009: 41–47).

Tabelle 5.1: Bedeutsame Informationsgelegenheiten und deren Bewertung (Crew VII/2009; Angaben in Prozent)

Informationsgelegenheit	Häufigkeit der Nutzung				Bewertung*
	nie	ein- bis zweimal	drei- bis viermal	fünfmal und öfter	
Internet	0	5	14	81	69
Gespräch mit Eltern	6	21	19	54	64
Gespräch mit Freunden	6	16	25	53	48
Info-Material Bw	3	17	32	48	34
Fernsehen	4	22	35	39	43
Zeitung	27	32	23	18	14
Kontakt Wehrdienstberater	1	38	48	13	63
TV-Spots	45	32	15	8	5
Besuch Kaserne	22	52	19	7	41
Besuch Veranstaltung Bw	31	49	13	7	30
Kontakt auf Messe	44	44	8	4	20
Kontakt Jugendoffizier	58	35	4	3	23
Gespräch mit Lehrer	44	40	14	2	4
Praktikum	80	18	1	1	29
Zentrum für Nachwuchsgewinnung	60	34	5	1	22

* Bewertung nur durch Marineoffizieranwärter, die Informationsgelegenheiten auch genutzt haben.

Die Marineoffizieranwärter beziehen bei ihrer Berufsentscheidung eine Vielfalt unterschiedlicher Informationen und Erfahrungen von verschiedenen Urhebern mit ein. Neben die eher unpersönliche, medial vermittelte Form der Information, wie sie das Internet bietet, treten vor allem Gespräche mit Eltern und Freunden sowie dem Wehrdienstberater.⁴⁴

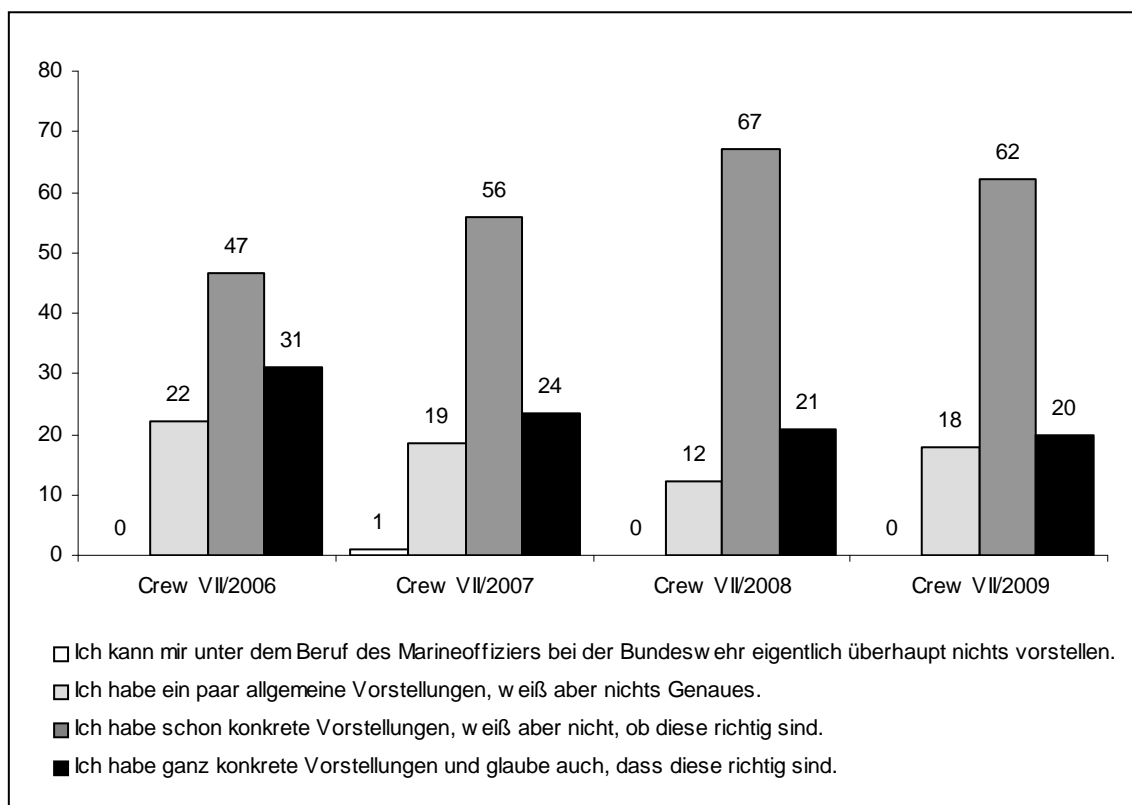
Die bis zum Dienst Eintritt entwickelten Vorstellungen werden also zu einem Teil durch Informationen mitgestaltet, die einerseits das private Umfeld der künftigen Marineoffizieranwärter vermitteln und andererseits der künftige Arbeitgeber Bundeswehr offeriert. In aller Regel gehen den Entscheidungsprozessen bis zum Dienst Eintritt eine Informationssammlung sowie eine Abwägung und Entscheidung auf Grundlage der individuell ermittelten Sachverhalte voraus, wobei Informationsquellen von den Personen unterschiedlich gewichtet und die Information und deren Bedeutung selbst individuell inter-

44 Dabei legt etwa Beinke (2002: 191) nah, dass Eltern, möglicherweise aber auch die Freunde, in erster Linie emotional auf die Berufswahl und weniger als Faktenlieferant wirken. Zugleich liegt nahe, dass die Eltern auch als Impulsgeber bei der Berufswahl fungieren und den Entscheidungsprozess maßgeblich begleiten.

pretiert werden.⁴⁵ Zudem können aus objektiven Informationen nicht nur subjektiv sehr unterschiedliche Bilder abgeleitet werden, diese Bilder können auch mehr oder weniger kongruent mit der Wirklichkeit sein.

Wie konkret und sicher ist das Bild der Marineoffizieranwärter von ihrer künftigen Tätigkeit? Abbildung 5.10 zeigt, wie die Soldatinnen und Soldaten ihre persönlichen Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers bei der Bundeswehr grundsätzlich beschreiben und ihr Wissen einschätzen.⁴⁶

Abbildung 5.10: Informationsniveau der Marineoffizieranwärter über ihren Beruf zu Beginn der Ausbildung (Crew VII/2006 bis Crew VII/2009; Angaben in Prozent)



Der Anteil der Marineoffizieranwärter, der angibt, ganz konkrete Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers zu haben und glaubt, dass diese auch richtig seien, liegt zwischen einem Drittel und einem Fünftel. Damit ist dieser Anteil in der Crew VII/2009 im Verhältnis zu ihren Vorgängern am niedrigsten. Sechs von zehn Befragten der Crew haben konkrete Vorstellungen, können aber nicht beurteilen, ob diese Vorstellungen

⁴⁵ Zu den Theorien der Berufswahl siehe im Überblick Bulmahn (2007a: 19–28).

⁴⁶ Frage: „Wie würden Sie Ihre Vorstellungen vom Beruf eines Marineoffiziers bei der Bundeswehr grundsätzlich beschreiben?“

richtig sind. Im Vergleich zu deutschen Jugendlichen zwischen 14 und 23 Jahren sind die Marineoffiziere zwar deutlich besser informiert über ihren künftigen Beruf⁴⁷ – subjektiv aber wird das eigene Informationsniveau in allen Crews als vergleichsweise gering empfunden.

Auffällig ist bei dieser Betrachtung, dass der Anteil derjenigen, die ganz konkrete Vorstellungen haben und auch glauben, dass diese richtig seien, von Crew VII/2006 auf Crew VII/2009 stetig um insgesamt 11 Prozent abgenommen hat. Der Anteil derjenigen Marineoffizieranwärter, die meinen, einige konkrete Vorstellungen über den Offizierberuf zu haben, jedoch nicht wissen, ob diese richtig sind, bleibt mit 62 Prozent relativ hoch.

5.3 Gründe für die Ausbildungsaufnahme

Welche Motive haben die jungen Männer und Frauen, Marineoffizier werden zu wollen, nachdem sie die hier dargestellten Informationsquellen genutzt haben? Hierzu werden die Marineoffizieranwärter gefragt, wie wichtig ihnen bestimmte Aspekte für ihre Entscheidung waren, sich für die Ausbildung zum Marineoffizier zu bewerben.⁴⁸

Für die betrachteten Crews zeigt sich dabei eine relativ hohe Stabilität in der Rangfolge und in der Ausprägung der Zustimmungswerte zu den aufgeführten Gründen (siehe Tab. 5.2). Die jungen Männer und Frauen der Crew VII/2009 suchen vor allem Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine (85 Prozent), besitzen ein großes Interesse an den Führungsaufgaben als Vorgesetzter (84 Prozent) und wünschen sich, viel mit anderen Menschen zu tun zu haben und anderen Menschen helfen zu können (jeweils 82 Prozent).⁴⁹ Acht von zehn Befragten schätzen die Möglichkeit, während der Ausbildung zu studieren. Jeweils 79 Prozent ist es wichtig, Kameradschaft bei der Marine sowie Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt zu erleben. Bedürfnisse wie ein sicherer Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung finden sich hingegen erst auf den hinteren Rängen.

47 Vgl. Bulmahn (2008: 67).

48 Frage: „Wie wichtig waren Ihnen die folgenden Punkte für Ihre ganz persönliche Entscheidung, Offizier bei der Marine zu werden?“ Anteile „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“ zusammengefasst.

49 Siehe dazu auch Bulmahn (2007a: 57–60).

Tabelle 5.2: Persönliche Gründe für die Entscheidung, Marineoffizier zu werden (Angaben in Prozent)⁵⁰

	Crew VII/2005	Crew VII/2006	Crew VII/2007	Crew VII/2008	Crew VII/2009
1. Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine	60	84	80	86	85
2. Interesse an Führungsaufgaben als Vorgesetzter	*	80	82	84	84
3. Viel mit anderen Menschen zu tun haben	70	84	78	77	82
4. Anderen Menschen helfen können	*	83	80	81	82
5. Möglichkeit, während der Ausbildung zu studieren	60	69	76	80	80
6. Kameradschaft bei der Marine	*	78	74	76	79
7. Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt	55	68	62	65	79
8. Qualifizierungsmöglichkeiten während der Dienstzeit	68	71	73	78	78
9. Interesse an der Marineoffizierausbildung	*	77	75	77	77
10. Mithelfen können, unser Land zu schützen	*	74	72	66	72
11. Mithelfen können, den Frieden zu bewahren	*	71	71	62	71
12. Wunsch, zur See zu fahren	*	65	58	66	69
13. Interesse an dienstlichen Tätigkeiten als Offizier bei der Marine	67	67	62	67	69
14. Schutz vor Arbeitslosigkeit durch sicheren Arbeitsplatz	67	56	62	62	66
15. Interesse an den Einsätzen im Ausland	34	59	45	57	54
16. Interesse an Schiffsführung und Nautik	*	50	47	51	50
17. Gute Bezahlung	31	33	45	38	42
18. Interesse an moderner Seekriegführung	*	38	30	38	33
19. Interesse an der Schiffstechnik	40	38	34	36	32
20. Interesse an der Schiffsbewaffnung	*	32	27	31	31
21. Ansehen des Marineoffiziers in der Bevölkerung	17	22	28	31	24
22. Seefahrt ist in der Familie Tradition	6	11	10	11	8
23. Heimatnahe Ausbildung und Verwendung	*	9	9	13	8

Auch berufsspezifische Faktoren wie das Interesse an moderner Seekriegführung, Schiffstechnik und -bewaffnung rangieren relativ weit unten. Für die wenigsten sind eine heimatnahe Verwendung sowie der Umstand, dass Seefahrt in der Familie Tradition hat, wichtige Gründe für die Entscheidung, Marineoffizier zu werden.

Bemerkenswert ist der Zuwachs der Bedeutung des Studiums während der Ausbildung: War dieser Aspekt bei Crew VII/2005 nur für 60 Prozent ein außerordentlich wichtiger oder sehr wichtiger Grund, wuchs dieser Anteil mit jeder Crew kontinuierlich auf bis zu

⁵⁰ Bei Crew VII/2005 wurden nicht alle Aspekte abgefragt, die bei späteren Crews erhoben wurden; * symbolisiert diese Fehlstellen in der Tabelle. Die Reihung der Aspekte in dieser Tabelle erfolgt von oben absteigend sortiert nach dem Mittelwert der Antworthäufigkeiten. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

80 Prozent bei Crew VII/2009. Auch die Bedeutung von Abwechslung und Abenteuer bei der Seefahrt stieg in diesem Zeitraum von 55 auf 79 Prozent, die Bedeutung der Qualifizierungsmöglichkeiten während der Dienstzeit wuchs von 68 auf 78 Prozent und die der Karrieremöglichkeiten in der Marine sogar von 60 auf 85 Prozent. Die Bedeutung der Bezahlung stieg leicht von 31 Prozent (Crew VII/2005) auf 42 Prozent (Crew VII/2009) an.

5.4 Unterstützung des sozialen Umfelds

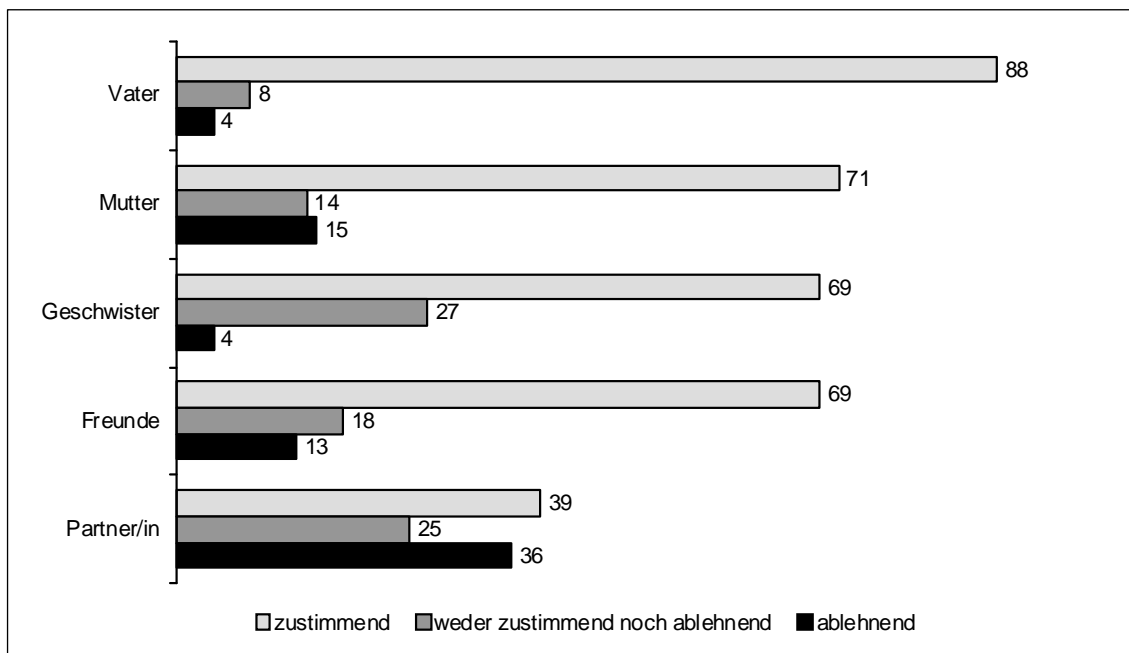
Die Familie ist in aller Regel ein wichtiger sozialer Bezugsrahmen für die Marineoffizieranwärter. Beratungen über die künftige Lebensplanung finden vorwiegend im sozialen Umfeld statt.⁵¹ Zudem kann die Haltung von Familie und Freunden in Situationen der Unsicherheit oder Frustration entweder stabilisierend auf den Verbleib in der Truppe wirken oder das Ausscheiden begünstigen. Ausgehend von diesen Überlegungen wird deshalb geprüft, wie das soziale Umfeld auf die Entscheidung der jungen Männer und Frauen reagiert hat, sich für den Offizierberuf in der Marine zu entscheiden.

Die Zustimmung zu Beginn der Ausbildung gestaltet sich für die Marineoffizieranwärter innerhalb ihres sozialen Umfelds insgesamt sehr unterschiedlich. Wie auch in den vorherigen Crews gilt für die Crew VII/2009, dass die Väter dem Berufswunsch ihrer Kinder am deutlichsten zustimmen (siehe Abb. 5.11).⁵² Knapp neun von zehn stimmen zu oder äußern sich eher zustimmend. Nur stark vereinzelt finden sich Väter, die der Berufsentscheidung ablehnend oder eher ablehnend gegenüberstehen. Auch die Mütter unterstützen ihre Töchter und Söhne, wenngleich weniger stark als die Väter: 71 Prozent der Mütter äußern sich zustimmend, 15 Prozent lehnen die Berufsentscheidung ab. Mehr als zwei Drittel der Geschwister und Freunde der Marineoffizieranwärter stehen der Entscheidung ablehnend gegenüber, wobei in der Reaktion der Geschwister stärker auch Indifferenz zu erkennen ist.

51 Dass Eltern, Geschwistern, Freunden und Partnern eine wichtige Rolle bei der Berufswahl Jugendlicher zukommt, weist u. a. Bulmahn (2007a: 72) nach. Siehe auch Beinke (2006).

52 Frage: „Wie haben Ihre Familie und Ihre Freunde auf Ihre Entscheidung reagiert, Offizier der Marine zu werden?“ Anteile „ablehnend“ und „eher ablehnend“ zu „ablehnend“, „eher zustimmend“ und „zustimmend“ zu „zustimmend“ zusammengefasst. Datenbasis: Alle Marineoffizieranwärter, einschließlich ausländischer Teilnehmer.

Abbildung 5.11: Reaktion des sozialen Umfelds auf die Entscheidung, Offizier der Marine zu werden (Crew VII/2009; Angaben in Prozent)



Je nach Crew haben in diesem Lebensabschnitt etwa 50 Prozent bis zwei Drittel der Marineoffizieranwärter einen festen Partner oder eine feste Partnerin. Im Gegensatz zu der grundsätzlichen Zustimmung von Familie und Freundeskreis ist die Zustimmung der Partnerinnen und Partner deutlich geringer: Zustimmung (39 Prozent) und Ablehnung (36 Prozent) zum Berufswunsch halten sich knapp in der Waage.

Die größte Bedeutung messen die Soldatinnen und Soldaten der Crew VII/2009 insgesamt der Reaktion der Mutter zu:⁵³ 82 Prozent geben an, dass ihnen die Reaktion der Mutter am wichtigsten gewesen sei. Auch der Vater und dessen Reaktion hat für 76 Prozent große Bedeutung, gefolgt von den Partnerinnen und Partnern (67 Prozent). Wie die Freunde und Geschwister auf den Berufswunsch reagieren, ist jeweils knapp sechs von zehn Marineoffizieren wichtig.

Insofern ist zum einen die Unterstützung durch die beiden Elternteile weitgehend positiv und auch wichtig für die Marineoffizieranwärter. Während Freunde und Geschwister mehrheitlich die Berufswahl unterstützen, sehen die Partnerinnen und Partner der jungen Soldatinnen und Soldaten diese eher skeptisch.

⁵³ Frage: „Wie wichtig war Ihnen die Reaktion Ihrer Familie bzw. Ihrer Freunde auf Ihre Entscheidung, Offizier der Marine zu werden?“ (Hervorhebung im Original). Anteile „außerordentlich wichtig“, „sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammengefasst.

5.5 Selbstauskunft über schulische Leistungen

Die schulischen Leistungen können Auswirkungen auf den späteren Ausbildungserfolg haben⁵⁴ und bedingen so auch, wie gut die Marineoffizieranwärter mit den Anforderungen etwa der Nautischen oder Fremdsprachenausbildung umgehen können. Darum werden die Soldatinnen und Soldaten während der Einstiegsbefragung an der Marineschule gebeten, ihre Abiturnoten bzw. im letzten Zeugnis erreichten Punktzahlen in den Fächern Mathematik, Deutsch, erste Fremdsprache und Sport anzugeben.

Der Vergleich der Angaben von Crews VII/2005 bis VII/2009 weist eine weitgehende Kontinuität der schulischen Leistungen der Marineoffizieranwärter auf (siehe Tab. 5.3).⁵⁵ Gute bzw. sehr gute Noten haben im Fach Deutsch zwischen 49 und 58 Prozent der Crews, zwischen 52 und 62 Prozent im Fach Mathematik und zwischen 46 und 55 Prozent in der ersten Fremdsprache. Neun von zehn Marineoffizieranwärtern haben gute oder sehr gute Noten im Fach Sport erhalten. Knapp die Hälfte jedes Jahrgangs hat die höchste Sportschulnote erreicht, in der Crew VII/2009 sogar eine Mehrheit. Die Offizieranwärter besitzen im Schwerpunkt geringfügig bessere Mathematiknoten als Deutsch- und Fremdsprachenzensuren. Gleichwohl muss unterstrichen werden, dass im Fach Mathematik durchschnittlich vier von zehn Marineoffizieranwärtern nur befriedigende bzw. ausreichende Leistungen bringen. Dieser Anteil ist für die erste Fremdsprache, in den meisten Fällen Englisch, noch höher. Dies ist unter dem Gesichtspunkt der hohen Anforderungen der nautischen Ausbildung gerade an die mathematischen Kenntnisse ebenso bedenklich wie die Tatsache, dass Englisch die NATO-Führungssprache darstellt, auch wenn etwaige Defizite bei der Fremdsprachenkompetenz durch spätere Kurse gemildert werden können.

54 So gelten Schulnoten als valide Prädiktoren für späteren Studienerfolg; vgl. etwa Robbins et al. (2004) oder Trapmann et al (2007).

55 Frage: „Welche Note oder welche Punktzahl hatten Sie in Ihrem letzten Schulzeugnis in den folgenden vier Fächern?“ Items: Deutsch, Mathematik, erste Fremdsprache, Sport. Hier werden aus Gründen der Übersichtlichkeit statt des im Abitur üblichen Punktesystems die Schulnoten von 1 bis 6 verwendet. Wurden von den Befragten Angaben zu den Schulnoten in Form des Punktesystems gemacht, erfolgte eine Umrechnung in Schulnoten.

Tabelle 5.3: Tabellarische Übersicht der Selbstauskunft über Schulnoten (Crew VII/2005 bis Crew VII/2009; Angaben in Prozent)

	Schulnote	Deutsch	Mathematik	Erste Fremdsprache	Sport
Crew VII/2005					
	1	9	18	12	45
	2	40	34	34	44
	3	43	32	39	10
	4	7	13	14	0
	5	0	3	1	0
	6	0	0	0	0
Crew VII/2006					
	1	14	19	11	48
	2	37	38	38	44
	3	40	29	38	7
	4	9	11	13	1
	5	0	2	0	0
	6	0	0	0	0
Crew VII/2007					
	1	18	26	16	48
	2	44	36	37	43
	3	33	25	36	9
	4	4	10	9	0
	5	0	1	2	0
	6	0	2	0	0
Crew VII/2008					
	1	12	14	12	48
	2	46	46	41	40
	3	34	29	36	12
	4	7	9	11	0
	5	1	2	0	0
	6	0	0	0	0
Crew VII/2009					
	1	11	18	14	52
	2	45	43	41	40
	3	37	28	38	7
	4	7	10	7	0
	5	0	1	0	1
	6	0	0	0	0

Die seitens der Marineschule geäußerte Beobachtung, dass die jungen Soldatinnen und Soldaten körperlich wie intellektuell zunehmend weniger belastungsfähig seien, wird hier gleichwohl nicht deutlich. Lediglich das Notenniveau im Fach Deutsch ist seit der schulisch sehr guten Crew VII/2007 leicht gesunken und der Anteil der sehr guten

Schüler in Mathematik hat sich verringert. Während sich die Durchschnittsnoten beider Geschlechter in den vier Fächern nur marginal unterscheiden, weisen Männer leicht bessere Sportzensuren auf, Frauen erreichen vor allem bei der ersten Fremdsprache und im Fach Deutsch bessere Noten.

5.6 Körperliche Konstitution der Offizieranwärter

In den meisten Industriestaaten mit hohem Einkommensniveau hat sich in zurückliegenden Jahren der Bevölkerungsanteil vergrößert, der ein überdurchschnittliches Körpergewicht aufweist oder sogar als fettleibig bezeichnet werden kann.⁵⁶ Dies gilt auch für die deutsche Bevölkerung und das aus der Bevölkerung hervorgehende Personal der deutschen Streitkräfte.⁵⁷

Inwiefern auch die Marineoffizieranwärter vom Trend zur Zunahme des durchschnittlichen Körpergewichts betroffen sind und ob sich ihr Körpergewicht am Ende der Ausbildung an der MSM geändert hat, soll hier überprüft werden. Dazu wird der Body-Mass-Index (BMI) der Soldatinnen und Soldaten auf der Grundlage der von ihnen selbst angegebenen Daten zu ihrer Größe und ihrem Gewicht herangezogen.⁵⁸ Unter Hinzunahme der Sportergebnisse der Soldatinnen und Soldaten ist er auch ein Indikator für die körperliche Leistungsfähigkeit.

Für die Crew VII/2009 ist festzustellen, dass bei Dienstantritt an der Marineschule 77 Prozent der Männer und neun von zehn Frauen einen als normal zu betrachtenden BMI aufweisen (siehe Tab. 5.4). 22 Prozent der Männer sind übergewichtig, nur einzelne sind untergewichtig. Bei den Frauen ist hingegen niemand untergewichtig, übergewichtig waren nur halb so viele wie bei den Männern. Die körperliche Konstitution der

56 Siehe umfassend dazu WHO (2007).

57 So kritisierte der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages (2009: 49) im Rückgriff auf Ergebnisse einer Studie der Sporthochschule Köln, dass zum Erhebungszeitpunkt „40 Prozent der 18- bis 29-jährigen Soldaten und damit mehr als im zivilen Bereich übergewichtig“ waren. Auch andere Streitkräfte sind von derartigen Herausforderungen betroffen, siehe beispielsweise Daily Mail (2009): „Thousands of British troops are too fat to be deployed to Afghanistan, reveals leaked Army memo.“

58 Frage: „Was ist Ihre Körpergröße in cm?“ bzw. „Was ist Ihr gegenwärtiges Körpergewicht in Kilogramm?“ Der Body-Mass-Index berechnet sich aus dem Körpergewicht (in Kilogramm) dividiert durch das Quadrat der Körpergröße (in Meter). Für Männer und Frauen wurden dabei die gleichen Bewertungen angesetzt, nach der unterhalb eines BMI von 18,5 Untergewicht und über 25 Übergewicht herrscht. Der BMI liefert zwar keine Aussagen über die Konstitution der Soldatinnen und Soldaten, da er nicht berücksichtigt, ob die Daten der Körpergröße und des Gewichts von einem Körper mit hoher Muskelmasse oder mit niedriger Muskelmasse stammen. Dennoch bietet der BMI einen ersten Einblick in die körperliche Verfassung und Entwicklung der Offizieranwärter.

Crew VII/2009 unterscheidet sich damit nicht wesentlich von der körperlichen Verfassung der vorhergehenden Crews.

Tabelle 5.4: Body-Mass-Index vor der Ausbildung an der MSM (Crew VII/2005 bis VII/2009; Angaben in Prozent)

	Gesamtcrew			Männer			Frauen		
	unter	normal	über	unter	normal	über	unter	normal	über
2005	2	80	18	2	77	21	–	93	7
2006	2	79	19	1	77	22	5	84	11
2007	3	82	15	3	80	17	3	88	9
2008	2	74	24	2	72	26	–	82	18
2009	1	81	18	1	77	22	–	90	10
Mittelwert (gerundet)	2	79	19	2	77	22	2	87	11

Insofern erweisen sich die Mitglieder der Crew VII/2009 wie auch die der übrigen bisher erfassten Crews als deutlich weniger stark betroffen von Übergewicht und sie bleiben unter den vom Wehrbeauftragten genannten Zahlen – gleichwohl ist im Durchschnitt knapp ein Fünftel übergewichtig.

5.7 Erwartungen an den Marineoffizierberuf und die Bundeswehr

Mit der Entscheidung, Marineoffizier zu werden, verknüpfen sich für die jungen Soldatinnen und Soldaten auch Erwartungen an ihre zukünftige Tätigkeit. Diese Erwartungshaltung zu erfassen, ist vor allem darum wichtig, weil davon auszugehen ist, dass sie sich auf die spätere Berufszufriedenheit auswirkt. Dazu wurde den Offizieranwärtern zu Beginn ihrer Ausbildung die Frage gestellt: „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?“ Zu 22 Items sollten die Marineoffizieranwärter zu Beginn ihrer Ausbildung mit Hilfe einer abgestuften Skala angeben, ob ihnen einzelne Aspekte „außerordentlich wichtig“, „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ oder „gar nicht wichtig“ waren.⁵⁹ Nach Beantwortung dieser Frage wurden die Items unter einer geänderten Fragestellung wiederholt,⁶⁰ wobei die Marineoffizieran-

59 In der nachfolgenden Abbildung 5.12 wurden die Anteile „außerordentlich wichtig“, „sehr wichtig“ zu „sehr wichtig“, „weniger wichtig“ und „gar nicht wichtig“ zu „unwichtig“ zusammengefasst.

60 Frage: „Was meinen Sie, wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss Ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?“ Anteile „ja, sicher“ und „eher ja“ zu „ja“, „eher nein“ und „nein, sicher nicht“ zu „nein“ zusammengefasst.

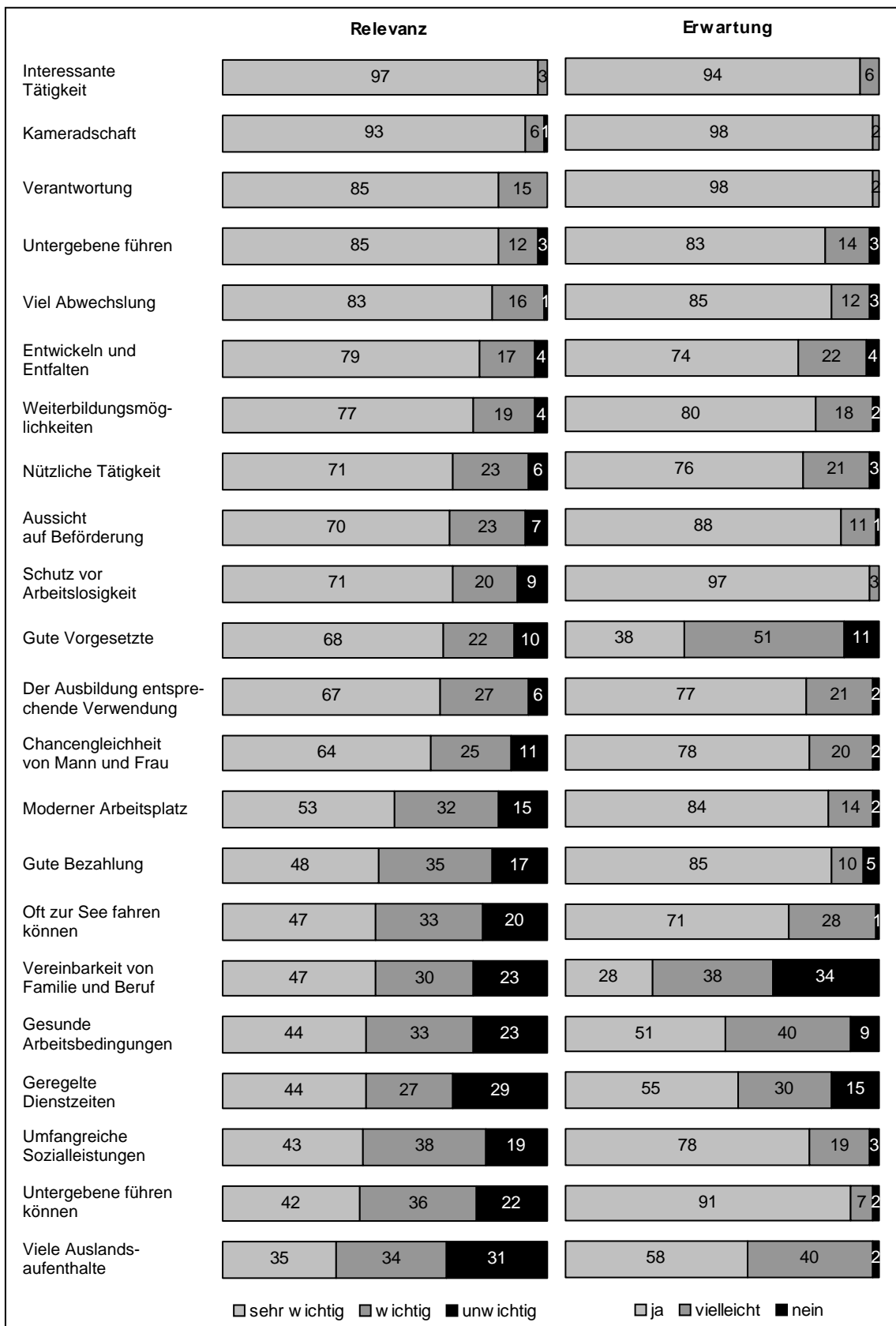
wärter in einer vergleichbaren Skalenausprägung jetzt angeben konnten, inwieweit ihnen die Bundeswehr eine Erfüllung der Tätigkeitsaspekte bieten wird. Die Antworten zu den 22 Items sind in Abbildung 5.12 unter „Wichtigkeit“ bzw. „Erwartung“ aufgeführt. Aus der Differenz zwischen der persönlichen Relevanz einzelner beruflicher Tätigkeitsaspekte und der erwarteten Erfüllung durch die Bundeswehr lässt sich auch herauslesen, welche Erwartungen problembehaftet sein können und wo Enttäuschungspotenziale liegen.

Als besonders wichtige Rahmenbedingung erachten 97 Prozent der Marineoffizieranwärter, dass der künftige Beruf eine interessante Tätigkeit ist. Sehr wichtig ist zudem für 93 Prozent Kameradschaft und für je 85 Prozent die Möglichkeit, Verantwortung übernehmen und Untergebene führen zu können. 83 Prozent ist es sehr wichtig, viel Abwechslung zu erleben. Dagegen sind geregelte Dienstzeiten und viele Auslandsaufenthalte für knapp ein Drittel unwichtig. Untergebene führen zu können, gesunde Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedem Fünften unwichtig.

In Bezug auf die erwartete Erfüllung der Tätigkeitsaspekte glaubt die Crew VII/2009 bei 20 der abgefragten Items mehrheitlich, dass der künftige Beruf jene Rahmenbedingungen auch bietet. Besonders viele glauben, dies bezüglich der als sehr wichtig erachteten Faktoren wie Kameradschaft zu erleben und Verantwortung übernehmen zu können. Verhältnismäßig große Zweifel hegen die Marineoffiziere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geregelten Dienstzeiten und der freundlichen und verständnisvollen Vorgesetzten.

Besonders kritisch werden folgende Aussichten beurteilt: Für insgesamt 90 Prozent der Befragten ist es wichtig, freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte zu haben, wobei nur 38 Prozent glauben, später solche Vorgesetzte anzutreffen. Obwohl im Vergleich zu anderen Rahmenbedingungen recht niedrig bewertet und von den Marineoffizieranwärttern wohl im derzeitigen Lebenskontext betrachtet, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für 77 Prozent der Crew VII/2009 relevant (47 Prozent „sehr wichtig“, 30 Prozent „wichtig“) – aber lediglich 28 Prozent glauben dies in künftigen Verwendungen umgesetzt zu sehen.

Abbildung 5.12: Merkmale einer beruflichen Tätigkeit – Relevanz und Erwartung an den Arbeitgeber Bundeswehr (Crew VII/2009, Werte sortiert nach „Relevanz“; Angaben in Prozent)



Eine der Ausbildung entsprechende Verwendung liegt 94 Prozent der Offizieranwärter am Herzen (67 Prozent „sehr wichtig“, 27 Prozent „wichtig“), von der 77 Prozent annehmen, sie auch später zu erhalten. Zusammenfassend ähneln die Ergebnisse für die Crew VII/2009 denen der Vorgängercrews.⁶¹

Insgesamt glauben die Marineoffizieranwärter, dass die Bundeswehr als Arbeitgeber bezüglich der meisten Tätigkeitsaspekte ihre Erwartungen erfüllt. Zwar ist dies ein positives Resultat für den Arbeitgeber Bundeswehr, zugleich aber schafft dieser Umstand andererseits eine starke Erwartungshaltung, die kaum Raum lässt für ein tatsächliches Übertreffen von Erwartungen und mithin den Boden für künftige Enttäuschungen mitzubereiten kann. Andererseits deutet beispielsweise die skeptische Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf eine realistische Einschätzung der Arbeitsbedingungen hin.

5.8 Zusammenfassung

Die meisten Mitglieder der Crew VII/2009, die bei Ausbildungsbeginn im Durchschnitt 19,9 Jahre alt sind, kommen aus den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (20 Prozent), Niedersachsen (14 Prozent), Schleswig-Holstein (11 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (11 Prozent). Die Crew VII/2009 stammt damit größtenteils entweder aus bevölkerungsreichen Bundesländern oder Küstenanrainern. Knapp vier von zehn Crewmitgliedern stammen aus Ostdeutschland. Erstmals umfasst die Crew 32 Prozent Frauen.

Im langjährigen Crewvergleich verfügt rund ein Drittel der Mütter und zwischen 34 Prozent und 45 Prozent der Väter der Marineoffizieranwärter über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Dabei ist das Bildungsniveau der Eltern im Verlauf der untersuchten Jahrgänge leicht gesunken: So besitzen noch 29 Prozent der Mütter und 37 Prozent der Väter von Mitgliedern der Crew VII/2009 einen Hochschulabschluss. Berufsfelder und -positionen der Eltern sind im Verlauf der Jahrgänge dagegen stabil. Die häufigsten Berufe der Väter und Mütter der Marineoffizieranwärter liegen im Bereich der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe. Mütter und Väter nehmen vorrangig Angestelltenpositionen ein, bei den Vätern ist darüber hinaus der Anteil der Beamten relativ hoch (zwischen 15 bis 25 Prozent). Insgesamt kann der Offizierberuf für

61 Vgl. Sender (2009: 57–60), der zwar eine andere Berechnungsmethode verwendet, aber zum gleichen Ergebnis kommt.

zumindest einen Teil der Crews als Mechanismus sozialen Aufstiegs gelten. Die Marineoffizieranwärter entstammen dabei einem vergleichbaren sozialen Hintergrund wie der übrige Offiziersnachwuchs an den Universitäten der Bundeswehr.

Viele der Marineoffizieranwärter weisen in ihrem persönlichen Lebensumfeld deutliche Bezüge zur Bundeswehr und zur Marine auf. 63 Prozent der Marineoffizieranwärter geben an, in der Nähe einer Kaserne oder Bundeswehrliegenschaft zu wohnen. Persönliche Kontaktpunkte zur Bundeswehr vor Eintritt in das Dienstverhältnis ergeben sich vor allem über den Vater sowie über Familienmitglieder mit Berufssoldatenhintergrund. Überdurchschnittlich viele Väter waren zudem Berufs- oder Zeitsoldat, 15 bis 20 Prozent waren bei der Marine. Allerdings gibt es keine Hinweise auf einen Selbstrekrutierungsmechanismus, wie der Blick auf das berufliche Herkommen der Eltern zeigt.

Ihre Informationen zur Bundeswehr und zur Marine schöpft die Crew VII/2009 wie ihre Vorgänger im Wesentlichen aus den Internetseiten der Bundeswehr, aus Gesprächen mit Eltern und Freunden sowie aus Informationsmaterial der Bundeswehr. Die noch im Vorjahr deutlich stärker genutzten Möglichkeiten, die Bundeswehr „live“ zu erleben (etwa im Rahmen des Besuchs einer Bundeswehr-Liegenschaft etc.), werden deutlich weniger in Anspruch genommen. Den bedeutendsten Einfluss auf die Berufsentscheidung selbst hat neben dem Internet das Gespräch mit den Eltern und mit dem Wehrdienstberater.

Die wichtigsten Gründe für die Entscheidung, Marineoffizier werden zu wollen, stellen für jeweils mehr als drei Viertel der befragten Marineoffizieranwärter aus den Crews VII/2006 bis VII/2009 die Karrieremöglichkeiten als Offizier bei der Marine dar, die Führungsaufgaben als Vorgesetzter und der Wunsch, viel mit anderen Menschen zu tun zu haben. Das Interesse an der Seefahrt tritt hinter diesen Gründen zurück, macht aber zugleich bedeutende Anteile aus. Die Seefahrt hat in nur wenigen Familien der Marineoffiziere Tradition. Insbesondere die Möglichkeit des Studiums nimmt tendenziell als Motivationsgrund zu.

Der Vergleich der Angaben von Crew VII/2005 bis VII/2009 zeigt, dass die schulischen Leistungen der Marineoffizieranwärter nicht schlechter werden. Mindestens die Hälfte hat gute bis sehr gute Noten in den Fächern Deutsch, Mathematik und in der ersten Fremdsprache. Zugleich bringen im Fach Mathematik und in Englisch durchschnittlich vier von zehn Marineoffizieranwärtern nur befriedigende bzw. ausreichende Leistungen. Neun von zehn Marineoffizieranwärtern haben gute oder sehr gute Noten im Fach Sport

erhalten. Die seitens der Marineschule geäußerte Beobachtung, dass die jungen Soldatinnen und Soldaten körperlich wie intellektuell zunehmend weniger belastungsfähig seien, spiegelt sich zumindest nicht deutlich in den Schulnoten.

Hinsichtlich der körperlichen Konstitution unterscheidet sich die Crew VII/2009 nicht wesentlich von ihren Vorgängern. Zwar sind die Mitglieder der Crew VII/2009 – wie auch die der bisher erfassten Crews – überwiegend normalgewichtig; 18 Prozent sind übergewichtig.

Wenn die zukünftigen Marineoffiziere nach ihren Erwartungen an den Arbeitgeber Bundeswehr gefragt werden, ist fast allen besonders wichtig, dass der Beruf eine interessante Tätigkeit ist. Für neun von zehn ist die Kameradschaft wichtig und für je 85 Prozent die Möglichkeit, Verantwortung übernehmen und Untergebene führen zu können. Dagegen sind geregelte Dienstzeiten und viele Auslandsaufenthalte für knapp ein Drittel unwichtig. Untergebene führen zu können, gesunde Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedem Fünften unwichtig. Mit diesen Einschätzungen ähnelt die Crew VII/2009 der Vorgängercrews. Die Crew VII/2009 glaubt mehrheitlich, dass der künftige Beruf die erwarteten Rahmenbedingungen auch bietet. Dies trifft vor allem auf die Aspekte zu, Kameradschaft zu erleben und Verantwortung übernehmen zu können. Verhältnismäßig große Zweifel hegen die Marineoffiziere aber hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der geregelten Dienstzeiten und der freundlichen und verständnisvollen Vorgesetzten.

6 Ergebnisse des Moduls II: Bewertung der Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem ersten Dienstjahr

An der Marineschule Mürwik absolvieren die angehenden Marineoffiziere ihr erstes Dienstjahr und durchlaufen – in drei Gruppen aufgeteilt – die ersten Abschnitte ihrer militärischen und seemännischen Ausbildung, deren modularen Aufbau die Abbildung 6.1 zeigt. Die jeweiligen Abschnitte werden zeitversetzt von den drei Gruppen durchlaufen. Im Einzelnen erhält die Crew im ersten Jahr ihre *Soldatische Basisausbildung*, die *Infanteristische Basisausbildung*, die *Seemännische Basisausbildung* (auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK), den *Offizierlehrgang* sowie die *Nautische Basisausbildung* und das *Flottenpraktikum*. Vorrangiger Zweck der Ausbildung ist dabei

„(...) das Vermitteln fachlicher und persönlichkeitsbezogener Kompetenz, um die Angehörigen der Marine zu befähigen, ihren Beitrag zu den maritimen Fähigkeiten der Bundeswehr zu leisten“.⁶²

Dem Ausbildungsjahr in Mürwik kommt darüber hinaus besondere Bedeutung zu, da sich an diesen Zeitraum für die Offizieranwärter die ersten unmittelbaren persönlichen und beruflichen Erfahrungen in Bezug auf Bundeswehr, Marine und Offizierberuf knüpfen. Insofern kann auch angenommen werden, dass diese Phase nicht nur persönlichkeitsprägende, sondern auch das berufliche (Selbst-)Bild formende, mithin langfristige Wirkung hat.⁶³

Daneben erhält die Ausbildungsphase Gewicht durch den Umstand, dass sich die Mehrheit der Soldatinnen und Soldaten, die eine Ausbildung zum Marineoffizier beginnen, ein Widerrufsrecht ihrer Verpflichtungserklärung einräumen lässt, das zum Teil auch während der dafür vorgesehenen Frist von 6 Monaten realisiert wird.⁶⁴ Darum ist es unter dem Aspekt der Personalplanung und -entwicklung wichtig, bereits in den ersten Wochen der Ausbildung seitens des Dienstherrn Rahmenbedingungen zu bieten, die

62 BMVg (2007: 2). In der „Einzelkonzeption Ausbildung in der Marine“ sind auch die militärischen Ziele der Ausbildung und die für deren Abschluss relevanten Faktoren und erforderlichen Fähigkeiten aufgeführt.

63 Vgl. Buchner (2005: 79).

64 Siehe auch Abschnitt 6.2.5.

eine berufliche Bindung an die Marine, die Bundeswehr und den Offizierberuf erleichtern.

In diesem Kapitel, das auf den Ergebnissen des Befragungsmoduls II basiert, werden der Verlauf und Erfolg des ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik evaluiert und die persönliche Entwicklung der Marineoffizieranwärter nachvollzogen.

6.1 Bewertung der Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik

In diesem Abschnitt wird überprüft, wie die Rahmenbedingungen der Ausbildung im ersten Jahr von den Marineoffizieranwärtern bewertet werden – schließlich sind diese Bedingungen nicht nur Voraussetzung für gute Leistungen und Erfolge der jungen Soldatinnen und Soldaten, sondern bilden auch einen Referenzpunkt für deren Erwartungen an die Marine insgesamt und die Ausbildung im Einzelnen. Die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung wird für jeden Abschnitt einzeln erfasst und über die Bewertung von jeweils elf Rahmenbedingungen (Ausbildungsinhalte, technische und organisatorische Rahmenbedingungen, Kameradschaft in der Crew, unmittelbare Vorgesetzte, Lehrpersonal, Verpflegung, Unterbringung, Möglichkeiten zur Erholung von der Ausbildung, persönliche Leistungen im jeweiligen Ausbildungsabschnitt, Anerkennung der Leistungen durch die Vorgesetzten sowie die Vorbereitung auf die spätere Verwendung) differenziert dargestellt. Darüber hinaus wurden die Marineoffizieranwärter für jeden Ausbildungsabschnitt gefragt, wie sie die jeweiligen körperlichen und intellektuellen Anforderungen beurteilen. Ihre Erfahrungen und Meinungen zu den Rahmenbedingungen der Ausbildung konnten die Befragten dabei in geschlossenen und in offenen Fragen äußern.

Im Folgenden werden schwerpunktmäßig die Ergebnisse der Crew VII/2008 dargestellt, die einzelnen Ausbildungsabschnitte miteinander verglichen und die Ergebnisse der Crews VII/2005 bis VII/2008 einander gegenübergestellt.

Abbildung 6.1: Ablaufschema für die Ausbildungsabschnitte an der Marineschule Mürwik⁶⁵

KW	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
Datum	23.06.	30.06.	07.07.	14.07.	21.07.	28.07.	04.08.	11.08.	18.08.	25.08.	01.09.	08.09.	15.09.	22.09.	29.09.	06.10.	13.10.	20.10.	27.10.	03.11.	10.11.	17.11.	24.11.	01.12.	08.12.	15.12.	22.12.	
Datum	27.06.	04.07.	11.07.	18.07.	25.07.	01.08.	08.08.	15.08.	22.08.	29.08.	05.09.	12.09.	19.09.	26.09.	03.10.	10.10.	17.10.	24.10.	31.10.	07.11.	14.11.	21.11.	28.11.	05.12.	12.12.	19.12.	26.12.	
Insp.	Flottenregatta																											
25	Soldatische Basis				Gorch Fock				Infanteristische Basis				Nautische Basis															
26	Soldatische Basis				Gorch Fock				Infanteristische Basis				Nautische Basis															
35	Soldatische Basis				Gorch Fock				Infanteristische Basis				Nautische Basis															
32	Soldatische Basis				Gorch Fock				Infanteristische Basis				Nautische Basis															
21	Soldatische Basis				SLF	Nautische Basis				Gorch Fock				Infanteristische Basis														
22	Soldatische Basis				Nautische		SLF	Basis		Gorch Fock				Infanteristische Basis														
31	Soldatische Basis				Nautische Basis		SLF			Gorch Fock				Infanteristische Basis														
34	Soldatische Basis				Nautische Basis				Gorch Fock				Infanteristische Basis															
23	Soldatische Basis				Infanteristische Basis				SLF	Nautische Basis		Gorch Fock																
24	Soldatische Basis				Infanteristische Basis				Naut.	SLF	Basis		Gorch Fock															
33	Soldatische Basis				Infanteristische Basis				Nautische Basis				Gorch Fock															
36	Soldatische Basis				Infanteristische Basis				Nautische Basis				Gorch Fock															
KW	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
Datum	29.12.	05.01.	12.01.	19.01.	26.01.	02.02.	09.02.	16.02.	23.02.	02.03.	09.03.	16.03.	23.03.	30.03.	06.04.	13.04.	20.04.	27.04.	04.05.	11.05.	18.05.	25.05.	01.06.	08.06.	15.06.	22.06.	29.06.	
Datum	02.01.	09.01.	16.01.	23.01.	30.01.	06.02.	13.02.	20.02.	27.02.	06.03.	13.03.	20.03.	27.03.	03.04.	10.04.	17.04.	24.04.	01.05.	08.05.	15.05.	22.05.	29.05.	05.06.	12.06.	19.06.	26.06.	03.07.	
Insp.	Nautex							Nautex							Do. Nautex		Nautex		Sporttest		Kieler Woche							
25		IK	Flottenpraktikum					PrT				SLF			SLF					SLF		MiPos					BFE/Ethik	
26		IK	Flottenpraktikum					PrT				SLF										MiPos					BFE/Ethik	
35		IK	Flottenpraktikum					PrT/BLD				SLF		SLF								MiPos					BFE/Ethik	
32		IK	Flottenpraktikum					PrT						SLF	SLF							MiPos					BFE/Ethik	
21		PrT		Ethik		IK	Flottenpraktikum								SLF							MiPos					BFE	
22		PrT		Ethik		IK	Flottenpraktikum								SLF							MiPos					BFE	
31			PrT		Ethik	IK	Flottenpraktikum								SLF							MiPos					BFE	
34			PrT		Ethik	IK	Flottenpraktikum								SLF							MiPos					BFE	
23			PrT					Ethik		IK	Flottenpraktikum					MiPos	SLF											BFE
24				PrT				Ethik		IK	Flottenpraktikum					MiPos	SLF											BFE
33				PrT				Ethik	IK	Flottenpraktikum					MiPos	SLF	SLF											BFE
36					PrT			Ethik	IK	Flottenpraktikum					MiPos	SLF	SLF											BFE
<p>Legende: SLF = Segellangfahrt PrT = Präsentationstraining verkürzt/Englisch-Ausbildung</p> <p>MiPos = Menschenführung in praxisorientierten Situationen BFE = Berufsfeldeinweisung 25.05.09 Ansegeln</p> <p> 27.09.09 Absegeln</p>																												

65 Vereinfachte, schematische Darstellung für die Crew VII/2008. Quelle: Marineschule Mürwik.

6.1.1 Soldatische Basisausbildung

Mit der *Soldatischen Basisausbildung* beginnt die Ausbildung an der Marineschule Mürwik, an der alle Neueinsteiger teilnehmen.⁶⁶ Soldatinnen und Soldaten, die bereits eine Grundausbildung der Bundeswehr durchlaufen haben, sind davon freigestellt.⁶⁷ Das Ausbildungsmodul *Soldatische Basisausbildung* enthält die Ausbildungsgebiete Formaldienst, Individuelle Grundfertigkeiten, Allgemeine Truppenkunde Marine, Wehrrecht und Soldatische Ordnung in der Marine, Militärseelsorge in der Marine, Politische Bildung, Wachausbildung in der Marine sowie Grundlagen der Seemannschaft.⁶⁸ Mit der Vermittlung dieser Ziele verfolgt die Marine das Ziel, die Marineoffizieranwärter zum normen- und regelkonformen Handeln im militärischen Rahmen zu befähigen.

Für die meisten Offizieranwärter bedeutet die *Soldatische Basisausbildung* eine drastische Veränderung ihrer Lebensumstände. Die meisten haben erst vor kurzem ihr Abitur abgelegt und beginnen nun ihre militärische Ausbildung bei der Bundeswehr mit der *Soldatischen Basisausbildung*. Eingedenk dieses Anpassungsprozesses fällt die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsabschnitt hoch aus: Insgesamt 77 Prozent der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 sind zufrieden (siehe Abb. 6.2).⁶⁹ Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine Verbesserung um 12 Prozentpunkte. Gleichzeitig stellt dies den zweitbesten Wert für diesen Ausbildungsabschnitt im Crewvergleich seit 2006 dar.

Besonders positiv werten die Befragten der Crew VII/2008 im Rahmen der *Soldatischen Basisausbildung* die Aspekte Unterbringung (90 Prozent), Kameradschaft (89 Prozent) und Ausbildungsinhalte (86 Prozent). Zugleich zeigt der Vergleich mit den Daten der Vorjahrescrew eine Verbesserung der Zufriedenheitswerte in acht der elf Einzelaspekte. Die deutlichste Verbesserung weisen dabei die Bereiche Organisatorische Rahmenbedingungen (+15 Prozentpunkte) und Möglichkeiten zur Erholung (+19 Prozentpunkte) auf, die so die beste Bewertung seit 2005 erfahren.

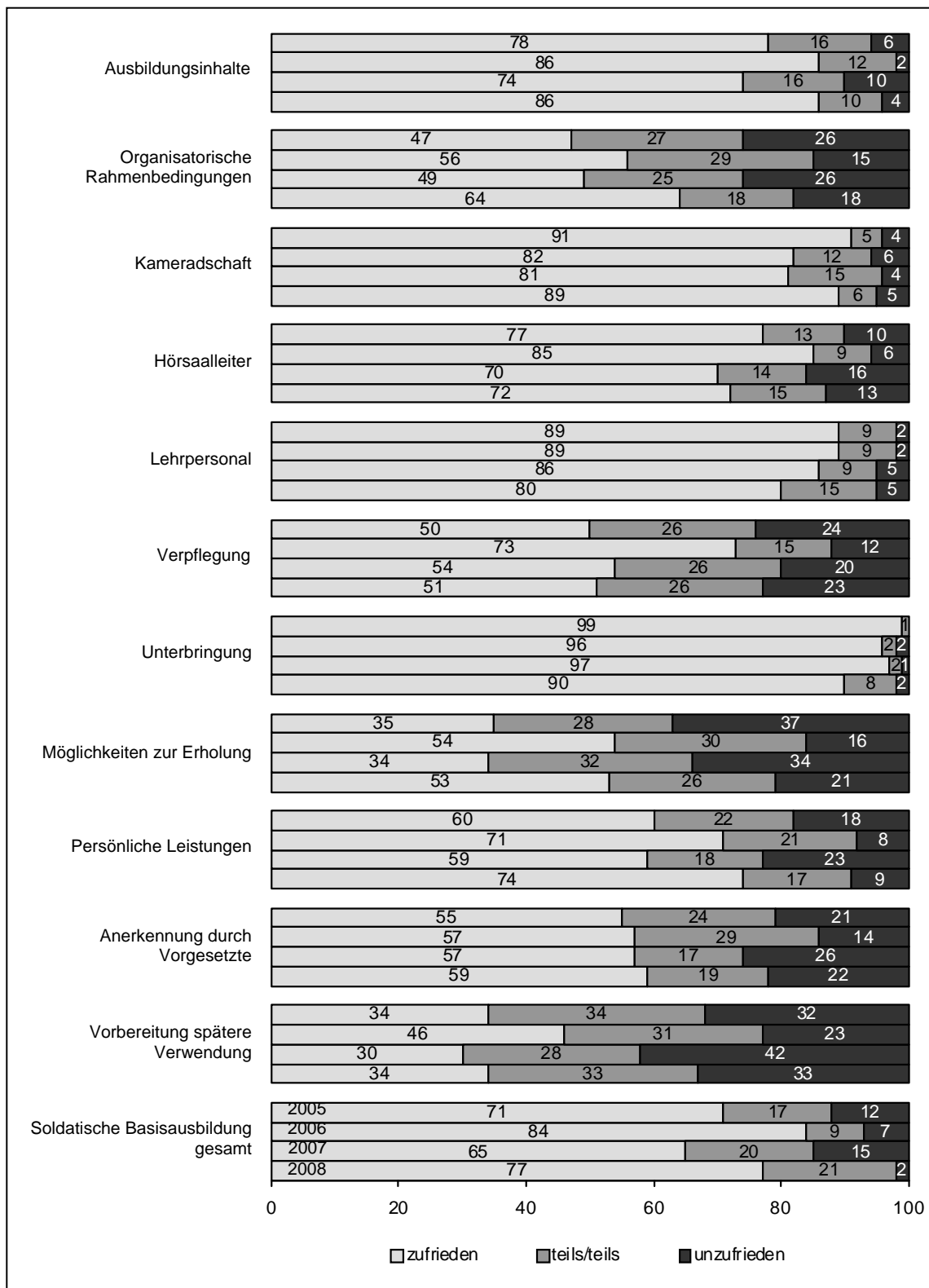
66 Die Begriffe „Soldatische Basisausbildung“ und „Grundausbildung“ werden hier synonym verwendet, auch wenn im Rahmen der *Infanteristischen Basisausbildung* weitere Ausbildungsinhalte enthalten sind, die üblicherweise einer Grundausbildung zugerechnet werden.

67 Die folgenden Ergebnisse dieses Ausbildungsabschnitts stellen ausschließlich die Bewertungen der Neueinsteiger dar, die ihre Grundausbildung auch tatsächlich an der Marineschule Mürwik absolviert haben.

68 Vgl. Marineamt (2009a).

69 Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Soldatischen Basisausbildung?“ Nur Neueinsteiger.

Abbildung 6.2: Zufriedenheit mit der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis VII/2008; Angaben in Prozent)



Im Vergleich mit den anderen Ausbildungsabschnitten ist die *Soldatische Basisausbildung* für die Crew VII/2008 gleichwohl der Abschnitt, der – vor der *Seemännischen Basisausbildung* – die zweitschlechteste Gesamtzufriedenheit verzeichnet: So sind die Soldatinnen und Soldaten hier auch mit den Punkten Persönliche Leistungen, Anerkennung durch Vorgesetzte und Vorbereitung auf spätere Verwendung im Vergleich zu den nachfolgenden Abschnitten am wenigsten zufrieden. Eine Mehrheit (53 Prozent) ist unzufrieden mit den Möglichkeiten zur Erholung, jeder Zweite moniert die Verpflegung und gut ein Drittel (34 Prozent) sieht sich auf seine spätere Verwendung schlecht vorbereitet.

In den Bereichen Lehrpersonal (-6 Prozentpunkte), Unterbringung (-7 Prozentpunkte) und Verpflegung (-3 Prozentpunkte) ist die Zufriedenheit gegenüber der Vorjahrescrew zurückgegangen. Die beiden erstgenannten Aspekte weisen zugleich im langjährigen Crewvergleich die niedrigsten Zufriedenheitswerte auf. Hinsichtlich der Verpflegung war nur die Crew VII/2005 noch unzufriedener, bei der die Hälfte der Offizieranwärter die Verpflegung bzw. die Rahmenbedingungen der Verpflegungseinnahme negativ beurteilte.

Die hier genannten Teilbereichszufriedenheiten wirken sich dabei unterschiedlich auf die Gesamtzufriedenheit aus, wie hier mittels einer Korrelationsanalyse festgestellt werden kann (siehe Tab. 6.1). Einen hohen Korrelationskoeffizienten mit der Gesamtzufriedenheit der *Soldatischen Basisausbildung* weist für die Crew VII/2008 der Aspekt Ausbildungsinhalte auf ($r = ,45$), ähnlich stark wirken die Faktoren „Organisatorische Rahmenbedingungen“ ($r = ,44$), Gruppenführer und Anerkennung durch Vorgesetzte (jeweils $r = ,43$). Verpflegung ($r = ,03$), Unterbringung ($r = ,12$) und Lehrpersonal ($r = ,13$) haben hingegen verhältnismäßig wenig Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit. Im langjährigen Vergleich erweisen sich neben dem Aspekt Gruppenführer ($r = ,54$) vor allem die Anerkennung durch Vorgesetzte ($r = ,48$) und Inhalte der Ausbildung ($r = ,44$) als starke Einflussfaktoren.

Tabelle 6.1: Determinanten der Zufriedenheit in der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis VII/2008)⁷⁰

Rahmenbedingungen der <i>Soldatischen Basisausbildung</i>											
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,51	,46	,36	,59	,37	,29	,10**	,41	,25	,48	,58
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,44	,41	,61	,58	,39	,22	,07**	,29	,32	,49	,26
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,45	,44	,36	,57	,22	,21*	,20*	,17**	,40	,51	,43
Crew VII/2008											
Korrelationskoeffizient (r)	,45	,44	,27	,43	,13	,03**	,12	,35	,18	,43	,35
Mittelwert (gerundet)											
Korrelationskoeffizient (r)	,46	,44	,40	,54	,28	,22	,12	,31	,29	,48	,41

Um die als besonders positiv oder negativ erlebten Momente identifizieren und so die quantitativ ermittelten Daten zu Teilbereichszufriedenheiten auch inhaltlich füllen zu können, wird den Soldatinnen und Soldaten zu jedem Ausbildungsabschnitt immer auch die Möglichkeit gegeben, ihre Erlebnisse in offenen Nennungen zu thematisieren. Insgesamt äußern sich 130 Offizieranwärter in 165 Nennungen positiv zur *Soldatischen Basisausbildung* (siehe Abb. 6.3). Besonders heben sie die intensive sportliche Betätigung hervor.⁷¹ Daneben werden mit Biwak, Übungen und Märschen zentrale Aspekte der „grünen“ Ausbildung als positive Momente der Ausbildung angegeben.

70 Korrelation einzelner Rahmenbedingungen mit der Gesamtzufriedenheit dieses Ausbildungsabschnitts. Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant (Korrelation nach Pearson). * Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant. ** Nicht signifikant. Fett ausgeführt sind Aspekte, die in mindestens drei Jahrgängen einen Korrelationskoeffizienten von > ,33 besaßen und hier als hohe Korrelationskoeffizienten betrachtet werden.

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

Abbildung 6.3: Positiv beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung (Neueinsteiger, Crew VII/2008)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen	
Sport („Frühspport“, „Military Fitness“)	40	
Biwak, Übungen, Märsche	24	
Wettbewerbe und Veranstaltungen („Zugabende“, „Kutterpullen/-race“, „Sportfest“)	20	
Kameradschaft („Gemeinschaft“, „gemeinsame Aufgaben“, „Zusammensetzung Gruppe“)	18	
HWS [Handwaffenschießausbildung]/AGSHP [Ausbildungsgerät Schießsimulator Handwaffen/Panzerabwehrhandwaffen] („Schießen“, „Schießausbildung“)	13	
Sonstige Ausbildungsinhalte („Formaldienst“, „Drill“)	5	
Anzahl OA, die Nennung machen	130	Positive Momente, Nennungen gesamt*
		165

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Abbildung 6.4: Negativ beurteilte Momente der Soldatischen Basisausbildung (Neueinsteiger, Crew VII/2008)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen	
Organisation und Infrastruktur („zu wenige Pausen“, „unkalkulierbare Zeiten“, „Einkleidung“, „Abschlussmusterung am Freitag“)	22	
Inhalte der Ausbildung („offensichtlich sinnfreie Tätigkeiten, z. B. Hacken“, „sinnlose Aufgaben“, „zu viel Formaldienst“, „Biwak nur eine Nacht“)	16	
Atmosphäre in der Ausbildung („unzulässige Strafen aufbrummen“, „langes Herumstehen“, „viele Beleidigungen“, Termindruck)	16	
Zeitansatz und -punkt der Verpflegung („wenig Zeit zum Essen“, „direkt nach Essen Sport treiben“)	10	
Ausbilder („Vorgesetzte, die ihre Macht ausnutzen“, „Einstellung des Zugführers“, „Ausbilderverhalten“)	9	
Anzahl OA, die Nennung machen	69	Negative Momente, Nennungen gesamt*
		105

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Somit stellen für viele Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 – wie auch für die Crews der Vorjahre – die unmittelbar militärischen Inhalte positive Aspekte dieses Abschnitts dar. Ebenfalls genannt werden gemeinsame Wettbewerbe und Veranstaltungen, in denen der Marinebezug, die Kameradschaft und die Gemeinschaft deutlich werden. Insgesamt werden in den offenen Nennungen so auch die positive Wahrnehmung der

oben genannten, positiv bewerteten Aspekte Ausbildungsinhalte und Kameradschaft reflektiert.

69 Befragte äußern sich in 105 offenen Nennungen kritisch zur *Soldatischen Basisausbildung*, die im Vergleich mit den nachfolgenden Ausbildungsabschnitten geringste Zahl der Marineoffizieranwärter (siehe Abb. 6.4).⁷² Negative Momente wurden vor allem im Bereich Organisation und Infrastruktur erlebt. So werden etwa „zu wenige Pausen“ oder das Nichteinhalten bzw. die als unglücklich empfundene Gestaltung von Zeitplänen moniert. Auch werden Inhalte der Ausbildung teilweise als sinnlos empfunden. Daneben wird die Atmosphäre in der Ausbildung von einigen als von schroffem Umgangston und Termindruck gekennzeichnet kritisiert, was auch am erstmaligen Erleben einer militärischen Umgebung und dem Prinzip des Gehorsams liegen mag. Kritik in Bezug auf die Seekadetten, die hier als Gruppenführer fungieren, und bezüglich des Zeitansatzes und -punktes der Verpflegung werden zwar immer noch von einigen geäußert, sind im Vergleich zur Crew VII/2007 aber deutlich weniger geworden.

Die *Soldatische Basisausbildung* gilt – neben der *Infanteristischen Basisausbildung* – gemeinhin als körperlich fordernder Abschnitt. Tabelle 6.1 zeigt, wie die körperlichen und intellektuellen Anforderungen dieses Moduls bewertet werden.⁷³ In körperlicher Hinsicht fühlt sich eine breite Mehrheit (57 Prozent) der Crew VII/2008 genau richtig gefordert, womit seit Crew VII/2005 hier eine Verbesserung erreicht wird. 26 Prozent fühlen sich eher unterfordert, 17 Prozent eher überfordert. Der Anteil derjenigen, die die körperlichen Anforderungen als zu hoch bewerteten, ist deutlich größer als der Anteil derjenigen, die sie als zu gering einschätzten.

Die intellektuellen Anforderungen bezeichneten in jedem Jahrgang seit 2005 rund zwei Drittel als eher zu gering, zu gering oder viel zu gering. Dabei ist der Anteil der „(viel) zu gering“-Nennungen seit 2005 nahezu kontinuierlich gestiegen. So beurteilten in der Crew VII/2008 lediglich 26 Prozent die intellektuellen Anforderungen als genau richtig. Mehrheitlich fühlten sich die Soldatinnen und Soldaten der Crew VII/2008 in der *Soldatischen Basisausbildung* intellektuell unterfordert. In diesen Daten spiegelt sich zum einen der Umstand, dass die *Soldatische Basisausbildung* den künftigen Offiziersnach-

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

73 Fragen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Grundausbildung. Nur Neueinsteiger.

wuchs insgesamt stark körperlich belastet, ohne in gleichem Maße auch intellektuell zu fordern. Die wahrgenommene intellektuelle Unterforderung wiegt umso schwerer, als die meisten Marienoffizieranwärter gerade ihr Abitur mit einer entsprechenden fordernden Vorbereitung hinter sich haben.

Tabelle 6.2: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Soldatischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
	Körperliche Anforderungen				
Crew VII/2005	3	10	50	19	18
Crew VII/2006	12	31	52	3	2
Crew VII/2007	12	25	52	8	3
Crew VII/2008	7	19	57	14	3
	Intellektuelle Anforderungen				
Crew VII/2005	27	38	31	4	1
Crew VII/2006	26	43	28	3	0
Crew VII/2007	41	29	29	0	1
Crew VII/2008	42	31	26	2	0

Angesichts der Tatsache, dass Frauen 32 Prozent der Crew VII/2008 stellen⁷⁴ und die *Soldatische Basisausbildung* als körperlich besonders fordernder Abschnitt gilt, soll hier abschließend ein Blick auf die Bewertung des Moduls nach Geschlecht geworfen werden: Während 80 Prozent der Männer angeben, zufrieden mit der *Soldatischen Basisausbildung* zu sein, sagen dies 75 Prozent der Frauen. 13 Prozent der Männer, die mit „teils/teils“ antworten, stehen 14 Prozent Frauen gegenüber. Unzufrieden mit dem Ausbildungsabschnitt sind sieben Prozent der Männer und 11 Prozent der Frauen. Auffällige Abweichungen in der Zufriedenheit von Männern und Frauen finden sich somit in der *Soldatischen Basisausbildung* kaum – die Ergebnisse gleichen denen der Vorjahre. Ursächlich für die Unterschiede sind differenzierte Bewertungen einiger Rahmenbedingungen: Etwas kritischer als die Männer sahen die Frauen auch der Crew VII/2008 beispielsweise die Verpflegung und die Möglichkeiten zur Erholung. Zufriedener zeigten sie sich unter anderem mit dem Lehrpersonal und der Unterkunft.

⁷⁴ Zur Entwicklung des Frauenanteils an den Crews VII/2005 bis VII/2009 siehe Abb. 5.1.

Zwischenfazit

In der *Soldatischen Basisausbildung* erfahren die Marineoffizieranwärter erstmals unmittelbar soldatisches Leben und Handeln. Vor dem Hintergrund dieser Umstellung wird das Ausbildungsmodul ausgesprochen positiv bewertet, auch wenn es im Vergleich mit den nachfolgenden Ausbildungsmodulen eine vergleichsweise niedrige Zufriedenheit aufweist: 77 Prozent der Crew VII/2008 waren mit der *Soldatischen Basisausbildung* zufrieden. Frauen sind mit diesem Abschnitt etwas weniger zufrieden als ihre männlichen Kameraden. Positiv bewerten die Soldatinnen und Soldaten insbesondere die militärischen und sportlichen Aspekte der *Soldatischen Basisausbildung*. Eine breite Mehrheit fühlt sich körperlich genau richtig gefordert, wohingegen 73 Prozent sich intellektuell unterfordert sehen. Zwar ist die *Soldatische Basisausbildung* schlicht von körperlichen Herausforderungen geprägt, die Marineoffizieranwärter sollten dennoch stärker auch intellektuell – im Rahmen der zeitlichen Restriktionen des Dienstplans – gefordert und gefördert werden.

Negativ werden von den Soldatinnen und Soldaten primär die Aspekte Möglichkeiten zur Erholung, Verpflegung und Vorbereitung auf spätere Verwendung bewertet. Die Bewertung der Verpflegung ist dabei primär organisatorischen Umständen geschuldet und ist mithin verhältnismäßig einfach zu verbessern; konkrete Maßnahmen dazu wurden seitens der MSM bereits eingeleitet. Bei den Punkten Vorbereitung auf spätere Verwendung und Ausbildungsinhalte muss berücksichtigt werden, dass die Marineoffizieranwärter, die ganz am Anfang ihrer Ausbildung und Verwendung stehen, die Sinnhaftigkeit dieses Abschnitts und dessen Inhalte unter Umständen noch nicht vollständig ermessen können – gleichwohl ist hier eine Verbesserung der Bewertung anzustreben, etwa indem mehr Beispiele aus dem Truppenalltag oder Gespräche mit einsatzerfahrenen Offizieren in die Ausbildung einfließen, die die Anwendbarkeit des Erlernten verdeutlichen. Angesichts der – auch im langjährigen Vergleich – großen Bedeutung der Gruppenführer für die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung sollte die Vorbereitung der Seekadetten auf ihre Aufgabe als Ausbilder gegebenenfalls weiter optimiert werden. Bei ihnen ist kontinuierlich auf hohe persönliche und fachliche Qualifikation zu achten.

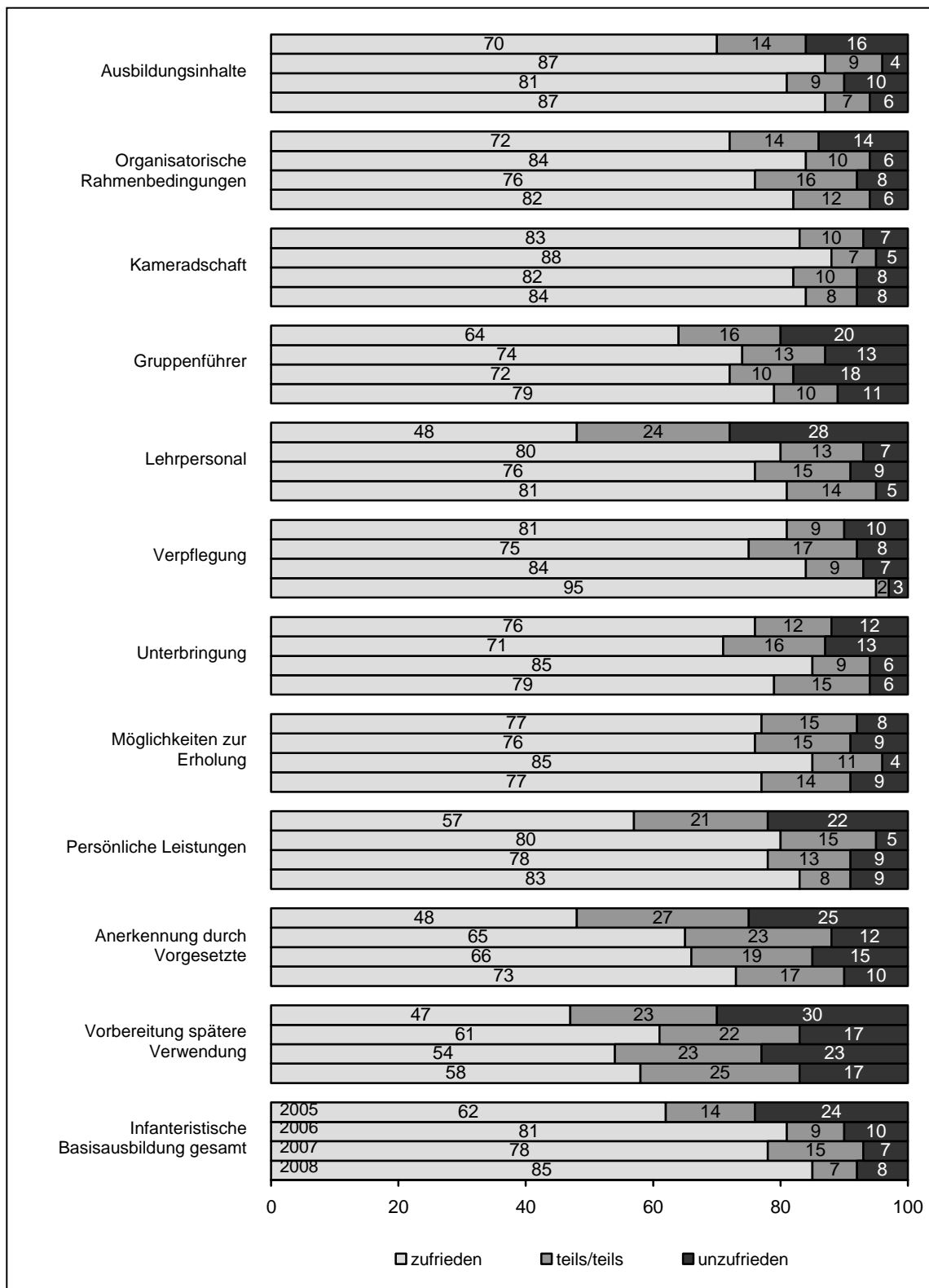
6.1.2 Infanteristische Basisausbildung

Im Gegensatz zur *Soldatischen Basisausbildung* findet die *Infanteristische Basisausbildung* nicht an der Marineschule Mürwik statt, sondern wird an der etwa 100 Kilometer von Flensburg entfernt liegenden Marineunteroffizierschule (MUS) in Plön durchgeführt, in der die Soldatinnen und Soldaten während dieser Zeit auch untergebracht sind. In der *Infanteristischen Basisausbildung* stehen neben dem Wachdienst und Sport vor allem die Ausbildungsgebiete Gefechtsdienst aller Truppen (GAT), Einsatzvorbereitende Ausbildung für Konfliktverhütung und Krisenbewältigung (EAKK) sowie Handwaffen- und Schießausbildung in der Marine im Vordergrund und sollen so die Fähigkeiten der Marineoffizieranwärter im Bereich der „grünen“ Ausbildung vertiefen und erweitern.

Mit der gesamten *Infanteristischen Basisausbildung* sind 85 Prozent der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 zufrieden (siehe Abb. 6.5).⁷⁵ Somit hat sich der Wert gegenüber dem Vorjahr nicht nur um sieben Prozentpunkte verbessert, sondern er markiert auch den besten Wert für diesen Ausbildungsabschnitt für alle bisher befragten Crews. Im Vergleich mit anderen Ausbildungsabschnitten für die Crew VII/2008 liegt die *Infanteristische Basisausbildung* gleichauf mit dem *Offizierlehrgang* hinter *Nautischer Basisausbildung* und *Flottenpraktikum*. Die Mitglieder der Crew VII/2008 waren im Rahmen dieses Abschnitts besonders zufrieden mit den Aspekten Verpflegung (95 Prozent), Ausbildungsinhalte (87 Prozent) und Kameradschaft (84 Prozent). Die Punkte Organisatorische Rahmenbedingungen, Verpflegung und Anerkennung durch Vorgesetzte erhalten hier zudem im Vergleich zu den anderen Ausbildungsmodulen der Crew VII/2008 die jeweils höchste Bewertung. Verglichen mit der Vorjahrescrew zeigen die Zufriedenheitswerte in neun von elf Einzelaspekten eine Verbesserung: Insbesondere die Bereiche Verpflegung (+11 Prozentpunkte), Anerkennung durch Vorgesetzte (+7 Prozentpunkte) und Gruppenführer (+7 Prozentpunkte) fallen hier positiv ins Auge. Die beiden letztgenannten Aspekte erhalten so auch die beste Bewertung seit 2005.

⁷⁵ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Infanteristischen Basisausbildung?“ Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crews VII/2005 bis VII/2008.

Abbildung 6.5: Zufriedenheit mit der *Infanteristischen Basisausbildung* (Crew VII/2005 bis VII/2008; Angaben in Prozent)



Am wenigsten zufrieden waren die Marineoffizieranwärter hingegen mit den Punkten Vorbereitung auf spätere Verwendung (58 Prozent), Anerkennung durch Vorgesetzte (73 Prozent) und Möglichkeiten zur Erholung (77 Prozent). Den höchsten Rückgang der Zufriedenheit verzeichnen die Teilbereiche Möglichkeiten zur Erholung (-6 Prozentpunkte) und Unterbringung (-6 Prozentpunkte).

Tabelle 6.3: Determinanten der Zufriedenheit in der *Infanteristischen Basisausbildung* (Crew VII/2005 bis VII/2008)⁷⁶

Rahmenbedingungen der <i>Infanteristischen Basisausbildung</i>											
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Gruppenführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,62	,55	,30	,65	,56	,22	,32	,30	,37	,63	,74
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,67	,41	,61	,58	,39	,22	,33	,48	,40	,64	,62
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,67	,59	,48	,72	,66	,08**	,14**	,18*	,46	,63	,60
Crew VII/2008											
Korrelationskoeffizient (r)	,76	,58	,38	,62	,60	,16	,30	,30	,45	,60	,67
Mittelwert (gerundet)											
Korrelationskoeffizient (r)	,68	,53	,44	,64	,55	,17	,27	,31	,42	,62	,65

Inwiefern sich die Zufriedenheit mit den einzelnen Teilbereichen des Ausbildungsabschnitts auswirkt, zeigt Tabelle 6.3. Einen hohen Korrelationskoeffizienten mit der Gesamtzufriedenheit der *Infanteristischen Basisausbildung* weist für die Crew VII/2008 vor allem der Aspekt Ausbildungsinhalte ($r = ,76$) auf, der auch im langjährigen Vergleich der gewichtigste Faktor ist. Ähnlich wie im vorhergehenden Ausbildungsmodul beeinflussen auch hier die Vorbereitung auf die spätere Verwendung ($r = ,67$) und die Anerkennung durch die Vorgesetzten ($r = ,60$) die Gesamtzufriedenheit mit diesem

⁷⁶ Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. * Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant. ** Nicht signifikant. Fett ausgeführt sind Aspekte, die in mindestens drei Jahrgängen einen Korrelationskoeffizienten von $> ,33$ besaßen und hier als hohe Korrelationskoeffizienten betrachtet werden.

Ausbildungsabschnitt. Neben diesen drei Bereichen ist im langjährigen Vergleich auch der Aspekt Gruppenführer ($r = ,64$) ein starker Einflussfaktor. Dagegen haben Verpflegung, Unterbringung und Möglichkeiten zur Erholung keinen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit.

158 Marineoffizieranwärter umreißen in 233 offenen Nennungen die als herausragend positiv beurteilten Momente der *Infanteristischen Basisausbildung* und betonen dabei insbesondere den Themenkomplex Handwaffenschießausbildung (siehe Abb. 6.6).⁷⁷ Danach folgen mit EAAK und Biwak weitere Elemente der „grünen“ Ausbildung als positive Momente dieses Abschnitts. Wie im vorhergehenden Modul und bei früheren Crews werden die unmittelbar militärischen Inhalte als positive Momente betont. Dazu lassen sich im weiteren Sinne (und unter sportlichen Vorzeichen) ebenso die Märsche und Freitagsläufe zählen. Auch sonstige Ausbildungsinhalte werden insgesamt positiv bewertet. Besonders hervorzuheben ist zudem, dass die *Infanteristische Basisausbildung* derjenige Abschnitt ist, zu dem die meisten Offizieranwärter die meisten Nennungen positiver Momente machen.

Abbildung 6.6: Positiv beurteilte Momente der *Infanteristischen Basisausbildung* (Crew VII/2008)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen	
HWS [Handwaffenschießausbildung]/AGSHP [Ausbildungsgerät Schießsimulator Handwaffen/Panzerabwehrhandwaffen]	59	
EAKK	48	
Biwak	46	
Märsche, Freitagslauf	20	
Sonstige Ausbildungsinhalte („Selbstverteidigungstraining“, „Verhältnis von Theorie und Praxis“, „viele praktische Anteile“)	16	
Anzahl OA, die Nennung machen	158	Positive Momente, Nennungen gesamt*
		233

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

⁷⁷ Frage: „Welche Momente der Infanteristischen Basisausbildung beurteilen Sie besonders positiv? Was sollte Ihrer Meinung nach unbedingt beibehalten bzw. weiter ausgebaut werden?“ (Hervorhebungen im Original). Ausgewiesen wird die Anzahl der Nennungen.

Dieser hohen Zahl positiver Momente steht eine deutlich geringere Zahl negativ erinnerter Momente (105) gegenüber, die insgesamt 92 Offizieranwärter nennen (siehe Abb. 6.7):⁷⁸ Zuvorderst werden Inhalte der Ausbildung genannt, wobei in erster Linie fehlender Praxisbezug und Didaktik bemängelt werden. Weiterhin wird von einigen kritisiert, dass es zu wenig sportliche Anteile im Ausbildungsabschnitt gäbe. Einige Soldatinnen und Soldaten empfinden Aspekte der Organisation, insbesondere bezüglich der Vernetzung von MSM und MUS, als mangelhaft. Der Punkt Wache und Wachausbildung wird von wenigen kritisiert, ebenso das Biwak. Dabei wird allerdings nicht das Biwak an sich, sondern dessen Organisation und Dauer moniert. Auffallend ist das Fehlen von Kritik an den Ausbildern, wie sie noch bei der Vorgängercrew deutlich geäußert wurde.

Abbildung 6.7: Negativ beurteilte Momente der *Infanteristischen Basisausbildung* (Crew VII/2008)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen	
Inhalte der Ausbildung („zu wenig Praxis“, „viele stumpfe Lehrinhalte“, „stures Auswendiglernen“, „Rechtsunterricht, Politikunterricht“)	17	
Zu wenig Sport („mehr Sport, weniger Waffen putzen“, „zu wenig verordneter Sport“, „mehr Sport, weniger Märsche“)	12	
Koordination, Organisation („Zwang, gemeinsam zu frühstücken“, „Organisation von Schießtagen“, „Vernetzung mit MSM“, „schlechte Infrastruktur“, „ärztliche Versorgung“)	11	
Wache („Wache gehen“, „Telefonposten“, „teils fehlerhafte Lerninhalte bei Wachausbildung“)	8	
Biwak („schlechte Organisation“, „zu kurz“)	8	
Anzahl OA, die Nennung machen	92	Negative Momente, Nennungen gesamt*
		105

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Mit der Ausbildung in diesem Modul gehen relativ hohe körperliche Anforderungen einher, die zugleich aber nicht als problematisch empfunden werden: Eine knappe Mehrheit der Crew VII/2008 fühlt sich in diesem Ausbildungsabschnitt „genau richtig“ gefordert (siehe Tab. 6.4).⁷⁹ Es deutet sich eher an, dass die körperlichen Anforderungen in diesem Abschnitt noch gesteigert werden können – kaum einer fühlte sich überfor-

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

79 Fragen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Infanteristische Basisausbildung.

dert. Auch in intellektueller Hinsicht besteht in diesem Modul noch Raum für eine stärkere Forderung: Lediglich 36 Prozent der Crew VII/2008 fühlten sich in diesem Abschnitt genau richtig gefordert, der Rest fast ausschließlich unterfordert.

Tabelle 6.4: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der *Infanteristischen Basisausbildung* (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
	Körperliche Anforderungen				
Crew VII/2005	12	34	48	6	1
Crew VII/2006	15	28	55	1	1
Crew VII/2007	29	39	30	1	1
Crew VII/2008	24	40	36	0	0
	Intellektuelle Anforderungen				
Crew VII/2005	16	33	38	12	2
Crew VII/2006	27	36	36	1	0
Crew VII/2007	41	29	29	0	1
Crew VII/2008	42	31	26	2	0

Auch die *Infanteristische Basisausbildung* stellt hohe Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit, weswegen ein besonderes Augenmerk auf die Bewertung durch den weiblichen Crewanteil gelegt werden soll: 82 Prozent der Frauen geben an, mit diesem Modul zufrieden zu sein, sieben Prozent teils/teils und 11 Prozent sind unzufrieden. Bei den Männern sind 86 Prozent zufrieden, sieben Prozent teils/teils und sieben Prozent sind unzufrieden. Insofern finden sich auch in diesen Ergebnissen, die denen der Vorjahre ähneln, keine grundlegenden Abweichungen.

Zwischenfazit

Die *Infanteristische Basisausbildung* erfährt mit 85 Prozent Zufriedenheit die beste Bewertung aller bisherigen Crews seitens der Soldatinnen und Soldaten der Crew VII/2008. Frauen sind mit diesem Abschnitt nur wenig unzufriedener als ihre männlichen Kameraden. Auch in diesem Abschnitt stehen die „grünen“ Ausbildungsanteile positiv im Vordergrund, ebenso das Erleben von Kameradschaft. Daneben ist hervorzuheben, dass der deutlich gegenüber dem Vorjahr besser bewertete Aspekt Verpflegung, gleichzeitig bester Wert in allen Abschnitten der Crew VII/2008 und allen Vergleichs-

crews, einem neuen Wirtschaftsgebäude mit entsprechendem Verpflegungsangebot an der MUS geschuldet ist, was deutlich illustriert, welchen Einfluss strukturelle Veränderungen haben können. Auch der im Vergleich zu anderen Ausbildungsabschnitten der Crew VII/2008 höchstbewertete Punkt Organisatorische Rahmenbedingungen zeugt von dem mittlerweile gut eingespielten Organisationsverhältnis zwischen MSM und MUS. Körperlich fühlt sich eine knappe Mehrheit genau richtig gefordert, was deutlich Potenzial für höhere Anforderungen impliziert: So sollte das Sportangebot entweder erhöht oder aber die Möglichkeit fakultativer Teilnahme an Märschen o. ä. geboten werden. Auch wenn die *Infanteristische Basisausbildung* ein auf körperliche Forderung zielender Abschnitt ist, gilt das Gefühl der Unterforderung in noch deutlicherem Maße auch für die intellektuellen Aspekte der Ausbildung, in der sich nur ein gutes Drittel der Soldatinnen und Soldaten adäquat gefordert fühlt. Insofern sollten Rollenspiele oder Fallstudien zur Anwendung des gelernten Wissens verstärkt genutzt werden, auch um Erlerntes zu festigen.

Am wenigsten zufrieden waren die Marineoffizieranwärter in diesem Modul mit der Vorbereitung auf eine spätere Verwendung, der Anerkennung durch Vorgesetzte und Möglichkeiten zur Erholung. Gleichwohl erreicht der Punkt Anerkennung durch Vorgesetzte in der Crew VII/2008 die beste Bewertung aller Crews für dieses Modul. Darin drückt sich auch aus, wie wichtig – und ausbaufähig – eine angemessene Honorierung und Reflexion der erbrachten Leistung zum einen für die Marineoffiziere selbst und zum anderen für die Gesamtzufriedenheit ist. Bemerkenswert ist weiterhin, dass im Gegensatz zum Vorjahr die Nennung negativer Momente bezüglich der Ausbilder drastisch abgenommen hat. Unverändert aber bilden die Rahmenbedingungen Ausbildungsinhalte, Gruppenführer sowie Vorbereitung auf die spätere Verwendung im Crewvergleich die Ansatzpunkte für Optimierungen. Ähnlich wie für die *Soldatische Basisausbildung* gilt, dass den Marineoffizieranwärtern insbesondere die Bedeutung der Ausbildungsinhalte und des Abschnitts insgesamt für ihre spätere Verwendung stärker verdeutlicht werden muss, indem etwa Bezüge zum späteren Dienstalltag deutlich herausgestellt werden.

6.1.3 Seemännische Basisausbildung

Im Mittelpunkt der *Seemännischen Basisausbildung* steht eine Ausbildungsfahrt auf dem Segelschulschiff GORCH FOCK. Das Segelschulschiff dient als Ausbildungsstätte für alle Marineoffizieranwärter des Truppendienstes, die Sanitätsoffizieranwärter der Marine sowie die Unteroffiziere des Seemännischen Dienstes. Eine Stammbesatzung von 85 Personen betreut bis zu 138 Lehrgangsteilnehmer, denen vor allem theoretische und praktische Schiffsmannschaft, Segelvorausbildung, Wetterkunde und Schiffssicherung vermittelt werden.⁸⁰ Ziele der Ausbildung sind unter anderem das Vermitteln der Fähigkeiten, in der Mannschaft einen Großsegler zu bedienen, im Erlernen gemeinsamen Vorgehens und nicht zuletzt in der Aufrechterhaltung von Tradition und Außenwirkung der Marine.

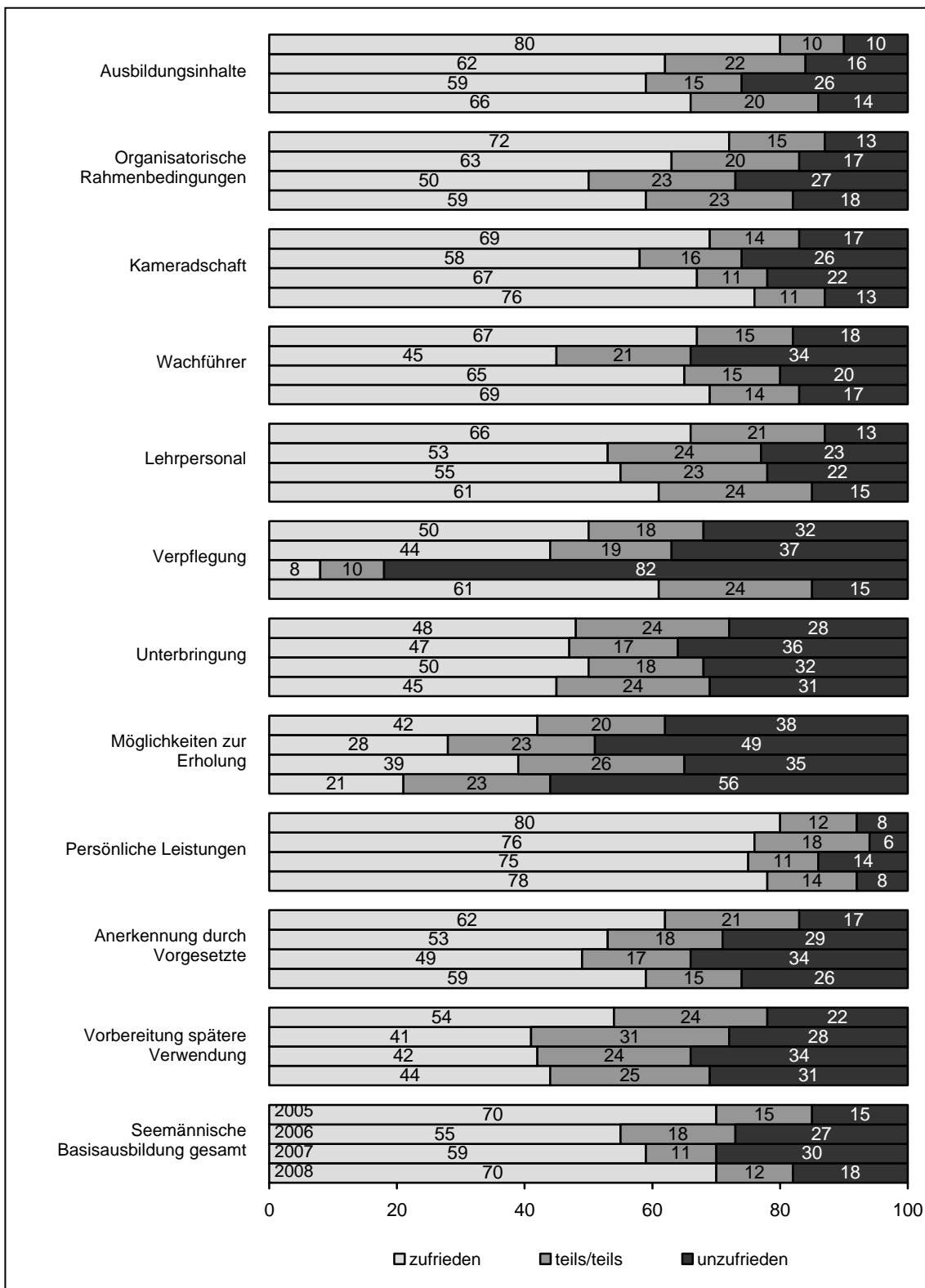
Die Ausbildung einer Crew erfolgt während einer längeren, in mehrere Törns aufgeteilten Reise, auf denen jeweils unterschiedliche Crewteile eingesetzt werden (siehe Abb. 6.1). Törn 1 beginnt seinen Dienst dabei im Heimathafen im unmittelbaren Anschluss an die *Soldatische Basisausbildung*. In einem ausländischen Hafen erfolgt nach etwa sechs Wochen ein Törnwechsel, dies wiederholt sich dann erneut nach weiteren sechs Wochen mit dem dritten Törn. Der Ausbildungsabschnitt *Seemännische Basisausbildung* ist für die Offizieranwärter der Marine vor allem auch deswegen bedeutend, weil er das zumeist erstmalige Erleben der Seefahrt beinhaltet. Mithin kann dieser erste „nasse“ Ausbildungsabschnitt prägend und entscheidend für das Bild sein, das die jungen Marineoffizieranwärter von der Marine und dem Seefahren erhalten.

Die *Seemännische Basisausbildung* ist von allen Abschnitten, die die Crew VII/2008 durchlaufen hat, derjenige mit der geringsten Zufriedenheit: 70 Prozent sind insgesamt mit ihr zufrieden (siehe Abb. 6.8).⁸¹ Im Vergleich zu den übrigen Ausbildungsmodulen ist ebenso die Zufriedenheit in acht von elf Bereichen der *Seemännischen Basisausbildung* für die Crew VII/2008 am geringsten.

80 Vgl. Marineamt (2009b).

81 Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Seemännischen Basisausbildung?“ Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crews VII/2005 bis VII/2008.

Abbildung 6.8: Zufriedenheit mit der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis VII/2008; Angaben in Prozent)



Gegenüber dem Vorjahr werden fast alle Teilbereiche besser bewertet. Am zufriedensten sind die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 mit den Aspekten Persönliche Leistung (78 Prozent), Kameradschaft (76 Prozent) und Wachführer (69 Prozent). Positiv entwickelt haben sich gegenüber den Einschätzungen der Crew VII/2007 vor allem die Bereiche Verpflegung (+53 Prozentpunkte), Anerkennung durch Vorgesetzte (+10 Prozentpunkte) und Kameradschaft (+9 Prozentpunkte).

Die geringste Zufriedenheit verbuchen die Punkte Möglichkeiten zur Erholung (21 Prozent), Vorbereitung auf spätere Verwendung (44 Prozent) und Unterbringung (45 Prozent). Der erst- und letztgenannte Wert kennzeichnen dabei im langfristigen Crewvergleich die niedrigsten Werte und weisen zugleich die deutlichsten Rückgänge (jeweils -18 und -5 Prozentpunkte) gegenüber dem Vorjahr auf.

Determinanten der Zufriedenheit in der *Seemännischen Basisausbildung* stellen für die Crew VII/2008 in erster Linie die Kameradschaft ($r = ,70$) sowie Organisatorische Rahmenbedingungen und Wachführer (jeweils $r = ,66$) dar (siehe Tab. 6.5). Neben den Organisatorischen Rahmenbedingungen sind im langjährigen Vergleich gleichermaßen Vorbereitung auf spätere Verwendung (jeweils $r = ,66$) und schließlich Ausbildungsinhalte ($r = ,65$) wichtige Faktoren für die Gesamtzufriedenheit. Im Gegensatz zu den übrigen Ausbildungsabschnitten entfalten Verpflegung und Unterbringung nur einen moderaten Einfluss.

Bereits in vorherigen Untersuchungen hat sich gezeigt, dass die Marineoffizieranwärter in der *Seemännischen Basisausbildung* vor allem durch die Seefahrt an sich begeistert werden:⁸² Darum nimmt es nicht wunder, wenn die Seefahrt auch für die Crew VII/2008 den wichtigsten Aspekt positiv erlebter Momente in den offenen Nennungen darstellt (siehe Abb. 6.9).⁸³ Auch die zugehörigen Ausbildungen und Unterrichte werden explizit als positive Momente benannt. Ebenso wird die Kameradschaft aufgrund der nötigen Teamarbeit beim Segeln und des Zusammenlebens auf engem Raum besonders intensiv erlebt. Schließlich wird auch die Atmosphäre an Bord als positiv erlebt genannt, die auch von besonderen Veranstaltungen wie dem traditionellen Wachhälftenfest geprägt wird. Insgesamt haben sich 106 Soldatinnen und Soldaten in 233 Nennungen zu den positiv beurteilten Momenten der *Seemännischen Basisausbildung* geäußert.

82 Vgl. Sender (2008: 41).

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

Tabelle 6.5: Determinanten der Zufriedenheit in der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis VII/2008)⁸⁴

Rahmenbedingungen der Seemännischen Basisausbildung											
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Wachführer	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,68	,73	,61	,58	,64	,46	,53	,57	,50	,63	,68
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,61	,58	,47	,58	,54	,39	,41	,42	,62	,61	,67
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,71	,67	,60	,51	,51	,42	,64	,56	,47	,48	,66
Crew VII/2008											
Korrelationskoeffizient (r)	,63	,66	,70	,66	,61	,45	,56	,53	,52	,64	,63
Mittelwert (gerundet)											
Korrelationskoeffizient (r)	,65	,66	,59	,58	,57	,43	,53	,52	,52	,59	,66

Deutlich negativ werden in den offenen Fragen, zu denen 112 Offizieranwärter insgesamt 138 Nennungen gemacht haben, die Aspekte der Ausbildung und der Unterrichte thematisiert (siehe Abb. 6.10):⁸⁵ 32 Marineoffizieranwärter haben diese als zu theoretisch, zu viel oder als sinnlos empfunden. In den Nennungen der Crew VII/2008 spiegelt sich wie bei den Vorgängercrews das offenbar teilweise problembehaftete Verhältnis der Marineoffizieranwärter zur Stammbesatzung wider.⁸⁶ In der Kritik steht hierbei sowohl persönliches Verhalten der Vorgesetzten wie auch die Art der Dienstführung. Dabei muss betont werden, dass nicht die Stammbesatzung in toto, sondern einige Ausbilder kritisiert werden.

84 Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

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

86 Siehe dazu Sender (2009: 102).

Abbildung 6.9: Positiv beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2008)

Positive Momente			Anzahl der Nennungen
Seefahrt allgemein („Arbeiten in der Takelage/Rah“, „Aufentern“, „Hafenaufenthalte“, „erste Erfahrungen auf See“, „Wachen“, „Unterbringung in Hängematten“, „Einlaufen in Kiel“, „maritime Tradition erleben“, „Botschafter in weiß“)			60
Ausbildung und Unterrichte („Vielfalt der Unterrichte“, „Aspekte der praktischen Seemannschaft“, „Segelvorausbildung“, „Wetterkunde“, „Knotenkunde“)			25
Kameradschaft („Leben in Gemeinschaft“, „Teamgeist“, „Kameradschaftsgeist steigt“, „Zusammenleben auf engem Raum“)			19
Atmosphäre („alles“, „Wachhälftenfeste“, „Hockey“, „der strenge Ton, die harte Arbeit“)			8
Anzahl OA, die Nennung machen	106	Positive Momente, Nennungen gesamt*	233

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Abbildung 6.10: Negativ beurteilte Momente der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2008)

Negative Momente			Anzahl der Nennungen
Ausbildung und Unterrichte („sollte sich mehr auf Segeln beziehen“, „weniger Unterricht“, „Meteorologie“, „Geophysik“, „Unterrichtslegung“, „übertriebenes Reinschiff“, „Dummfick“, „sinnlos Segelbrassen“)			32
Stammesbesetzung („Verhalten des Stammpersonals“, „Frustspielzeug der Unteroffiziere“, „Stammpersonal sehr unfreundlich“, „Verhalten von einigen Ausbildern“)			30
Organisatorische Aspekte („Kürze der Seefahrt für den 3. Törn“, „Unterbringung“, „Tagesdienst in Auslandshafen“, „kurze Erholungszeit“, „geringe Erholungsmöglichkeit“, „Schlafmangel“, „Organisation Leistungsnachweise“)			16
Essen und Hygiene („Verpflegung“, „schlechtes Essen“, „Verpflegungszubereitung“)			14
Sicherheitskonzept, i. V. m. Tod einer Kameradin („Klettern bei Nacht“, „unter Zwang aufentern“, „Verlust einer Kameradin“, „Unfälle“, „Sicherheitskonzept der Einheit“, „Sicherheit der Posten in BGA“)			11
Anzahl OA, die Nennung machen	112	Negative Momente, Nennungen gesamt*	138

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Unter dem Aspekt Organisatorische Rahmenbedingungen wird eine Vielzahl an negativen Momenten beschrieben, die größtenteils mit dem Ablauf an Bord in Verbindung stehen. Essen und Hygiene werden deutlich weniger häufig als noch bei der Crew VII/2007 als negative Momente erinnert. Erstmals wird das Sicherheitskonzept der GORCH FOCK in den offenen Nennungen thematisiert und in Zusammenhang mit dem Tod einer Kameradin während eines Törns gestellt.

Die körperlichen Anforderungen während der *Seemännischen Basisausbildung* bewertet etwas mehr als die Hälfte der Befragten als genau richtig (siehe Tab. 6.6). Vier von zehn Marineoffizieranwärtern sagen auch, dass die intellektuellen Anforderungen hier genau richtig waren. Gegenüber der *Soldatischen Basisausbildung* und der *Infanteristischen Basisausbildung* sagen etwas mehr Marineoffizieranwärter, dass die Ausbildungsanforderungen hier zu hoch waren – sowohl bei den körperlichen wie auch intellektuellen Anforderungen geben dies 18 bzw. 15 Prozent an. Das Gefühl, körperlich wie intellektuell unterfordert zu sein, ist in der Crew VII/2008 am geringsten ausgeprägt.

Tabelle 6.6: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Seemännischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)⁸⁷

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
	Körperliche Anforderungen				
Crew VII/2005	17	21	54	7	0
Crew VII/2006	17	24	47	11	1
Crew VII/2007	14	22	54	8	2
Crew VII/2008	11	19	55	10	5
	Intellektuelle Anforderungen				
Crew VII/2005	23	33	36	7	1
Crew VII/2006	23	24	46	7	0
Crew VII/2007	30	23	34	11	2
Crew VII/2008	16	24	41	15	3

Waren die Männer der Crew VII/2008 bisher die jeweils geringfügig Zufriedeneren in den Ausbildungsabschnitten, so sind mit der *Seemännischen Basisausbildung* die Frauen deutlich zufriedener als ihre männlichen Kameraden: 78 Prozent der Frauen sind mit

⁸⁷ Fragen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Seemännische Basisausbildung.

diesem Modul zufrieden, sieben Prozent teils/teils und 11 Prozent sind unzufrieden. Von den Männern geben 68 Prozent an, zufrieden zu sein, 14 Prozent sind teils/teils zufrieden und 18 Prozent sind unzufrieden. Auch hier wiederholt sich das Muster der Vorjahre.

Zwischenfazit

Mit dem Ausbildungsabschnitt auf der GORCH FOCK wird auch die Herausbildung der Kameradschaft in der Seemannschaft und das Erfahrbarmachen gegenseitiger Abhängigkeit und notwendiger Teamarbeit verfolgt. Dabei ist dieses Modul geprägt von im Vergleich zu den übrigen Abschnitten einzigartigen, auch besonders fordernden Rahmenbedingungen. Mit der *Seemännischen Basisausbildung* sind im Vergleich mit anderen Abschnitten lediglich 70 Prozent der Marineoffizieranwärter zufrieden. Wenngleich die auszubildenden Soldatinnen und Soldaten mit einer Mehrzahl der Teilbereiche zufriedener waren als ihre Vorgänger, bleibt für die Crew VII/2008 der Ausbildungsabschnitt auf der GORCH FOCK derjenige mit den geringsten Zufriedenheitswerten in den meisten Teilbereichen.

Ursächlich hierfür scheinen neben der negativen Einschätzung der Organisatorischen Rahmenbedingungen und der Wachführer vor allem die als unzureichend wahrgenommenen Möglichkeiten zur Erholung sowie die Unterbringung zu sein. Regelmäßige Möglichkeiten zur Erholung sind im Segelbetrieb des Schiffs sicherlich schwer zu schaffen, aber die deutlich höheren Zufriedenheitswerte der Vorjahre belegen, dass es in diesem Punkt zumindest für die Crew VII/2008 deutliche Defizite gab. Vor allem im Zusammenhang mit der Kritik am Sicherheitskonzept muss auf die Möglichkeit geachtet werden, den Marineoffizieranwärtern ausreichende Erholung zu gewähren. In diesem Kontext sollte unbedingt auch für die männlichen Kameraden geprüft werden, inwiefern im Rahmen der eingeschränkten Möglichkeiten eines Segelschulschiffs Verbesserungen – etwa teilweise abgetrennte Schlaf- und Ruhestätten – möglich sind. Denn die höhere Zufriedenheit der Frauen auf der GORCH FOCK steht höchstwahrscheinlich im Zusammenhang mit deren Unterkunftssituation, die ihnen einen größeren Rückzugsraum und mehr Privatsphäre ermöglicht.

Bei der Kritik an den Organisatorischen Rahmenbedingungen muss einerseits in Rechnung gestellt werden, dass die Organisation von An- und Abreise zwischen den Törns eine komplexe Aufgabe ist. Andererseits muss die Binnenorganisation etwa des Schiffs-

alltags für die Marineoffizieranwärter transparent und nachvollziehbar sowie in einem Mindestmaß planbar sein, um Enttäuschungen und Überlastung zu vermeiden. Der an den Ausbildungsinhalten geäußerten Kritik sollte auf drei Wegen begegnet werden: Einerseits muss den Offizieranwärtern verdeutlicht werden, dass beispielsweise das Auswendiglernen und drillmäßige Erlernen von Handgriffen auf der GORCH FOCK Grundlage für die Funktionsfähigkeit dieser militärischen Einheit sind. Hierfür sind wiederum starke kommunikative Fähigkeiten der Ausbilder gefragt, deren Eignung an hohen Maßstäben gemessen werden sollte. Außerdem sollte überprüft werden, ob den Offizieranwärtern nicht noch stärker Möglichkeiten zum intellektuell fordernden Lernen gegeben werden können.

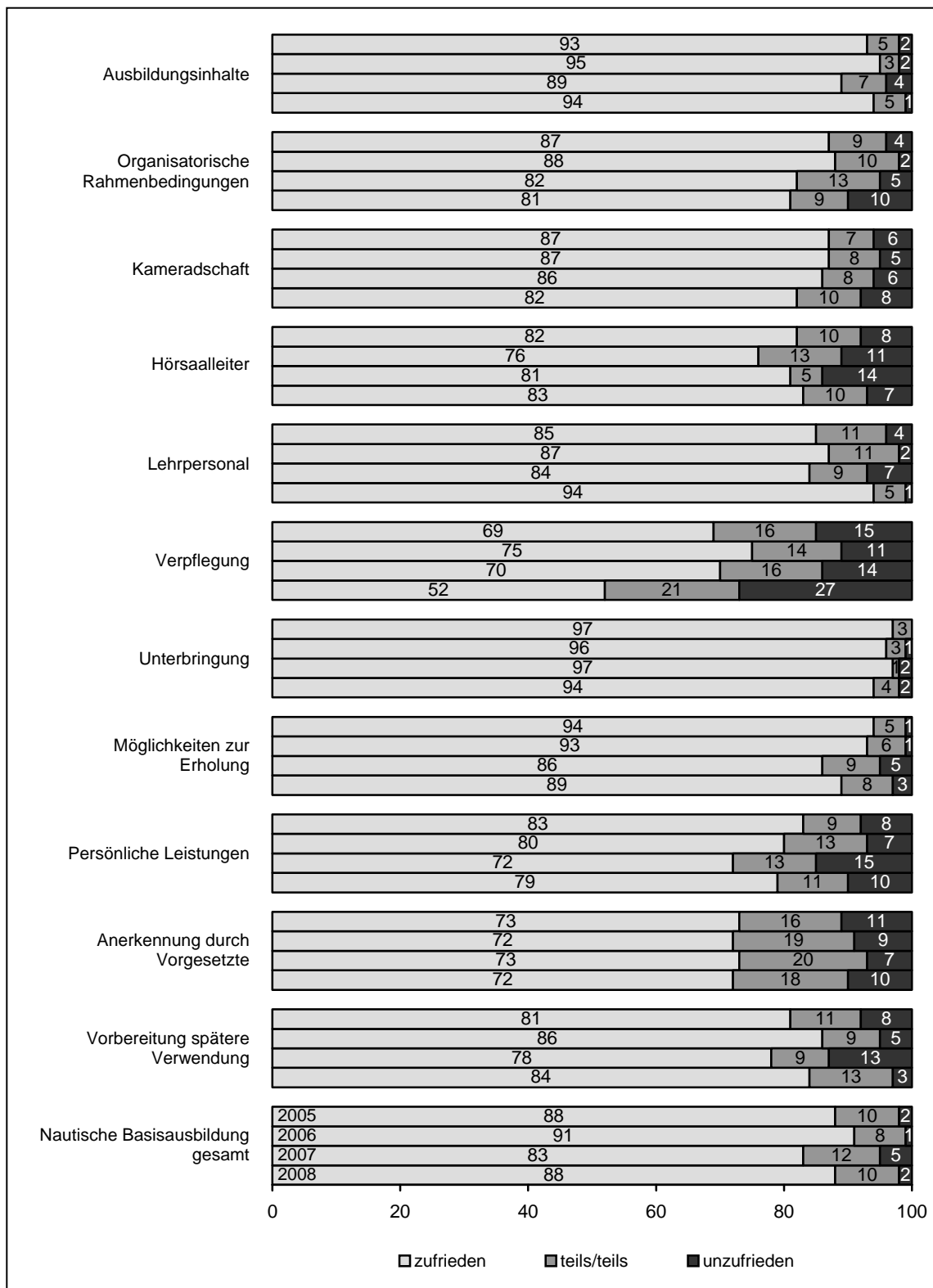
Deutlich ist die positive Entwicklung im Bereich Verpflegung, mit dem 61 Prozent der Marineoffizieranwärter zufrieden sind und in dem die Verbesserungsvorschläge der letzten Jahre offensichtlich gewinnbringend umgesetzt worden sind. In diesem Sinn ist auch die verbesserte Anerkennung durch Vorgesetzte und die bessere Bewertung des Lehrpersonals positiv zu bewerten. Zudem erweist sich die GORCH FOCK neuerlich als Abschnitt, in dem besonders die Kameradschaft der jungen Soldatinnen und Soldaten untereinander als herausragende Erfahrung erlebt wird und der mithin identitätsstiftend wirkt.

6.1.4 Nautische Basisausbildung

Die *Nautische Basisausbildung*, die als Teil der Offizierausbildung an der MSM absolviert wird, hat zum Ziel, dem künftigen Führungspersonal der Marine Grundlagen für die Steuerung von Schiffen und Booten zu vermitteln. Dazu sieht die Stoffgliederung des Ausbildungsabschnitts vor allem die Gebiete Navigation, Nautische Gesetzeskunde (NTG) sowie Nautische Übungen (Nautex)/Schiffsführungssimulation (AANS) vor, ferner auch eine Sprachausbildung Englisch, die Allgemeine Führungslehre Marine sowie theoretische und praktische Seemannschaft.⁸⁸ Zumal im Kontext der mittlerweile globalen Einsätze der Marine sind für die künftigen Offiziere die Kenntnisse über Navigation von zentraler Bedeutung, deren Grundstein während des ersten Ausbildungsjahres an der MSM gelegt und deren Erwerb hier auch geprüft wird.

88 Vgl. Marineamt (2009c).

Abbildung 6.11: Zufriedenheit mit der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis VII/2008; Angaben in Prozent)⁸⁹



⁸⁹ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten der Nautischen Basisausbildung?“ Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crews VII/2005 bis VII/2008.

Aufgrund des Ablaufschemas der Ausbildung erhalten zwei Drittel der Crew mit der *Nautischen Basisausbildung* erstmals unmittelbaren Bezug zur voraussichtlichen späteren Verwendung auf Booten und Schiffen. Den Crewmitgliedern, die bereits die *Seemännische Basisausbildung* absolviert haben, werden nach ihren Praxiserfahrungen auf der GORCH FOCK nun an der MSM die theoretischen Hintergründe der Seefahrt vermittelt und die intellektuelle Forderung der Ausbildung veranschaulicht.

Insgesamt 88 Prozent der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 sind mit der *Nautischen Basisausbildung* zufrieden (siehe Abb. 6.11). Wie auch in den Vorjahren ist sie der beliebteste Ausbildungsabschnitt. Zusammen mit dem *Flottenpraktikum* ist dieses Modul auch dasjenige, welches die höchste Zufriedenheit für die Crew VII/2008 verzeichnet. Dies wird noch unterstrichen durch die höchsten Zufriedenheitswerte aller Abschnitte der Crew für die Teilbereiche Ausbildungsinhalte, Gruppenleiter, Lehrpersonal, Unterbringung, Möglichkeiten zur Erholung und Vorbereitung auf die spätere Verwendung. Die besten Bewertungen durch die Befragten erhalten im Ausbildungsmodul die Aspekte Ausbildungsinhalte, Lehrpersonal und Unterbringung (alle 94 Prozent). Der Bereich Lehrpersonal erhält die beste Bewertung aller Crews seit 2005. Der Vergleich mit den Daten der Vorjahrescrew zeigt eine Verbesserung der Zufriedenheitswerte in fünf der elf Einzelaspekte. Die deutlichste Verbesserung weisen dabei die Bereiche Lehrpersonal (+10 Prozentpunkte), Vorbereitung auf spätere Verwendung (+8 Prozentpunkte) und Persönliche Leistungen (+7 Prozentpunkte) auf.

Eine vergleichsweise geringe Zufriedenheit weisen für die Crew VII/2008 die Punkte Verpflegung (52 Prozent), Anerkennung durch Vorgesetzte (72 Prozent) und Persönliche Leistungen (79 Prozent) auf. Rückläufig gegenüber dem Vorjahr ist die Zufriedenheit in nur wenigen Bereichen, am ehesten aber für den Aspekt Verpflegung (-17 Prozentpunkte) sowie geringfügig für den Teilbereich Kameradschaft (-4 Prozentpunkte). Hier muss betont werden, dass diese Werte – abgesehen von der Bewertung der Verpflegung, die den Zeitplänen der MSM geschuldet und mithin als „Ausrutscher“ angesehen werden kann – im Vergleich zu anderen Modulen noch immer recht hoch sind und so eher die hohe Gesamtzufriedenheit mit der *Nautischen Basisausbildung* unterstreichen.

Tabelle 6.7 führt die Auswirkung einzelner Teilbereiche des Ausbildungsabschnitts auf die Gesamtzufriedenheit auf: Einen hohen Korrelationskoeffizienten mit der Gesamtzufriedenheit der *Nautischen Basisausbildung* weist für die Crew VII/2008 wie auch im langjährigen Vergleich vor allem der Aspekt Vorbereitung auf die spätere Verwendung

($r = ,58$ bzw. $,59$) auf. Auch die Bereiche Anerkennung durch die Vorgesetzten ($r = ,56$) und Persönliche Leistungen ($r = ,53$) erweisen sich für die Crew VII/2008 und im langfristigen Vergleich als relevant.

Tabelle 6.7: Determinanten der Zufriedenheit in der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis VII/2008)⁹⁰

Rahmenbedingungen der Nautischen Basisausbildung											
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,42	,50	,44	,55	,32	,33	,41	,56	,60	,58
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,54	,45	,45	,30	,43	,26	,24	,47	,47	,58	,60
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,43	,39	,30	,64	,24	,33	,40	,58	,52	,63
Crew VII/2008											
Korrelationskoeffizient (r)	,47	,45	,43	,34	,42	,26	,23	,42	,53	,56	,58
Mittelwert (gerundet)											
Korrelationskoeffizient (r)	,54	,43	,44	,34	,51	,27	,28	,42	,53	,56	,59

143 Soldatinnen und Soldaten haben in 195 offenen Nennungen die positiv beurteilten Momente der *Nautischen Basisausbildung* erinnert. Dabei wird deutlich, dass vor allem die genuin marinebezogenen Ausbildungsinhalte besonders positiv beurteilt werden, also Ausbildungsteilbereiche wie Nautex, Kartenkunde, Navigation und AANS (siehe Abb. 6.12).⁹¹ Daneben werden Praktische und Theoretische Segelmannschaft ebenso gelobt wie die Ausbildung allgemein, bei der neben den Inhalten auch die Vermittlung hervorgehoben wird. In diesem Rahmen loben einige Marienoffizieranwärter auch die

90 Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

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

Kraftbootausbildung, andere nennen die Ausbilder als positive Aspekte. Das sich so ergebende Meinungsbild ähnelt dem der Vorjahre.

Abbildung 6.12: Positiv beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2008)

Positive Momente			Anzahl der Nennungen
Nautex, Kartenkunde, Navigation, AANS			104
Segelausbildung, Seemannschaft, Segellangfahrt			25
Ausbildung allgemein („selbstständiges Arbeiten“, „beaufsichtigte Übungsstunden“, „praxisorientiertes Lernen“, Englisch)			20
Kraftbootausbildung			14
Ausbilder („gute Lehrkräfte“, „Ausbildung durch erfahrene Nav-Meister“)			12
Anzahl OA, die Nennung machen	143	Positive Momente, Nennungen gesamt*	195

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Abbildung 6.13: Negativ beurteilte Momente der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2008)

Negative Momente			Anzahl der Nennungen
Pädagogische und didaktische Aspekte („wenig praxisorientiert“, „ob so viel Theorie vor dem Studium gut ist?!“, „sehr viel Englisch, obwohl SLP in weiter Ferne“, „Stofffülle“, „unmotivierende Bewertung“, „Leistungsdruck und Bewertung der Leistungsnachweise“, „Pantrydienste“, „dass der Hörsaal für das Fehlverhalten einzelner bestraft wird“)			30
Organisation („Administration an MSM“, Stundenplangestaltung, „Organisation der Inspektion“, Zeitmanagement, „Informationsfluss“)			20
NTG/NAV („viele stumpfe Lehrinhalte“, „zu viel“, „zu früh“)			10
Sport („zu wenig“)			8
Lehrpersonal („negative Voreinstellung von Ausbildern gegenüber Hörsaal“) und Vorgesetzte („Verhalten Hörsalleiter“, „zu viel Druck/Stress von Vorgesetzten“)			6
Anzahl OA, die Nennung machen	89	Negative Momente, Nennungen gesamt*	100

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Für die *Nautische Basisausbildung* machen im Vergleich zu den anderen Ausbildungsmodulen die wenigsten Offizieranwärter (89) auch die wenigsten Nennungen (100). Die negativ beurteilten Momente beziehen sich fast ausschließlich auf die Vermittlung der Ausbildung, wobei pädagogische und didaktische Aspekte im Zentrum der Kritik stehen

(siehe Abb. 6.13).⁹² Die Organisation bewerten einige Soldatinnen und Soldaten kritisch und nennen etwa administrative Gesichtspunkte wie Stundenplangestaltung oder Informationsfluss als Beispiele. Nautische Gesetzeskunde (NTG) und Navigation (NAV) empfinden einige als zu umfangreich bzw. als unzureichend vermittelt. Zu kurz kommt in der Wahrnehmung weniger Marineoffizieranwärter auch der Sport. Eine kleine Gruppe kritisiert schließlich das Lehrpersonal und Vorgesetzte, denen eine negative Haltung gegenüber dem Hörsaal zugeschrieben wird oder die als zu hoch empfundenen Leistungsdruck vermitteln.

Obwohl der Ausbildungsabschnitt *Nautische Basisausbildung* hohe Ansprüche an die kognitiven und intellektuellen Fähigkeiten stellt, fühlt sich in dieser Beziehung die Hälfte der Crew VII/2008 unterfordert (siehe Tabelle 6.8). Vier von zehn Offizieranwärtern fühlen sich genau richtig gefordert. Damit steht die Crew VII/2008 im deutlichen Gegensatz zu ihren Vorgängern, bei denen sich jeweils eine deutliche Mehrheit genau richtig gefordert gefühlt hat. Auch in körperlicher Hinsicht fühlen sich neun von zehn Marineoffizieranwärtern der Crew VII/2008 unterfordert, so viele wie nie zuvor.

Tabelle 6.8: Beurteilung der körperlichen und intellektuellen Anforderungen in der Nautischen Basisausbildung (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)⁹³

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
	Körperliche Anforderungen				
Crew VII/2005	34	36	29	0	0
Crew VII/2006	58	30	12	0	0
Crew VII/2007	48	34	17	1	0
Crew VII/2008	55	34	10	1	0
	Intellektuelle Anforderungen				
Crew VII/2005	2	13	75	9	2
Crew VII/2006	5	17	72	5	1
Crew VII/2007	7	14	59	16	4
Crew VII/2008	25	31	42	2	0

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

93 Fragen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Nautische Basisausbildung.

In der *Nautischen Basisausbildung* liegt die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsabschnitt für beide Geschlechter eng beieinander. 89 Prozent der Frauen und 88 Prozent der Männer urteilen zufrieden über das Modul. Neun Prozent der Männern geben an, teils/teils zufrieden zu sein, bei den Frauen sind es 11 Prozent. Unzufrieden sind zwei Prozent der Männer. So ähnelt die Zufriedenheit nach Geschlecht der der Vorjahre.

Zwischenfazit

Die *Nautische Basisausbildung* wird von den Offizieranwärtern sowohl von der Crew VII/2008 wie auch von den vorhergehenden Crews in mehrfacher Hinsicht überaus positiv gesehen und bleibt mit 88 Prozent der beliebteste Ausbildungsabschnitt (zusammen mit dem *Flottenpraktikum*). Den Offizieranwärtern sagt bei der *Nautischen Basisausbildung* vor allem die intensive Beschäftigung mit der Nautik und den damit verbundenen Ausbildungsinhalten zu, wird ihnen in diesem Modul doch besonders deutlich vermittelt, was das marinetypische an der Ausbildung und der späteren Verwendung ist. Für diesen theoretischen Wissenserwerb bescheinigen die Soldatinnen und Soldaten der MSM nahezu ideale Rahmenbedingungen, vor allem hinsichtlich des Lehrpersonals.

Während die negative Bewertung der Verpflegung als ein organisatorischen Umständen geschuldeter (und mittlerweile behobener) Ausrutscher gelten kann, bieten die Aspekte Anerkennung durch Vorgesetzte und Persönliche Leistungen – wengleich recht zufrieden bewertet – als „Stellschrauben“ für die Gesamtzufriedenheit noch weiteres Optimierungspotenzial. Da die Marineoffizieranwärter während dieses Lernabschnitts maximal erst ein halbes Jahr in dieser Rolle Dienst verrichten, scheint es angeraten, dass das Lehrpersonal und die Hörsalleiter den Offizieranwärtern dabei stärker helfen, das jeweilige Leistungsvermögen einzuschätzen und den Sinn und Zweck des Gelernten zu erläutern. Somit ließe sich auch im Rahmen von regelmäßigem Feedback auch die gewünschte Anerkennung durch Vorgesetzte verbessern.

Auch die körperliche und die intellektuelle Forderung sollten intensiviert werden, was insbesondere für die intellektuellen Anforderungen gilt.⁹⁴ Insofern sollte darüber nachgedacht werden, inwiefern die in den offenen Nennungen kritisierten pädagogischen und didaktischen Methoden geändert oder angepasst werden können. Die umfangreichen Stoffmengen der *Nautischen Basisausbildung* bedingen teilweise schlechterdings

94 Zugleich sollte bedacht werden, dass – wenn auch eine Mehrheit sich intellektuell unterfordert sieht – die Durchfallquoten bisher stabil geblieben sind, die Marineoffizieranwärter also nicht zwangsläufig besser geworden sind.

ein „stumpfes Auswendiglernen“ – der Rat, „einzelne Inseln kreativer Beschäftigung mit dem Gelernten zu eröffnen“⁹⁵, ist aber weiterhin gültig. Abwechslungsreiche pädagogische Methoden sollten stärker genutzt werden. Bezüglich der körperlichen Forderungen ist zu empfehlen, während dieses Ausbildungsabschnitts vermehrt fakultative Sportangebote anzubieten, da ein verstärktes unterrichtsintegriertes Sportangebot aufgrund des engen Dienstplanes nur begrenzt möglich erscheint.

6.1.5 Offizierlehrgang

Der *Offizierlehrgang* nimmt das gesamte zweite Halbjahr ein und findet durchgängig an der MSM statt. Ausnahme davon bilden die Segellangfahrt und das etwa sechswöchige *Flottenpraktikum*. Aufbauend auf dem zuvor vermittelten Wissen werden im *Offizierlehrgang* die militärfachlichen und allgemeinmilitärischen Kenntnisse und Fertigkeiten weiter vertieft, um die „Marineoffizieranwärter auf ihre zukünftige Aufgabe als militärischer Führer, Erzieher und Ausbilder vorzubereiten“.⁹⁶ Dazu stehen Führungslehre, Ausbildungslehre, Politische Bildung, Recht, Truppenkunde und Englisch ebenso wie weitere nautische und seemännische Ausbildungsinhalte auf dem Stundenplan.

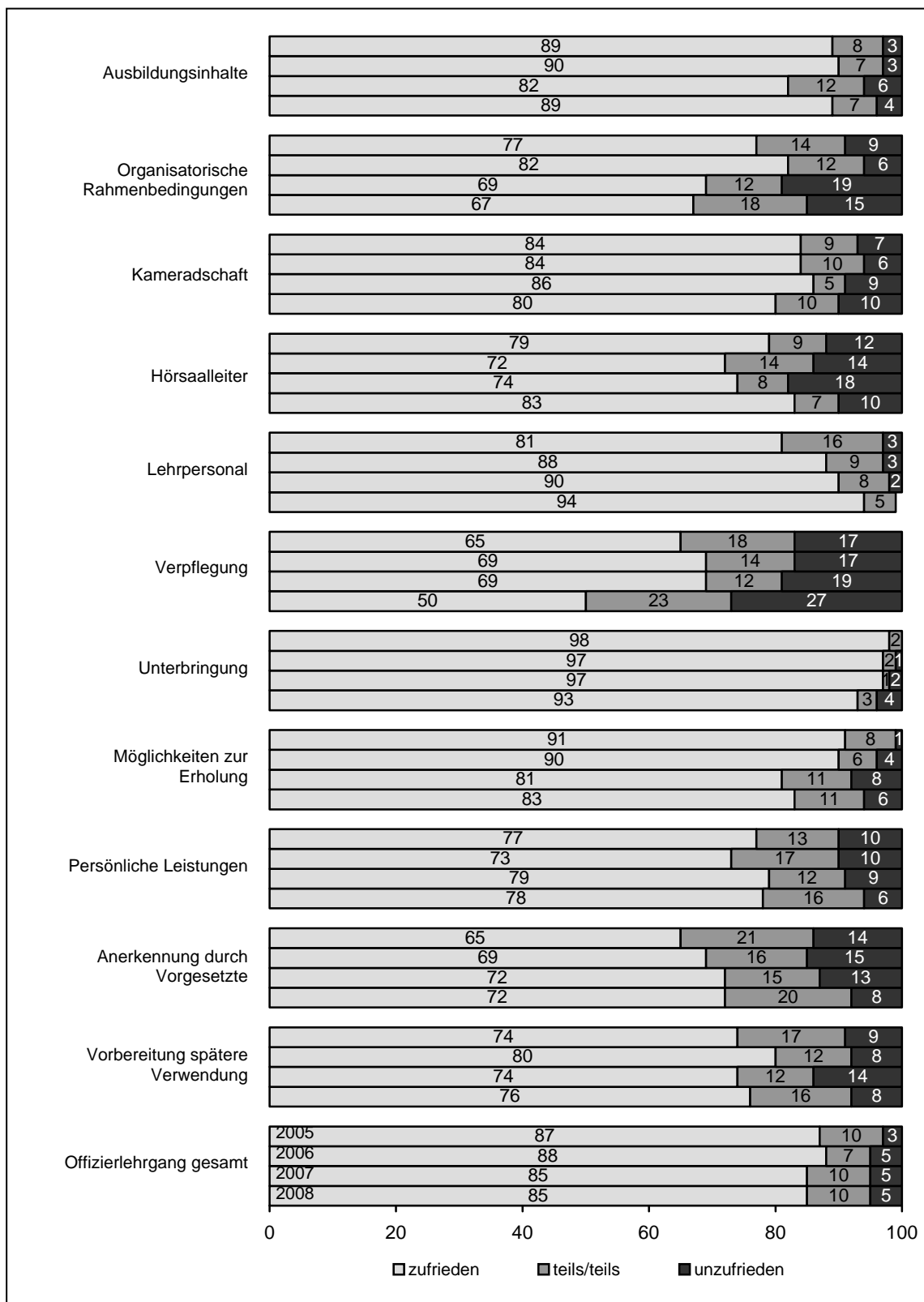
Mit dem *Offizierlehrgang* sind insgesamt 85 Prozent der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 zufrieden (siehe Abb. 6.14), genau so viele wie im Jahr zuvor. Gegenüber dem Vorjahr werden fünf Teilbereiche besser bewertet. Am zufriedensten sind die Marineoffizieranwärter der Crew VII/ 2008 mit den Aspekten Lehrpersonal (94 Prozent), Unterbringung (93 Prozent) und Ausbildungsinhalte (89 Prozent). Dabei werden das Lehrpersonal wie auch die Hörsalleiter im Vergleich mit den anderen Ausbildungsabschnitten (gleichauf mit der *Nautischen Basisausbildung*) am besten bewertet. Positiv entwickelt haben sich gegenüber den Einschätzungen der Crew VII/2007 vor allem die Bereiche Hörsalleiter (+9 Prozentpunkte) und Ausbildungsinhalte (+7 Prozentpunkte).

Die geringste Zufriedenheit entfällt im *Offizierlehrgang* auf den Punkt Verpflegung: Nur die Hälfte ist damit zufrieden. Daneben erhalten vergleichsweise geringe Zufriedenheitswerte die Aspekte Organisatorische Rahmenbedingungen (67 Prozent), die damit den niedrigsten Zufriedenheitswert seit 2005 aufweisen, und Anerkennung durch Vorgesetzte (72 Prozent).

95 Sender (2009: 119).

96 Vgl. MSM (2009: 4).

Abbildung 6.14: Zufriedenheit mit dem Offizierlehrgang (Crew VII/2005 bis VII/2008; Angaben in Prozent)⁹⁷



97 Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Offizierlehrgangs?“ Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crews VII/2005 bis VII/2008.

Den deutlichsten Rückgang an Zufriedenheit gegenüber dem Vorjahr verzeichnen die Teilbereiche Verpflegung (-19 Prozentpunkte) und Kameradschaft (-6 Prozentpunkte).

Determinanten der Zufriedenheit im *Offizierlehrgang* stellen für die Crew VII/2008 primär die Vorbereitung auf die spätere Verwendung ($r = ,62$) sowie Ausbildungsinhalte ($r = ,58$) und Anerkennung durch Vorgesetzte ($r = ,55$) dar (siehe Tab. 6.9). Diese drei Faktoren bestimmen auch im langjährigen Vergleich deutlich die Gesamtzufriedenheit mit dem *Offizierlehrgang*. Auch in diesem Abschnitt an der MSM haben Verpflegung und Unterbringung keinen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit.

Tabelle 6.9: Determinanten der Zufriedenheit im *Offizierlehrgang* (Crew VII/2005 bis VII/2008)⁹⁸

Rahmenbedingungen des <i>Offizierlehrgangs</i>											
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2005											
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,52	,42	,45	,49	,25	,26	,39	,53	,58	,62
Crew VII/2006											
Korrelationskoeffizient (r)	,46	,39	,55	,47	,55	,33	,21	,34	,53	,49	,52
Crew VII/2007											
Korrelationskoeffizient (r)	,60	,38	,28	,39	,50	,33	,41	,37	,38	,47	,57
Crew VII/2008											
Korrelationskoeffizient (r)	,58	,37	,35	,50	,40	,25	,24	,34	,51	,55	,62
Mittelwert (gerundet)											
Korrelationskoeffizient (r)	,57	,42	,40	,45	,49	,29	,28	,36	,49	,52	,58

142 Marineoffizieranwärter beschreiben in 220 offenen Nennungen die besonders positiv beurteilten Momente des *Offizierlehrgangs* und betonen dabei wie ihre Vorgänger vorrangig die Teilnahme an den Übungen im Rahmen des Einsatz- und Ausbildungs-

⁹⁸ Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

verbandes (EAV; siehe Abb. 6.15),⁹⁹ erlaubt sie doch auch einen Einblick in den Alltag der Truppe und ein Erleben des maritimen Einsatzes. Vielfach wird hier der Wunsch nach einer Verlängerung der EAV-Teilnahme geäußert. Auch die Unterrichtsteile Menschenführung in praxisorientierten Situationen (MIPOS) und Nautex werden als positive Aspekte des *Offizierlehrgangs* hervorgehoben. Insgesamt wird die Ausbildung mit ihrem breiten Spektrum und dessen Vermittlung in Seminarform gelobt. Mit der Segellangfahrt wird ein weiteres „nasses“ Element des Moduls positiv hervorgehoben. Damit werden insgesamt ähnliche Aspekte wie in der Crew VII/2007 genannt.

Abbildung 6.15: Positiv beurteilte Momente im Offizierlehrgang (Crew VII/2008)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen	
EAV („mehr!“, „Einblick in die Truppe“)	50	
MIPOS	34	
Nautex, Navigation („sollte häufiger stattfinden“, „das Lernen von Navigation auf richtigen Seekarten!“)	29	
Inhalte der Ausbildung allgemein („umfassende + abwechslungsreiche Ausbildung“, „Rechtsunterricht ausbauen“, „Seminarform“, „intensiver Englischunterricht“, „großes Spektrum an Wissen vermittelt“, „Präsentationsseminar“, „Gruppenleiterausbildung“)	29	
Segellangfahrt	15	
Anzahl OA, die Nennung machen	142	Positive Momente, Nennungen gesamt*
		220

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Negativ wird in den 160 offenen Nennungen, die insgesamt 120 Offizieranwärter gemacht haben, zuerst der Aspekt Pädagogische und didaktische Aspekte thematisiert (siehe Abb. 6.16):¹⁰⁰ In einem Viertel der Nennungen wird kritisiert, dass die Unterrichte zu theorielastig seien und methodisch schlecht vermittelt würden. Viele bemängeln auch die Organisation des *Offizierlehrgangs*, wobei vor allem die Stundenplangestaltung moniert wird. In der Kritik stehen ferner MIPOS, die als kaum marinebezogen wahrgenommen wird, sowie sonstige Ausbildungsaspekte. Vereinzelt wird beklagt, dass

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

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

es zu wenig Sport gäbe. Im Vergleich zu den anderen Ausbildungsabschnitten macht die Crew VII/2008 für den *Offizierlehrgang* insgesamt die meisten negativen Nennungen.

Abbildung 6.16: Negativ beurteilte Momente im Offizierlehrgang (Crew VII/2008)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen		
Pädagogische und didaktische Aspekte („zu viel Theorie“, „hauptsächlich nur stupides Auswendiglernen“, „schlechte Lernmethodik“, „PowerPoint-Unterrichte“, „weniger Fächer, mehr Detailwissen“, „zu viel Wehrgeschichte“)	41		
Organisation („Stundenplanung/-verteilung des Schulbüros“, „Fehlplanung durch Schulbüro“, „schlechte Teilung der Stunden“, „3 Tests in einer Woche und PFT nach Dienst“, „wenig flexibler Stundenplan, tlw. 9 Std. dasselbe“, „Organisation an MSM“, „ständiger Stubenwechsel“)	36		
MIPOS („kaum Bezug zur Marine“)	16		
Sonstige Ausbildungsaspekte („unnötige Fächer“, „wenig Praxis“, „mangelnde infanteristische Ausbildung“, „Vorgesetzte ohne Unterrichtskennntnis“, „mehr Ausbildungszeit“)	10		
Sport („zu wenig“)	7		
Anzahl OA, die Nennung machen	120	Negative Momente, Nennungen gesamt*	160

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Tabelle 6.10: Körperliche und intellektuelle Anforderungen im Offizierlehrgang (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
	Körperliche Anforderungen				
Crew VII/2005	50	29	20	1	0
Crew VII/2006	61	29	9	1	0
Crew VII/2007	43	30	25	2	1
Crew VII/2008	46	39	14	1	0
	Intellektuelle Anforderungen				
Crew VII/2005	3	17	69	8	2
Crew VII/2006	6	18	64	12	0
Crew VII/2007	7	12	61	17	3
Crew VII/2008	4	18	57	18	3

Bei der Bewertung der körperlichen Anforderungen kommt deutlich zum Tragen, dass der *Offizierlehrgang* ein stark von theoretischen Unterrichten geprägter Abschnitt ist: 87 Prozent der Crew VII/2008 fühlen sich körperlich unterfordert, nur 14 Prozent emp-

finden sich genau richtig gefordert (siehe Tab. 6.10).¹⁰¹ In Bezug auf die intellektuellen Forderungen fühlen sich 57 Prozent genau richtig gefordert und etwa gleich viele Crewmitglieder über- wie unterfordert. Zugleich hat sich der Anteil der sich intellektuell überfordert Fühlenden seit 2005 kontinuierlich auf gut ein Fünftel der Gesamtcrew erhöht.

Mit dem *Offizierlehrgang* sind die weiblichen Mitglieder der Crew VII/2008 etwas zufriedener als ihre männlichen Kameraden: 92 Prozent der Frauen bzw. 84 Prozent der Männer sind mit diesem Modul zufrieden. Unzufrieden sind vier Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer. Gegenüber der Vorgängercrew hat die Zahl der zufriedenen Kameradinnen in der Crew VII/2008 um zehn Prozentpunkte zugenommen.

Zwischenfazit

Von allen befragten Crews erhält der *Offizierlehrgang* sehr gute Bewertungen, so auch von der Crew VII/2008, in der 85 Prozent zufrieden sind mit diesem Ausbildungsabschnitt. Besonders die Ausbildungsinhalte werden gut bewertet und stützen die hohe Gesamtzufriedenheit. Dazu tragen auch das Lehrpersonal und die Hörsaalleiter bei, welche die beste Bewertung seit 2005 erhalten. Die Teilnahme am Einsatz- und Ausbildungsverband vermittelt den Marineoffizieranwärtern zudem auch eine greifbare Vorstellung über ihre spätere Verwendung.

Insgesamt besteht bei der hohen Zufriedenheit nur wenig Potenzial, die Bewertung des längsten Ausbildungsabschnitts noch weiter zu verbessern. Die negative Bewertung der Verpflegung kann auch in diesem Abschnitt als ein organisatorischen Umständen geschuldeter Ausrutscher verbucht werden. Als vorrangiger Ansatzpunkt für eventuelle Optimierung können hingegen die pädagogischen und didaktischen Aspekte dieses Ausbildungsabschnitts begriffen werden. Darauf weist zum einen die Kritik an den als sehr theorielastig empfundenen Unterrichten hin, zum anderen der seit 2005 niedrigste Anteil der sich intellektuell genau richtig gefordert Fühlenden. Auswendiglernen mag unverändert eine erprobte Lernmethode sein – gleichwohl sollte geprüft werden, ob nicht alternative Methoden angewendet werden können, die den künftigen Offizieren zudem mehr praxisorientierte Fähigkeiten abfordern. Wenngleich sie relativ wenig Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben, sollten doch die Organisatorischen Rahmen-

101 Fragen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Offizierlehrgang.

bedingungen in einem ansonsten sehr gut bewerteten Umfeld ebenfalls als verbesserungswürdig verstanden werden: So sollten die Stundenorganisation und die zeitliche Lage der Leistungsnachweise verbessert werden. In Bezug auf die körperlichen Forderungen sind ähnliche Maßnahmen wie bereits für die *Nautische Basisausbildung* zu empfehlen.

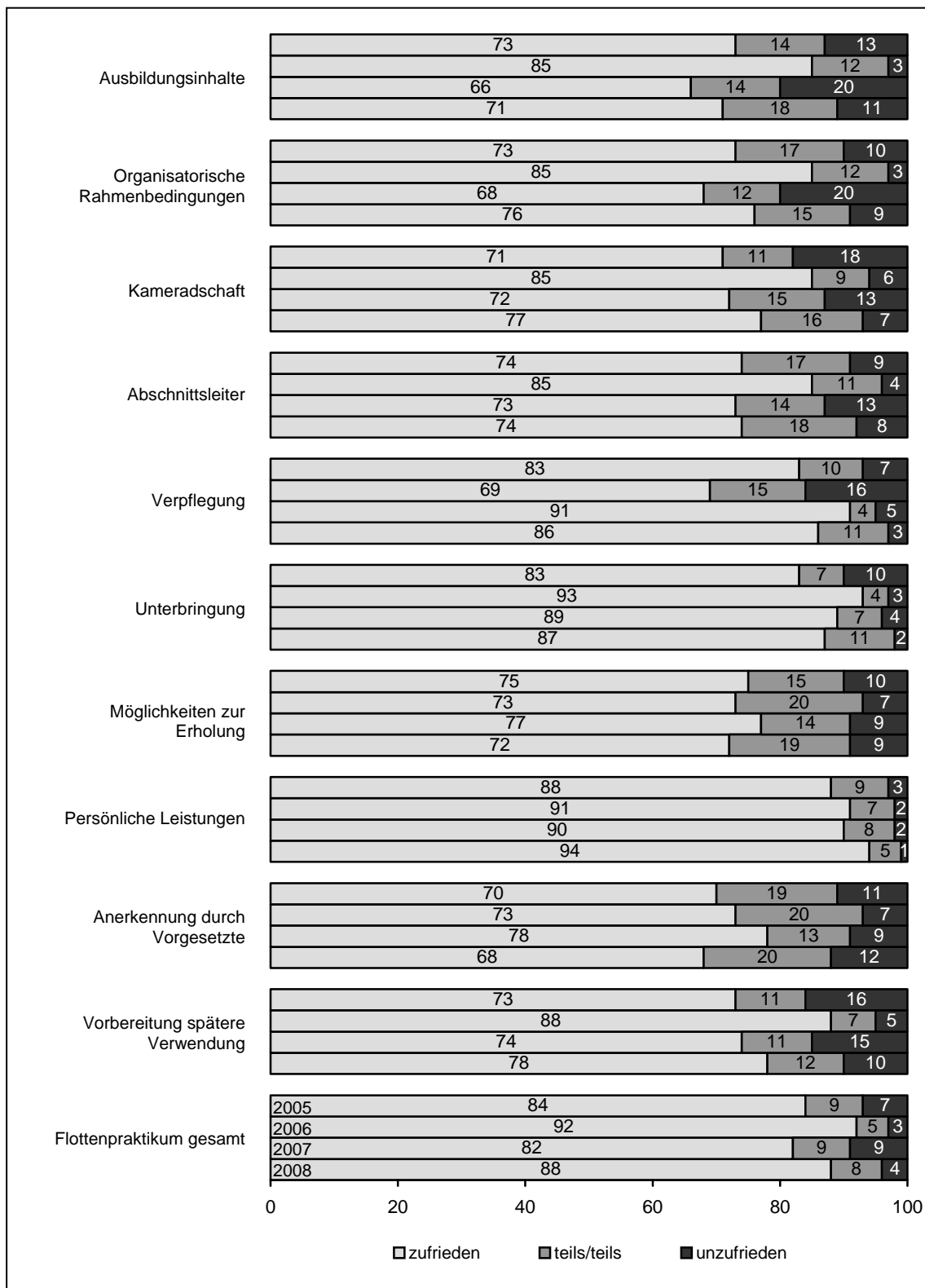
6.1.6 Flottenpraktikum

Als integraler Bestandteil beinhaltet der *Offizierlehrgang* ein vier- bis sechswöchiges „Praktikum Bordbetrieb“, das *Flottenpraktikum*, das dem Ausbau der seemännischen Erfahrungen dient und hier als eigener Ausbildungsabschnitt behandelt wird. Im Rahmen des *Flottenpraktikums* sollen die Offizieranwärter auf Einheiten der Flotte den Bordalltag mit eindeutigen Schwerpunkt des Seedienstes kennen lernen, wobei der Bordbetrieb durch ein erlebnisorientiertes Ausbildungsprogramm vermittelt wird: „Unter dem Motto ‚Mitmachen was anfällt‘ soll der Offizieranwärter den Bordalltag aus der Sicht des Geführten erleben, um Erkenntnisse für seine künftige Rolle als Offizier zu gewinnen.“¹⁰² Dazu werden alle Tätigkeitsbereiche an Bord im wöchentlichen Wechsel durchlaufen, was dem Einzelnen bereits zu diesem Zeitpunkt auch die Orientierung für spätere eigene Verwendungswünsche ermöglichen soll, beispielsweise im Nautischen oder Schiffstechnischen Bereich.

88 Prozent der Crew VII/2008 sind mit dem *Flottenpraktikum* insgesamt zufrieden, das so zusammen mit der *Nautischen Basisausbildung* zu den beliebtesten Ausbildungsmodulen gehört (siehe Abb. 6.17). Im Crewvergleich wies nur Crew VII/2006 eine höhere Zufriedenheit auf. Besonders positiv bewertet die Crew VII/2008 den Aspekt Persönliche Leistungen (94 Prozent), der somit im Vergleich zu den anderen Ausbildungsabschnitten den höchsten Wert verzeichnet. Besonders zufrieden sind die Marineoffizieranwärter daneben auch mit der Unterbringung (87 Prozent) und Verpflegung (86 Prozent). Insgesamt werden gegenüber dem Vorjahr sechs von elf Teilbereichen besser bewertet. Verhältnismäßig deutlich können gegenüber dem Vorjahr der Bereich Organisatorische Rahmenbedingungen (+8 Prozentpunkte) sowie Kameradschaft und Ausbildungsinhalte zulegen (jeweils +5 Prozentpunkte).

102 Deutsche Marine (2010b).

Abbildung 6.17: Zufriedenheit mit dem Flottenpraktikum (Crew VII/2005 bis VII/2008; Angaben in Prozent)¹⁰³



¹⁰³ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten des Flottenpraktikums?“ Datenbasis: Alle Teilnehmer der Crews VII/2005 bis VII/2008.

Eine vergleichsweise geringe Zufriedenheit weisen für die Crew VII/2008 die Punkte Anerkennung durch Vorgesetzte (68 Prozent), Ausbildungsinhalte (71 Prozent) und Möglichkeiten zur Erholung (72 Prozent) auf. Der erst- und letztgenannte Aspekt haben zudem im Crewvergleich den niedrigsten Wert seit 2005. Rückläufig ist die Zufriedenheit gegenüber dem Vorjahr am deutlichsten in Bezug auf die Anerkennung durch Vorgesetzte (-10 Prozentpunkte) und Möglichkeiten zur Erholung (-5 Prozentpunkte).

Inwiefern die einzelnen Teilbereiche sich auf die Gesamtzufriedenheit mit dem *Flottenpraktikum* auswirken, veranschaulicht Tabelle 6.11: Besonders stark wirkt für die Crew VII/2008 der Teilbereich Vorbereitung auf spätere Verwendung auf die Gesamtzufriedenheit ($r = ,66$), nur geringfügig niedrigere Korrelationskoeffizienten weisen die Aspekte Kameradschaft und Gruppenführer (jeweils $r = ,63$) auf. Im Vergleich aller Crews fallen neben der Vorbereitung auf die spätere Verwendung ($r = ,71$) auch die Ausbildungsinhalte ($r = ,66$) und die Kameradschaft ($r = ,64$) als relevante Faktoren auf.

Tabelle 6.11: Determinanten der Zufriedenheit im *Flottenpraktikum* (Crew VII/2005 bis VII/2008)¹⁰⁴

Rahmenbedingungen des <i>Flottenpraktikums</i>										
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Abschnittsleiter	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Crew VII/2005										
Korrelationskoeffizient (r)	,70	,66	,69	,58	,54	,49	,36	,56	,60	,70
Crew VII/2006										
Korrelationskoeffizient (r)	,64	,51	,54	,57	,36	,37	,37	,69	,57	,71
Crew VII/2007										
Korrelationskoeffizient (r)	,71	,68	,69	,64	,20	,17*	,41	,62	,62	,75
Crew VII/2008										
Korrelationskoeffizient (r)	,58	,50	,63	,63	,35	,21	,29	,35	,56	,66
Mittelwert (gerundet)										
Korrelationskoeffizient (r)	,66	,59	,64	,61	,36	,31	,36	,56	,59	,71

104 Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant. * Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Nach den besonders positiv beurteilten Momenten des *Flottenpraktikums* befragt, machen 136 Offizieranwärter insgesamt 181 Nennungen (siehe Abb. 6.18).¹⁰⁵ Die meisten Soldatinnen und Soldaten heben die Inhalte und Organisation der Ausbildung auf den Schiffen und Booten hervor, auf denen sie vielfältige Aufgaben und auch Verantwortung übernehmen konnten. Je ein Fünftel der Nennungen thematisiert mit der Seefahrt verbundene Erlebnisse wie Landgänge in Auslandshäfen oder die obligatorische Äquatoraufe sowie marinebezogene Übungen wie Personentransfer bzw. Austausch zwischen Schiffen (Crosspol). Auch die Integration in die Stammmannschaft der Schiffe und Boote sowie die Kameradschaft werden positiv erwähnt.

Abbildung 6.18: Positiv beurteilte Momente des *Flottenpraktikums* (Crew VII/2008)

Positive Momente	Anzahl der Nennungen	
Ausbildungsinhalte und Ausbildungsorganisation (u. a. rotierende Ausbildung durch alle Hauptabteilungen, Übernahme von Verantwortung, „Abwechslung“, „Vielfalt“, „gute Einblicke“, Schießen)	61	
Häfen, Auslandshäfen, Landgang, Empfänge, Feste und Taufen	32	
Manöver, Übungen (u. a. Crosspol), Austausch, Wettbewerbe	30	
Integration in Stammbesatzung und Bordalltag	15	
Kameradschaft	6	

Anzahl OA, die Nennung machen	136	Positive Momente, Nennungen gesamt*	181
-------------------------------	-----	-------------------------------------	-----

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Diesen positiv erinnerten Momenten steht eine etwas geringere Zahl (140) negativ konnotierter Momente gegenüber, die insgesamt 122 Offizieranwärter nennen (siehe Abb. 6.19):¹⁰⁶ Zuvorderst werden die Tätigkeiten an Bord der Schiffe und Boote bemängelt, die in den Augen der Marineoffizieranwärter teils langweilig seien, teils nicht mit der Ausbildung an sich zu tun hätten oder die nicht den eigenen Vorstellungen entsprechen. Danach wird die Organisation des *Flottenpraktikums* moniert, wobei in erster Linie die An- und Abreise sowie unterschiedliche Törndauer im Mittelpunkt der Kritik stehen.

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

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

Einige kritisieren die Kürze des Ausbildungsabschnitts, während andere die Einbindung in die Stammmannschaft oder die eigene Stellung in ihr während des Bordpraktikums als problematisch beschreiben. Vereinzelt werden Umstände beklagt, die mit den Gegebenheiten auf den Einheiten selbst zu tun haben.

Abbildung 6.19: Negativ beurteilte Momente des Flottenpraktikums (Crew VII/2008)

Negative Momente	Anzahl der Nennungen	
Inhalt sowie Sinn und Zweck der Tätigkeiten an Bord bzw. der Ausbildung („fehlende Ausbildung“, „Langeweile“, „Hilfsarbeiten geleistet“, „Putzen“, „kaum operativ“, „kein Eingehen auf Ausbildungswünsche“, „Ausbildungsvorgabe sollte mehr berücksichtigt werden“)	55	
Organisation, An- und Abreise sowie Unterkunft („mehr Vorlaufzeit für sichere Planung“, „Rückreise“, „ungeklärte Rückflüge“, „unterschiedliche Törndauer“, „lange Anreise und Abreise“)	21	
Zu kurze Dauer des Flottenpraktikums	18	
Spezielle Situationen der Marineoffizieranwärter in der Mannschaft, Einbindung, Behandlung, Kameradschaft und Vorgesetzte („mehr Sklave als Lehrling“, „Behandlung durch Stammpersonal“, „Verhalten einiger UO's“)	17	
Spezielle Umstände auf einer Einheit („keine richtige OPZ“, „keine 11-Uhr-Routine“, „Anwesenheit des HSL“)	10	
Anzahl OA, die Nennung machen	122	Negative Momente, Nennungen gesamt*
		140

* Die Differenz zwischen der Zahl der Nennungen zu aufgeführten Themenaspekten und der Gesamtzahl der Nennungen entfällt auf sonstige, hier nicht kategorisierte Nennungen.

Mit Blick auf die Zufriedenheit der Marineoffizieranwärter mit den körperlichen und intellektuellen Anforderungen im *Flottenpraktikum* ist wiederum eine ausgeprägte körperliche und intellektuelle Unterforderung zu bilanzieren (siehe Tab. 6.12): „genau richtig“ fühlen sich ein Viertel der Crew VII/2008 körperlich und ein Drittel intellektuell gefordert, der Großteil aber fühlt sich in beider Hinsicht unterfordert. Hier sollte allerdings bedacht werden, dass die Möglichkeit zu größeren sportlichen Aktivitäten auf Schiffen und Booten naturgemäß eingeschränkt ist. Zudem ist es gerade Ziel, die Seefahrt aus der Perspektive des Geführten zu erleben, was die wahrgenommene intellektuelle Unterforderung teilweise relativiert.

Tabelle 6.12: Körperliche und intellektuelle Anforderungen im *Flottenpraktikum* (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)¹⁰⁷

	(viel) zu gering	eher zu gering	genau richtig	eher zu hoch	(viel) zu hoch
	Körperliche Anforderungen				
Crew VII/2005	53	28	16	2	0
Crew VII/2006	55	24	19	2	0
Crew VII/2007	56	26	15	2	1
Crew VII/2008	53	21	25	1	0
	Intellektuelle Anforderungen				
Crew VII/2005	43	34	22	2	0
Crew VII/2006	28	33	38	1	0
Crew VII/2007	42	30	28	0	0
Crew VII/2008	38	28	32	1	1

In ihrer Zufriedenheit mit dem *Flottenpraktikum* unterscheiden sich Männer und Frauen der Crew VII/2008 wiederum nur geringfügig: Unter den Offizieranwärtern zeigen sich Männer (88 Prozent) dabei etwas zufriedener als die Frauen (86 Prozent). Ausdrücklich unzufrieden sind mit dem *Flottenpraktikum* fünf Prozent der Männer, aber keine Frauen.

Zwischenfazit

Dem *Flottenpraktikum* kommt für die künftigen Marineoffiziere eine zweifache Bedeutung zu: Zum einen stellt es nach der Ausbildungsfahrt auf der GORCH FOCK den ersten „richtigen“ Einsatz auf den seegehenden Einheiten der Marine dar, auf denen die Marineoffizieranwärter ihr erst kürzlich erworbenes Wissen in der Regel auch anwenden wollen. Andererseits erleben sie hier die Seefahrt aus der Perspektive der Mannschaften und Unteroffiziere, deren Aufgaben sie hier miterfüllen und die sie später als Offiziere führen sollen. Mit dem *Flottenpraktikum*, das als Ausbildungsabschnitt auch eine praktische Orientierung im halbjährigen *Offizierlehrgang* darstellt, sind 88 Prozent der Marineoffizieranwärter zufrieden, auch weil es den Soldatinnen und Soldaten eine Perspektive ihrer künftigen Verwendung noch einmal plastisch vor Augen führt.

¹⁰⁷ Fragen: „Wie beurteilen Sie die körperlichen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ sowie „Wie beurteilen Sie die intellektuellen Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsabschnitten?“ Item: Flottenpraktikum.

Das *Flottenpraktikum* prägt auch das Bild der meisten künftigen Marineoffiziere, bevor diese ihr mehrjähriges Studium beginnen. Es stellt damit eine der vorerst letzten größten Möglichkeiten dar, ein Bild vom typischen Bordalltag zu erhalten, zudem noch als „Mannschafter“. Vor diesem Hintergrund sollte darauf geachtet werden, dass die Ausbildungseinheiten für das *Flottenpraktikum* optimal vorbereitet sind. So sollte sichergestellt werden, dass auch auf den Schiffen und Booten seitens der Besatzung reflektiert wird, welche Ziele das *Flottenpraktikum* für die jungen Soldatinnen und Soldaten besitzt. In diesem Kontext sollte auch geprüft werden, ob die Marineoffizieranwärter – ohne, dass sie aus der Rolle des Geführten heraustreten – in einzelnen Teilbereichen eigene Verantwortung übernehmen können.

6.2. Entwicklungen der Marineoffizieranwärter und Offiziere in ihrer Dienstzeit

Die insgesamt einjährige Ausbildung in Mürwik bietet gegenüber dem bisherigen Leben der Marineoffizieranwärter zahlreiche neue Erfahrungen und Herausforderungen. Dazu zählen die Eingewöhnung in militärische Strukturen mit dem Prinzip von Befehl und Gehorsam, das – auch räumlich – enge Zusammenleben mit anderen Offizieranwärtern oder intensive körperliche und geistige Anstrengungen. Angesichts dieser veränderten Lebensumstände und der Anpassung an sie ist auch zu vermuten, dass die Haltungen und Meinungen der Offizieranwärter wie auch ihre Persönlichkeit sich verändern. Um zu beurteilen, welche Auswirkungen die Dienstzeit bisher auf sie hatte, wurden die Soldatinnen und Soldaten im Rahmen der Panelstudie gebeten, einzelne Aspekte der Ausbildung – etwa deren Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung – zu bewerten und Aussagen zu treffen über geänderte Wahrnehmungen und Absichten, beispielsweise Berufssoldat werden zu wollen. Die entsprechenden Aussagen und Wertungen der Crew VII/2008 sollen in diesem Abschnitt dargestellt werden.

6.2.1 Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung

Die Entwicklung der Marineoffizieranwärter lässt sich differenzieren in die Bereiche Persönlichkeit, Berufsverständnis, Sozialverhalten, Sach-/Fachkompetenz und Handlungskompetenz. Die Ausbildung wird dabei für die meisten Aspekte im Bereich Per-

sönlichkeit als immer oder oft förderlich erlebt (siehe Tab. 6.13).¹⁰⁸ Besonders ihr Verantwortungsbewusstsein fühlen 74 Prozent der Offizieranwärter der Crew VII/2008 immer oder oft gefördert. Dies dürfte eine Besonderheit des Dienstes in der Bundeswehr darstellen, die sich in diesen Lebensabschnitten so ausgeprägt eher selten in Tätigkeitsbereichen im zivilen Bereich findet. Andererseits äußert jeder Achte, dass die Ausbildung selten oder nie eine positive Einstellung zum Dienst vermittelt habe und ein Fünftel der Befragten moniert, dass ihr analytisches Denken selten oder nie gefördert wurde.

Tabelle 6.13: Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung – Persönlichkeit und Sozialverhalten (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)¹⁰⁹

	Immer/Oft		Manchmal		Selten/Nie	
	Crew VII/2008	Mittelwert	Crew VII/2008	Mittelwert	Crew VII/2008	Mittelwert
PERSÖNLICHKEIT						
Positive Einstellung zum Dienst	54	54	34	29	12	10
Analytisches Denken	43	45	36	33	21	22
Leistungsbereitschaft	66	62	25	27	9	11
Selbstbewusstsein	68	70	22	21	10	12
Selbstdisziplin	70	71	21	17	9	10
Verantwortungsbewusstsein	74	75	18	18	8	7
SOZIALVERHALTEN						
Kommunikationsfähigkeit	59	61	32	29	19	13
Konflikt- und Konsensfähigkeit	48	52	37	34	15	15
Menschenkenntnis	50	55	28	26	22	20
Fähigkeit zur Motivation anderer	45	51	42	36	13	13

Auch hinsichtlich des Sozialverhaltens lassen sich einige Besonderheiten ausmachen. Zu erwarten wäre, dass durch die Anpassungsleistungen an eine neue Gruppe und ein neues Umfeld vor allem das Sozialverhalten der Marineoffizieranwärter entscheidend gestärkt wird. So glauben knapp 60 Prozent ihre Kommunikationsfähigkeiten gestärkt zu sehen. Gleichwohl meint insgesamt nur jeweils etwa die Hälfte, dass die Ausbildung für das eigene Sozialverhalten immer oder oft förderlich war. Jeweils rund ein Fünftel kommt zu der Einschätzung, dass die Ausbildung an der Marineschule Mürwik insbe-

¹⁰⁸ Frage: „Wie oft haben Sie die Ausbildung im zurückliegenden ersten Ausbildungsjahr als förderlich für Ihre persönliche Entwicklung zum Offizier der Marine erlebt?“

¹⁰⁹ Die Mittelwerte stellen den Durchschnitt der jeweiligen Werte von Crew VII/2005 bis Crew VII/2008 dar.

sondere ihre Kommunikationsfähigkeit, Menschenkenntnis oder Fähigkeit zur Motivation anderer nur selten oder nie gefördert habe.

Tabelle 6.14: Auswirkungen der Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung – Berufsverständnis, Sach-/Fachkompetenz, Handlungskompetenz (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)¹¹⁰

	Immer/Oft		Manchmal		Selten/Nie	
	Crew VII/2008	Mittelwert	Crew VII/2008	Mittelwert	Crew VII/2008	Mittelwert
BERUFSVERSTÄNDNIS						
Niveau der Allgemeinbildung	36	35	33	35	31	31
Bindung an dem. Grundordnung	51	58	34	29	15	13
Hilfsbereitschaft und Solidarität	65	63	23	25	12	12
Identifikation mit der Marine	67	74	22	19	11	7
Kameradschaft und Teamgeist	73	73	17	18	10	10
Soldatische Loyalität	53	53	36	34	11	13
Als Offizier Vorbild zu sein	64	64	23	24	13	12
SACH-/FACHKOMPETENZ						
Fachwissen und -kompetenzen	67	71	25	22	8	8
Ganzheitliches Denken	42	47	34	35	24	16
Organisationsfähigkeit	56	58	29	29	15	14
Planungsfähigkeit	56	56	28	30	16	15
Urteilsvermögen	43	48	39	35	18	17
HANDLUNGSKOMPETENZ						
Durchsetzungsfähigkeit	54	60	29	27	17	13
Zielstrebigkeit und Erfolgswillen	60	61	31	29	9	11
Wirtschaftlich sparsames Verhalten	8	16	21	24	61	56
Selbstständigkeit	60	63	26	25	14	13

Mit Blick auf das Berufsverständnis zeigt sich, dass es die Ausbildung an der Marineschule nach Meinung der deutlichen Mehrheit der Offizieranwärter vermochte, immer oder oft positiv auf Kameradschaft und Teamgeist zu wirken (73 Prozent), zur Identifikation mit der Marine beizutragen (67 Prozent) und dass sie der Hilfsbereitschaft und Solidarität immer oder oft zuträglich war (65 Prozent; siehe Tab. 6.14). Nur knapp die Hälfte sieht diesen Effekt bezüglich der Bindung an die demokratische Grundordnung gegeben. Deutlich negativ wird der Einfluss der Ausbildung auf das Niveau der Allge-

¹¹⁰ Die Mittelwerte stellen den Durchschnitt der jeweiligen Werte von Crew VII/2005 bis Crew VII/2008 dar.

meinbildung bewertet: Einem Drittel, das die Allgemeinbildung immer bzw. oft gefördert sieht, steht jeweils ein Drittel, das diese nur manchmal oder gar selten bzw. nie gefördert sah, gegenüber.

Während die Sach- und Fachkompetenz nach Angaben von knapp der Hälfte bis zwei Dritteln der Offizieranwärter immer oder oft durch die Ausbildung gefördert wurde, findet sich im Bereich der Handlungskompetenz eine Besonderheit. Eine Mehrheit von etwa zwei Dritteln gibt hier an, dass ihr Fachwissen und -kompetenz durch die Ausbildung immer oder oft gefördert wurde. Weiterhin geben sechs von zehn Befragten an, dass dies auch hinsichtlich Selbstständigkeit, Zielstrebigkeit und Erfolgswillen zutrifft. 61 Prozent der befragten Offizieranwärter geben dagegen an, dass ihre Ausbildung selten oder nie dazu beigetragen habe, ein wirtschaftlich sparsames Verhalten im Dienst zu fördern. Möglicherweise weist dieser Wert auf eine fehlende Sensibilisierung der Soldatinnen und Soldaten hinsichtlich wirtschaftlichen Verhaltens hin, ebenso könnten die Offizieranwärter diese Notwendigkeiten auch nicht wahrgenommen haben, da sie im Ausbildungsprozess nicht mit entsprechenden Entscheidungen konfrontiert waren.¹¹¹ Knapp ein Viertel der Crew VII/2008 sieht keinen Einfluss auf ganzheitliches Denken durch die Ausbildung.

Insgesamt wirkt sich die Ausbildung in allen fünf hier betrachteten Bereichen – Persönlichkeit, Berufsverständnis, Sozialverhalten, Sach-/Fachkompetenz und Handlungskompetenz – immer oder oft förderlich auf die persönliche Entwicklung von mindestens der Hälfte der Marineoffizieranwärter aus. Dabei wirken insbesondere Aspekte aus den Bereichen Persönlichkeit und Berufsverständnis positiv: Sowohl in der Crew VII/2008 wie auch im langjährigen Mittel von Crew VII/2005 bis VII/2008 sehen sechs von zehn Befragten hier immer bzw. oft einen förderlichen Effekt. Aspekten wie ein gesteigertes Verantwortungsbewusstsein, vermehrter Sinn für Kameradschaft und erweitertes Fachwissen stehen dabei vor allem in der Crew VII/2008 subjektiv wahrgenommene Defizite in den Bereichen analytisches und ganzheitliches Denken sowie niedrige Effekte der Ausbildung auf die Allgemeinbildung und insbesondere auf wirtschaftlich sparsames Verhalten gegenüber.

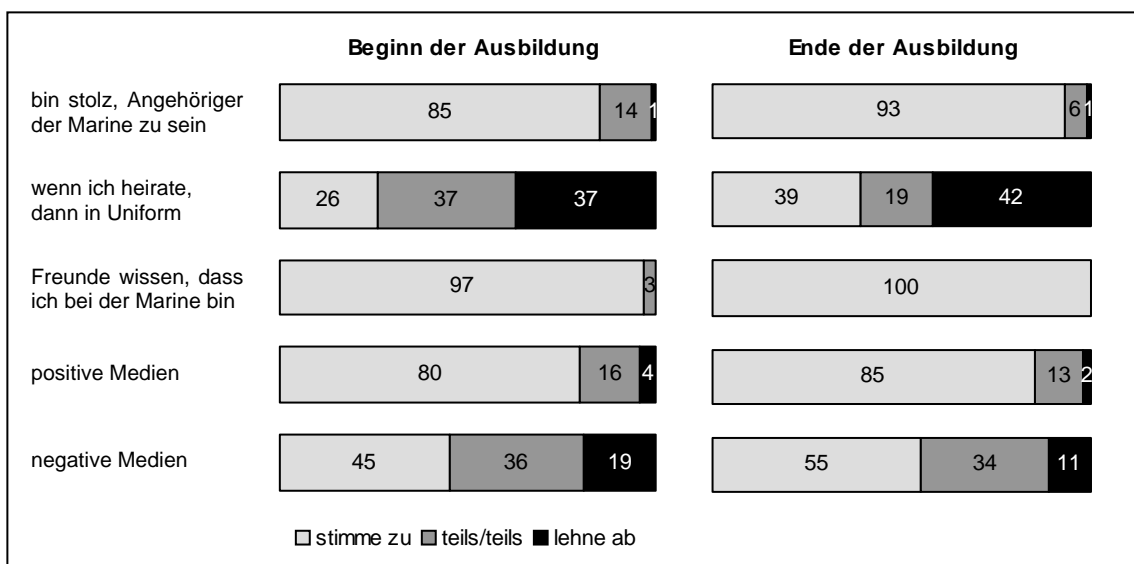
¹¹¹ So haben Befragungen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr in der Vergangenheit gezeigt, dass sich zwischen 22 und 46 Prozent der Dienstgrade schlecht oder eher schlecht über betriebswirtschaftliche Reformen informiert fühlen und eine verstärkte Information erwarten; vgl. dazu Großholz (2007: 22).

6.2.2 Bindung an Bundeswehr und Marine

Ein weiteres Ziel der Panelstudie ist das Nachzeichnen der beruflichen Bindungen, die sich nach einem Jahr Ausbildung an der Marineschule möglicherweise herausgebildet haben. Dabei sollen sowohl die Bindungen an die Marine wie auch an den Offizierberuf ermittelt werden. Den Hintergrund bildet die Annahme, dass sich insbesondere diejenigen künftigen Offiziere für eine langfristige berufliche Perspektive bei der Bundeswehr interessieren, die sich stark mit der Truppe identifizieren. Darum wurden den Offizieranwärtern zu Beginn und am Ende ihrer Ausbildung in Mürwik Fragen gestellt, die Rückschlüsse auf die Herausbildung solcher Bindungen zulassen.

Insgesamt nimmt die Identifikation der Soldatinnen und Soldaten von Crew VII/2008 mit der Marine im Verlauf der Ausbildung in Mürwik zu (siehe Abb. 6.20): Der Anteil der Offizieranwärter, die stolz darauf sind, in der Öffentlichkeit als Angehörige der Marine wahrgenommen zu werden, steigt leicht von 85 Prozent auf 93 Prozent. In ihrem Freundeskreis bekennen sich die Offizieranwärter am Ende ihrer Zeit in Mürwik ohne Abstriche zur Marine. Ein Indikator für die Festigkeit der Bindung an die Marine ist neben dem persönlichen Umfeld auch die mediale Öffentlichkeit und deren Einfluss auf das Empfinden der Marineoffizieranwärter.

Abbildung 6.20: Identifikation mit der Marine zu Beginn und Ende der Ausbildung (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)



So nimmt der Anteil derer, die Stolz bei positiver Berichterstattung über die Marine empfinden, von 80 auf 85 Prozent zu. Etwas zurückhaltender sind die Offizieranwärter

hingegen, wenn die Medien negativ über die Marine berichten. Hier steigt der Anteil der sich negativ betroffenen Fühlenden gleichwohl von 45 auf 55 Prozent. Bei der vermutlich persönlichsten Form, die Zugehörigkeit zur Marine öffentlich und im Freundeskreis zu demonstrieren, der Heirat in Uniform, nehmen sowohl die zustimmenden wie auch die ablehnenden Haltungen leicht zu. Immerhin knapp 40 Prozent können sich vorstellen, in Uniform zu heiraten, ungefähr genauso viele lehnen dies für sich ab. Dabei geben nur wenige weibliche Offizieranwärter an, in Uniform heiraten zu wollen, da vermutlich traditionelle Kleidungsnormen für Frauen bei der Hochzeit dagegen sprechen. Außerdem ist diese Frage für Menschen dieses Alters ohnehin eher hypothetisch, da die eigene Hochzeit noch einige Jahre in der Zukunft liegen wird. Alles in allem sprechen diese Zahlen für eine stark ausgeprägte Bindung an die Marine.

Wirft man einen Blick auf die Identifikation mit dem Beruf selbst, dann fällt ins Auge, dass nach dem ersten Ausbildungsjahr fast alle Befragten (92 Prozent) bekunden, dass sie sich wieder für den Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden würden (siehe Tab. 6.15).

Tabelle 6.15: Identifikation mit dem Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr am Ende der Ausbildung in Mürwik (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)

	Ja, stimme zu	Nein, stimme nicht zu
Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für den Beruf eines Offiziers bei der Bundeswehr entscheiden.	90	10
Den Beruf des Offiziers bei der Bundeswehr kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	82	10
Ich möchte am liebsten gar nicht als Offizier berufstätig sein.	1	99
Ich würde gern einen anderen Beruf ergreifen.	5	95

Dabei ist zu berücksichtigen, dass zu diesem Zeitpunkt Offizieranwärter, die mit der Ausbildung unzufrieden waren, ihre Dienstverpflichtung bereits widerrufen haben und ausgeschieden sind. Am Ende des ersten Ausbildungsjahres verbleibt damit eine Crew, die sich stark mit dem Beruf des Offiziers identifiziert. Hierfür spricht auch, dass 82 Prozent ihrem Freundeskreis diesen Beruf empfehlen können, also ihre berufliche Identität auch nach außen zeigen und für ihren Beruf werben würden. Nur Einzelne möchten am liebsten nicht mehr Offizier sein oder einen anderen Beruf ergreifen.

In der Bundeswehr haben sich seit ihrer Gründung teilstreitkrafttypische Identitäten herausgebildet. Wie steht es um die diese Identität am Ende des ersten Ausbildungsjah-

res für die Marineoffizieranwärter? Die vorliegenden Ergebnisse deuten neben der Bindung an den Beruf des Offiziers auch auf eine bereits existierende starke Bindung an die Marine (siehe Tab. 6.16).

Tabelle 6.16: Identifikation mit dem Beruf des Marineoffiziers und der Marine am Ende der Ausbildung in Mürwik (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)

	Ja, stimme zu	Nein, stimme nicht zu
Wenn ich noch einmal wählen könnte, dann würde ich mich wieder für die Marine entscheiden.	89	11
Die Marine kann ich in meinem Freundeskreis empfehlen.	89	11
Ich möchte am liebsten gar nicht mehr bei der Marine sein.	4	96
Ich würde gern in einer anderen Teilstreitkraft dienen.	9	91

89 Prozent würden demzufolge erneut die Marine wählen, wenn sie nochmals ihre Teilstreitkraft wählen könnten. Ebenso viele würden die Marine auch ihren Freunden empfehlen. Nur vier Prozent der Befragten stimmen zu, dass sie am liebsten gar nicht in der Marine tätig sein würden; beinahe jeder Zehnte gibt an, dass er gern in einer anderen Teilstreitkraft dienen möchte. Damit ist am Ende des ersten Ausbildungsjahres eine deutliche Bindung der Crew VII/2008 an die Marine zu bilanzieren. Einschränkend ist jedoch zu beachten, dass diese Bindung eher wenig „belastungserprobt“ ist und dass die meisten Offizieranwärter auch noch wenig im Kontakt mit anderen Teilstreitkräften waren.

Mit Blick auf die Entwicklung der persönlichen Einstellungen zur Bundeswehr und Marine kann also festgehalten werden, dass sich die Haltung der Marineoffizieranwärter während ihres ersten Ausbildungsjahres positiv verändert. Ähnlich wie auch die Befragungen der Vorgängercrews¹¹² lassen die Aussagen der Soldatinnen und Soldaten der Crew VII/2008 erkennen, dass sie stolz sind, Angehörige der Marine zu sein, dass sie sich auch erneut für diesen Berufsweg entscheiden und ihn ebenso ihren Freunden weiterempfehlen würden.

¹¹² Vgl. dazu Sender (2008: 101–103).

6.2.3 Integration und Kameradschaft

Ein zentrales Merkmal der Streitkräfte, das sich in dieser Form kaum bei anderen Arbeitgebern findet, ist die Kameradschaft. Generell bietet die Bundeswehr in der Wahrnehmung der meisten Jugendlichen zu einem hohen Teil diese Kameradschaft,¹¹³ zum anderen stellt sie für die jungen Soldatinnen und Soldaten einen der wesentlichen Gründe dar, eine Ausbildung zum Marineoffizier zu beginnen (siehe Tab. 5.2). Ebenso erwarten neun von zehn Marineoffizieranwärtern, dass die Bundeswehr sie Kameradschaft erleben lässt (siehe Abb. 5.12). Um zu prüfen, wie sich diese Erwartungen im ersten Ausbildungsjahr erfüllten, wurden die Marineoffizieranwärter sowohl bei Beginn wie auch am Ende ihrer Ausbildung an der MSM gefragt, an wen sie sich im Falle von dienstlichen Problemen wenden würden.¹¹⁴

Tabelle 6.17: Ansprechpartner bei der Ratsuche bei dienstlichen Problemen im Zeitverlauf (Crew VII/2006 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)¹¹⁵

	Crew 2006		Crew 2007		Crew 2008	
	Beginn	Ende	Beginn	Ende	Beginn	Ende
Ansprechpartner:						
Kameraden/Kameradinnen	27	50	30	49	37	48
Hörsaalleiter	24	26	28	33	32	33
Lehrpersonal	31	5	44	6	52	7

Zu Beginn des Dienstes in Mürwik antworten zwischen 27 und 52 Prozent der Marineoffizieranwärter mit „ja, sicher“ auf die Frage, ob sie sich im Falle dienstlicher Probleme mit Kameradinnen und Kameraden, Hörsaalleitern oder Lehrpersonal beraten würden (siehe Tab. 6.17). Im Laufe des Jahres verändern sich diese Werte. Gaben zu Beginn der Ausbildung nur 37 Prozent der Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 an, sich bei dienstlichen Problemen auf jeden Fall mit Kameradinnen und Kameraden zu beraten, steigt dieser Anteil ähnlich wie bei den Vorgängercrews bis zum Ende des Ausbildungsjahres auf 48 Prozent. Damit ist eine deutlich stärkere Orientierung der Marineoffizieranwärter auf Beratungen mit ihren Kameradinnen und Kameraden festzustellen, wenn es um dienstliche Probleme geht. Diese Tendenz spricht klar für eine Ausprä-

113 Vgl. dazu Bulmahn (2007a: 57).

114 Frage: „Manche Probleme kann man nicht allein lösen. Wen würden Sie um Rat und Unterstützung bitten, wenn Sie jetzt ein größeres dienstliches Problem zu bewältigen hätten?“

115 Abgebildet sind die Anteile zur Antwort „ja, sicher“.

gung der Kameradschaft und die Integration in die Gruppe. Diese geht dabei nicht zu-
lasten der Beratungen mit den eigentlichen Vorgesetzten, den Hörsaalleitern – der An-
teil der Marineoffizieranwärter, der sich im Falle dienstlicher Probleme an sie wenden
würde, steigt aber nur geringfügig. Das übrige Lehrpersonal würde indes zu Ende der
Ausbildung deutlich weniger als noch zu Beginn der Ausbildung als Adressat dienstli-
cher Fragen in Betracht gezogen werden. Ursächlich scheint hier die von den Marineof-
fizieranwärtern gesehene fehlende Zuständigkeit dieser Gruppe für dienstliche Probleme
zu sein. Hingegen ist der relativ hohe Anteil, der sich anfangs auch mit dieser Gruppe
beraten würde, auf die anfängliche Unkenntnis der Zuständigkeiten und Dienstwege
zurückzuführen.

Auskunft über Integration und Kameradschaft können auch Fragen nach der sozialen
Zusammensetzung der Crew geben: Befragt nach der Beschreibung, die am besten auf
Ihre Crew zutrifft, antworten knapp drei Viertel der Marineoffizieranwärter der Crew
VII/2008, dass die Crew aus größeren und kleineren Gruppen bestehe (siehe Tab. 6.18).
Ein Fünftel glaubt die Crew aus Gruppen und Einzelkämpfern zusammengesetzt, wäh-
rend wenige die Crew als große Gemeinschaft wahrnehmen und einzelne sie nur aus
Einzelkämpfern bestehend glaubt. Diese Werte sind im Vergleich der bisher befragten
Crews überaus stabil.

**Tabelle 6.18: Soziale Zusammensetzung der Crew aus Sicht der Marineoffizieranwärter
im Zeitverlauf (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)**

	Crew 2005	Crew 2006	Crew 2007	Crew 2008	Mittelwert
Die Crew ...					
ist eine große Gemeinschaft.	5	3	2	5	4
besteht aus größeren und kleineren Gruppen.	63	69	76	74	71
besteht aus Gruppen und Einzelkämpfern.	30	27	20	20	24
besteht nur aus Einzelkämpfern.	2	1	2	1	2

Erhellend ist daneben die Frage, wie sich die sozialen Beziehungen innerhalb der Crew
aus Sicht der Marineoffizieranwärter darstellen: So gibt knapp ein Fünftel der Crew
VII/2008 an, sehr viele gute Freunde unter den Kameradinnen und Kameraden zu ha-
ben. Neun von zehn zählen einige gute Freunde in der Crew. Mindestens die Hälfte
glaubt, sehr viele gute Bekannte unter den Crewmitgliedern zu haben und acht von zehn
haben einige gute Bekannte in der Crew. Auch diese Angaben sind im langjährigen
Crewvergleich stabil.

Tabelle 6.19: Soziale Beziehungen innerhalb der Crew aus Sicht der Marineoffizieranwärter im Zeitverlauf (Crew VII/2005 bis Crew VII/2008; Angaben in Prozent)

	Crew 2005	Crew 2006	Crew 2007	Crew 2008	Mittelwert
Unter meinen Kameraden habe ich ...					
einige gute Bekannte.	80	81	82	82	81
sehr viele gute Bekannte.	56	61	53	55	56
einige gute Freunde.	87	86	86	91	88
sehr viele gute Freunde.	23	21	18	19	20

Angesichts der Heterogenität der Crews und den allfälligen Gruppenbildungsprozessen in sozialen Gemeinschaften wird damit auch bilanziert, dass enge persönliche Kontakte aufgebaut werden und Gemeinschaft innerhalb der Crew entsteht. Damit ist zusammenfassend eine hohe Wahrscheinlichkeit gegeben, dass die Integration der Soldatinnen und Soldaten in der Crew stattfindet – und dass die Erwartungen der Marineoffizieranwärter an die Bundeswehr hinsichtlich der Kameradschaft auch erfüllt werden.

6.2.4 Entwicklung der Perspektive Berufssoldat

Aus Sicht der Personalplanung der Bundeswehr gilt es, Planstellen der Marine für Berufsoffiziere mit geeignetem Personal besetzen zu können. Dies setzt voraus, dass hierfür auch eine ausreichende Anzahl von Offizieranwärtern die Ausbildung abschließt und sich im Laufe der Folgejahre für die Einstellung als Berufsoffizier bewirbt. Dabei dürfte die Motivation, sich als Berufsoffizier zu bewerben, nach aller Erfahrung auch damit zusammenhängen, wie die Soldatinnen und Soldaten die Rahmenbedingungen in der Bundeswehr bzw. ihre berufliche Perspektive in der Bundeswehr insbesondere im Vergleich mit Alternativangeboten beurteilen. Ebenso sollen diejenigen beruflichen Wegmarken identifiziert werden, an denen die Entscheidung fällt, nicht Berufsoffizier werden zu wollen, wodurch das Reservoir an personellen Auswahlmöglichkeiten seitens der Bundeswehr verringert wird.¹¹⁶

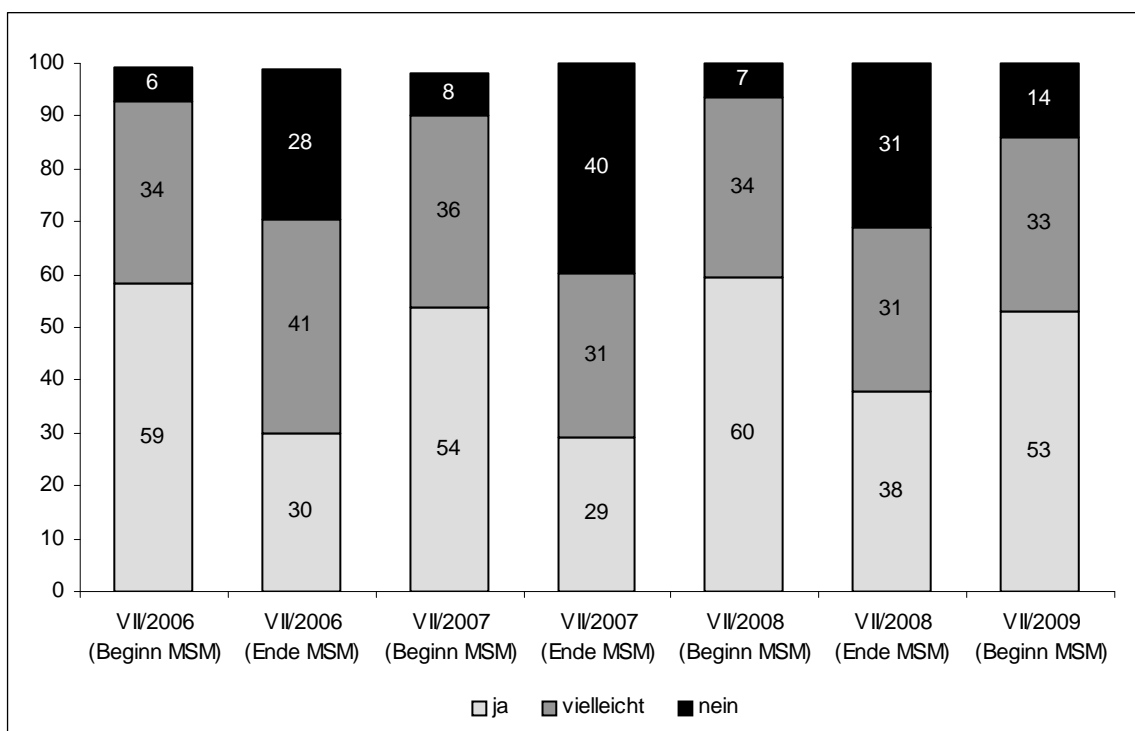
Zur Identifikation dieser Wegmarken werden die Marineoffiziere sowohl zu Beginn der Ausbildung wie auch im weiteren Verlauf gefragt, ob sie die Absicht haben, Berufsoffizier zu werden.¹¹⁷ Zu Beginn der Ausbildung geben je nach Crew zwischen 50 und

¹¹⁶ Siehe auch Abschnitt 7.3.

¹¹⁷ Fragestellung: „Wollen Sie nach dem Ende Ihrer zwölfjährigen Dienstzeit bei der Bundeswehr bleiben und Berufssoldat werden?“

60 Prozent an, Berufsoffizier werden zu wollen, weniger als zehn Prozent lehnen dies zu diesem Zeitpunkt ab und ein Drittel ist unentschieden (siehe Abb. 6.21). Unter den Offizieranwärtern, die am Ende der Ausbildung in Mürwik hierzu erneut befragt wurden, sinkt der Anteil derjenigen, die sagen, später Berufssoldat werden zu wollen, auf ein knappes Drittel, etwa ein weiteres Drittel ist unentschieden, der Rest spricht sich dagegen aus. Im Crewvergleich ist dieses Muster außerordentlich stabil, wenngleich bei Crew VII/2008 immerhin 38 Prozent am Ende von Mürwik angeben, Berufsoffizier werden zu wollen.

Abbildung 6.21: Absicht, Berufssoldat zu werden (Angaben in Prozent)



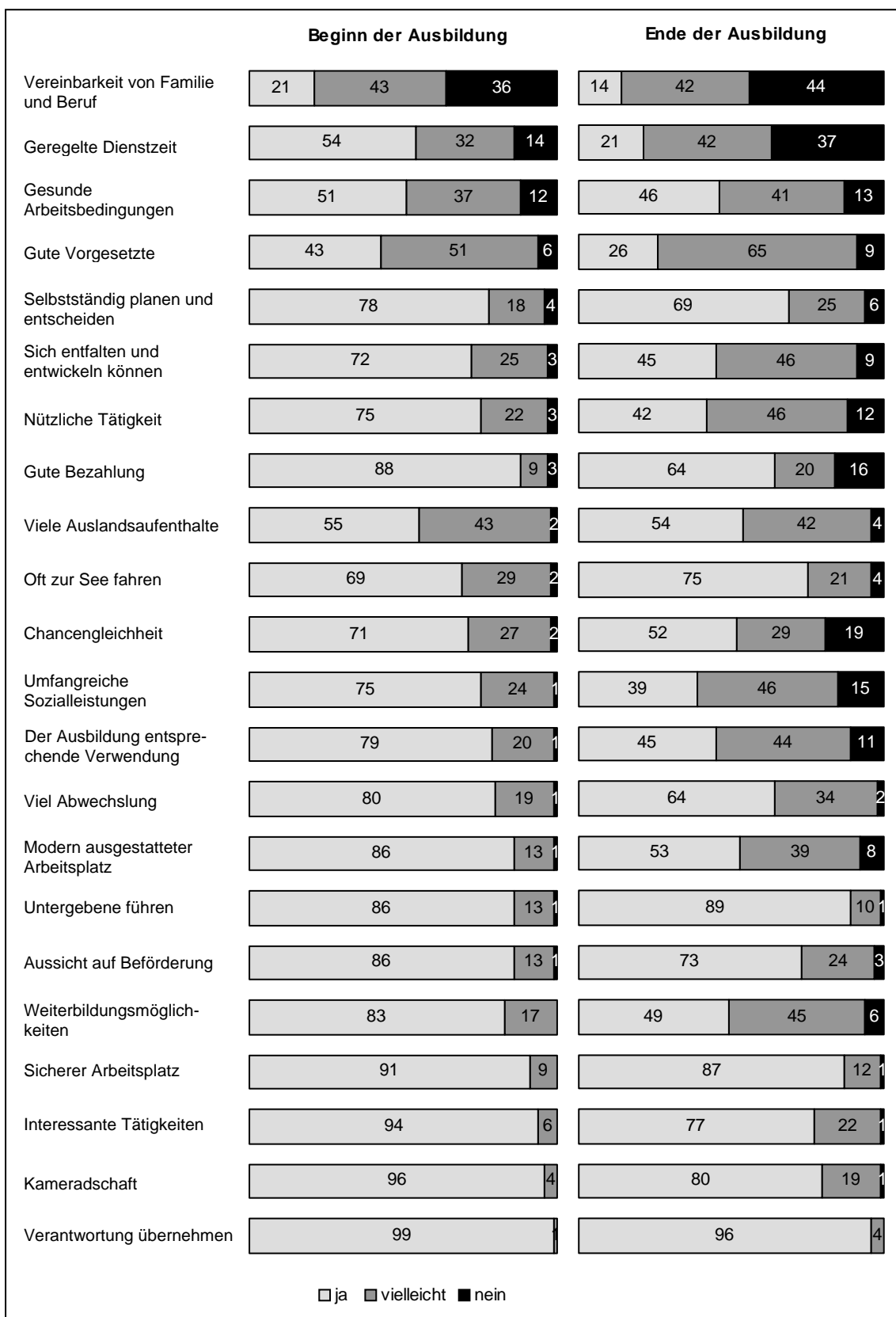
Der Anteil derer, die angeben, Berufssoldat werden zu wollen, sinkt mit der Zeit aufgrund von im Rahmen der Ausbildung gemachten, subjektiv negativen Erfahrungen oder alternativen beruflichen Orientierungen. Die Erklärung für die sehr hohen Werte zu Beginn der Ausbildung liegt dagegen in der Besonderheit der Befragungssituation, da die Marineoffizieranwärter trotz der Erläuterung von Hintergründen und Zielsetzungen der Befragung vermutlich annehmen, dass ihnen eine fehlende Zustimmung möglicherweise persönlich negativ ausgelegt werden würde. Eventuell ist einigen zu diesem frühen Zeitpunkt auch überhaupt nicht bewusst, was ihre Entscheidung im Detail bedeutet.

Im Zusammenhang mit der Perspektive des Berufssoldatenseins stehen – wie bereits angedeutet – auch mögliche Enttäuschungen während der Ausbildung. Deswegen sollen die dienstlichen Rahmenbedingungen, die auch als Faktoren für die Berufszufriedenheit der Marineoffizieranwärter gelten können, untersucht werden. Insbesondere soll geprüft werden, wie sich die Einschätzung der Rahmenbedingungen im ersten Ausbildungsjahr entwickelt. Den Offizieranwärtern wird dazu sowohl an ihrem ersten Tag an der Marineschule wie auch gegen Ende der Ausbildung die gleiche Frage gestellt: „Was wird Ihnen die Bundeswehr nach Abschluss Ihrer Offizierausbildung und erfolgreich beendetem Hochschulstudium bieten?“ Die Differenz zwischen diesen Bewertungen beleuchtet auch etwaige Diskrepanzen zwischen Erwartetem und Erlebtem.

In der Crew VII/2008 fällt diese Bewertung insgesamt zuungunsten der Bundeswehr aus: 19 der 22 abgefragten Rahmenbedingungen werden nach einem Jahr Ausbildung an der MSM schlechter als zuvor eingeschätzt (siehe Abb. 6.22). Am stärksten negativ verändert sich die Einschätzung der Aussicht auf geregelte Dienstzeiten. Mehr als doppelt so viele Marineoffizieranwärter wie zu Beginn in Mürwik schließen geregelte Dienstzeiten aus und nur ein Fünftel glaubt, dass diese Perspektive gegeben sei. Ähnlich negativ entwickelt sich auch der Blick der Soldatinnen und Soldaten auf die künftig gewährleistete Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Rückgang von 21 Prozent auf 14 Prozent). Diese Rückgänge speisen sich vermutlich primär aus der Erfahrung fremdbestimmter Zeitplanung und der erstmals längeren Abwesenheit von Daheim. Die deutlich abnehmende Aussicht auf freundliche und verständnisvolle Vorgesetzte (43 Prozent auf 26 Prozent) mag ihren Hintergrund in der Erfahrung des Prinzips von Befehl und Gehorsam haben, aber im Einzelfall auch in tatsächlichen Defiziten im Umgang der Vorgesetzten mit den Offizieranwärtern begründet sein. Deutlich zurück gehen auch die Einschätzungen hinsichtlich einer der Ausbildung entsprechenden Verwendung, zukünftiger Weiterbildungsmöglichkeiten und umfangreicher Sozialleistungen. Nur geringfügig nehmen beispielsweise die erwartete Arbeitsplatzsicherheit und die Möglichkeit ab, Verantwortung zu übernehmen. Leicht zugelegt haben dagegen die Aspekte Anvertraute zu führen und zur See fahren zu können.¹¹⁸

118 Für die Vorgängercrew VII/2007 kommt Sender (2009: 147–149) aufgrund einer anderen Berechnungsmethode zu anderen, positiveren Ergebnissen. Legt man das hier verwendete Vorgehen zugrunde, fallen aber auch die Werte für die Crew VII/2007 am Ende der Ausbildung deutlich niedriger aus als am Anfang.

Abbildung 6.22: Veränderung persönlicher Einschätzung von Rahmenbedingungen bei der Bundeswehr im ersten Ausbildungsjahr (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)



Potenzial für Enttäuschung wird außer durch den Vergleich der Bewertungen vor und nach der Ausbildung auch sichtbar, wenn man die zu Beginn der Ausbildung bekundete Wichtigkeit von Rahmenbedingungen¹¹⁹ mit einbezieht. So befanden 34 Prozent der Crew VII/2008 das Vorhandensein von geregelten Dienstzeiten für „außerordentlich wichtig“ und „sehr wichtig“, 40 Prozent die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie 65 Prozent gute Vorgesetzte. Diese Aspekte verzeichnen – wie oben dargestellt – in der Bewertung am Ende der Ausbildung in Mürwik aber deutlich niedrigere Werte.

In diesen Einschätzungen wird insgesamt zum einen reflektiert, dass die zu Beginn vorhandenen Erwartungen der Marineoffiziere im Zusammentreffen mit der Ausbildungsrealität deutlich relativiert werden.

Zum anderen unterstreicht die festgestellte Diskrepanz auch die hohe Erwartungshaltung, mit der die jungen Soldatinnen und Soldaten ihre Ausbildung beginnen.¹²⁰ Eine Anpassung dieser Erwartungen an die tatsächlich erlebte Tätigkeit bei der Bundeswehr ist darum unvermeidlich und kann von einigen auch als Enttäuschung wahrgenommen werden.

6.2.5 Widerruf von Verpflichtungserklärungen

Die Bundeswehr bietet ihren Offizieranwärtern grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Ausbildung in einer frühen Phase vorzeitig abzubrechen. Dazu erhalten sie auf Antrag bei ihrer Einstellung eine widerrufliche Verpflichtungserklärung eingeräumt, die den Marineoffizieranwärtern die Möglichkeit eröffnet, das Dienstverhältnis innerhalb des ersten halben Jahres zu kündigen: Frauen können die Bundeswehr im Falle des realisierten Widerrufs innerhalb weniger Tage, Männer nach Ableistung ihres Grundwehrdienstes verlassen.

Die Funktion und Wirkung des Widerrufs ist ambivalent: Zum einen bedeutet das Ausscheiden der Marineoffizieranwärter für den Dienstherrn einen Verlust an Investitionen und macht ein Nachsteuern notwendig, wobei Vakanzen und Qualitätsverluste nicht immer vermieden werden können. Zum anderen aber fungiert der Widerruf auch als „notwendiges und fürsorgliches Instrument der Personalführung“¹²¹, der es den betroffenen Offizieranwärtern ermöglicht, vor der endgültigen, den weiteren Lebensweg

119 Frage: „Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Merkmale einer beruflichen Tätigkeit?“

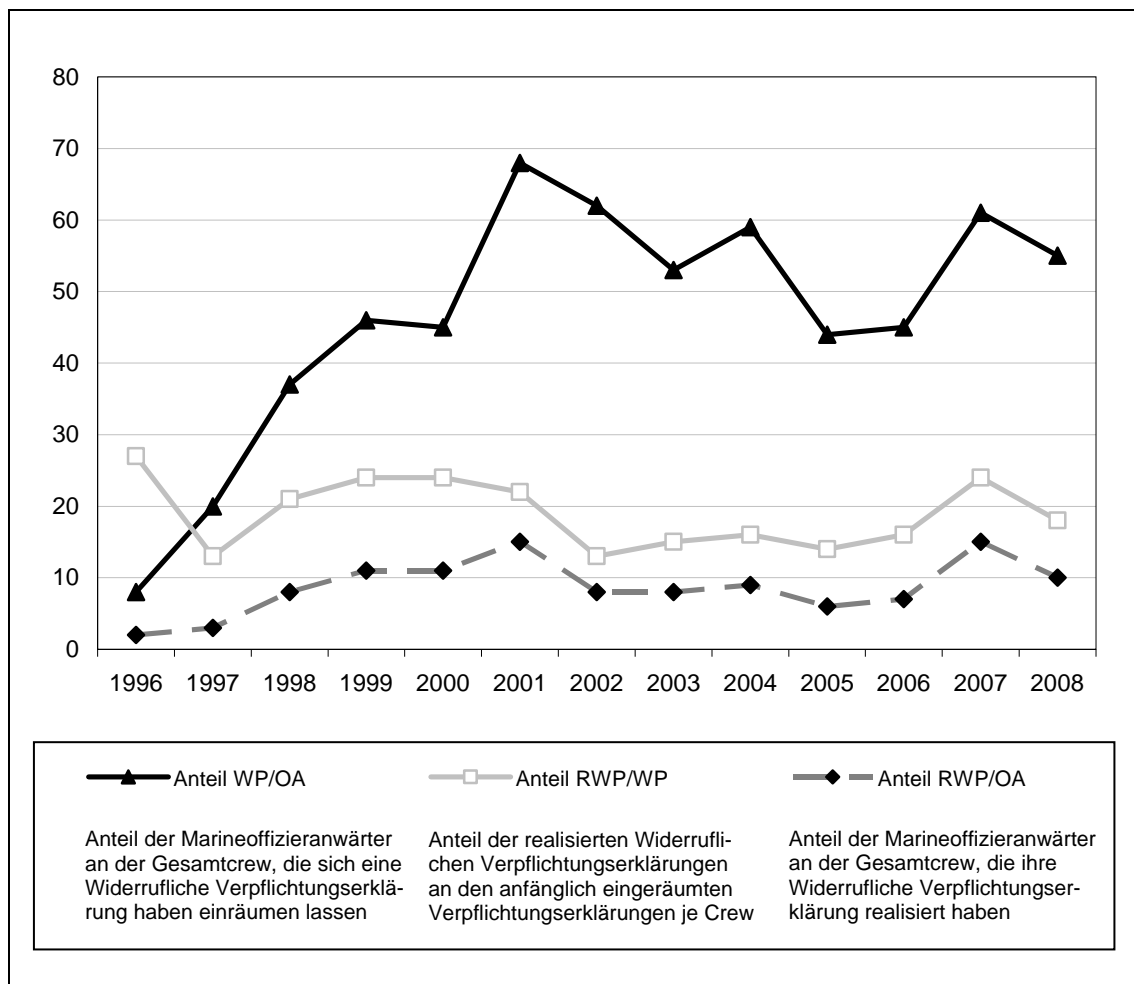
120 Vgl. Abschnitt 5.7.

121 So schon die Formulierung in der Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestags (1998).

maßgeblich beeinflussenden Verpflichtung den Truppenalltag kennenzulernen und gegebenenfalls die eigene Nichteignung zu erkennen: „[L]etztlich [kommt dies] auch der Truppe zugute, denn Unteroffizier- und Offizieranwärter, die ihre Eignung selbst anzweifeln, sind für die Bundeswehr kein Gewinn.“¹²²

Seit der Crew VII/2007 wurde im Rahmen des Forschungsprojekts die Ursachenforschung für das Ausscheiden von Offizieranwärtern intensiviert und erfolgt mittels Befragung der ausscheidenden sowie der verbleibenden Marineoffizieranwärter. Durch die Anonymität und Freiwilligkeit der Teilnahme an den Befragungen ist von einer hohen Validität der Daten auszugehen.

Abbildung 6.23: Entwicklung der Widerruflichen Verpflichtungserklärung (1996 bis 2008; Angaben in Prozent)



122 Ibid.

Nicht alle Marineoffizieranwärter beenden ihre Ausbildung an der Marineschule Mürwik – einige Offizieranwärter scheiden aus der Marine aus, indem sie ihre Verpflichtungserklärung widerrufen. Nicht jeder Marineoffizieranwärter lässt sich jedoch dieses Recht einräumen; zudem ist der Anteil der realisierten Widerrufe pro Gesamtcrew bzw. an den Offizieranwärtern mit eingeräumter Widerruflicher Verpflichtungserklärung von Crew zu Crew unterschiedlich (siehe Abb. 6.23).

Seit 1996 haben sich zunehmend mehr Marineoffizieranwärter eine Widerrufliche Verpflichtungserklärung einräumen lassen, wobei der Höchststand mit 68 Prozent im Jahr 2001 erreicht wurde. Seitdem haben sich pro Crew durchschnittlich 54 Prozent ein Widerrufsrecht geben lassen. Im langjährigen Durchschnitt (1996–2008) liegt der Anteil der realisierten Widerrufe an den anfänglich eingeräumten Verpflichtungserklärungen bei 19 Prozent je Crew. Der Anteil der Marineoffizieranwärter an der Gesamtcrew, die ihre Verpflichtungserklärung widerrufen haben, liegt im langjährigen Mittel bei neun Prozent.

Im Gegensatz zum Vorjahr, in dem von den 37 ausscheidenden Offizieranwärtern 30 Personen (also gut 80 Prozent) einen Fragebogen ausgefüllt haben, haben von 23 Mitgliedern der Crew VII/2008, die ihre zuvor eingeräumte Widerrufliche Verpflichtungserklärung realisierten, nur elf Personen (also lediglich knapp die Hälfte) noch an der Marineschule Mürwik einen Fragebogen für ausscheidende Marineoffizieranwärter ausgefüllt und so Einblick in ihre Motivation zum Widerruf gegeben.

Den wichtigsten Grund für einen Ausstieg aus der Ausbildung stellt wie im Vorjahr eine zivile Perspektive dar, welche die Marineoffizieranwärter statt einer weiteren Ausbildung in der Bundeswehr wahrnehmen wollen.¹²³ Acht Mal wurde dieser Grund genannt. Sechs Mal wurde zudem von den Befragten angegeben, dass sie einen zivilen Studienplatz erhalten hätten. Neben diesen *Pull*-Faktoren wirken jedoch auch einige *Push*-Faktoren. Vier Mal wurde angegeben, dass das gewünschte Studienfach nicht zugeteilt wurde. Jeweils drei Mal wurde der Grund genannt, dass die Seefahrt wohl doch nichts für die Befragten sei, dass sie sich von der Offizierprüfzentrale schlecht beraten fühlten, dass das Leben an der Marineschule nichts für sie wäre oder dass sie falsche Erwartun-

123 Frage: „Warum haben Sie sich dafür entschieden, die Ausbildung zum Offizier der Marine abzubrechen? Welche der folgenden Gründe treffen zu und welche nicht?“ Anzahl der Nennungen, „trifft überhaupt nicht zu“ und „trifft eher nicht zu“ zusammengefasst zu „trifft nicht zu“, „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst zu „trifft zu“. Mehrfachnennungen möglich. Datenbasis: 11 befragte Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008, die von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht hatten.

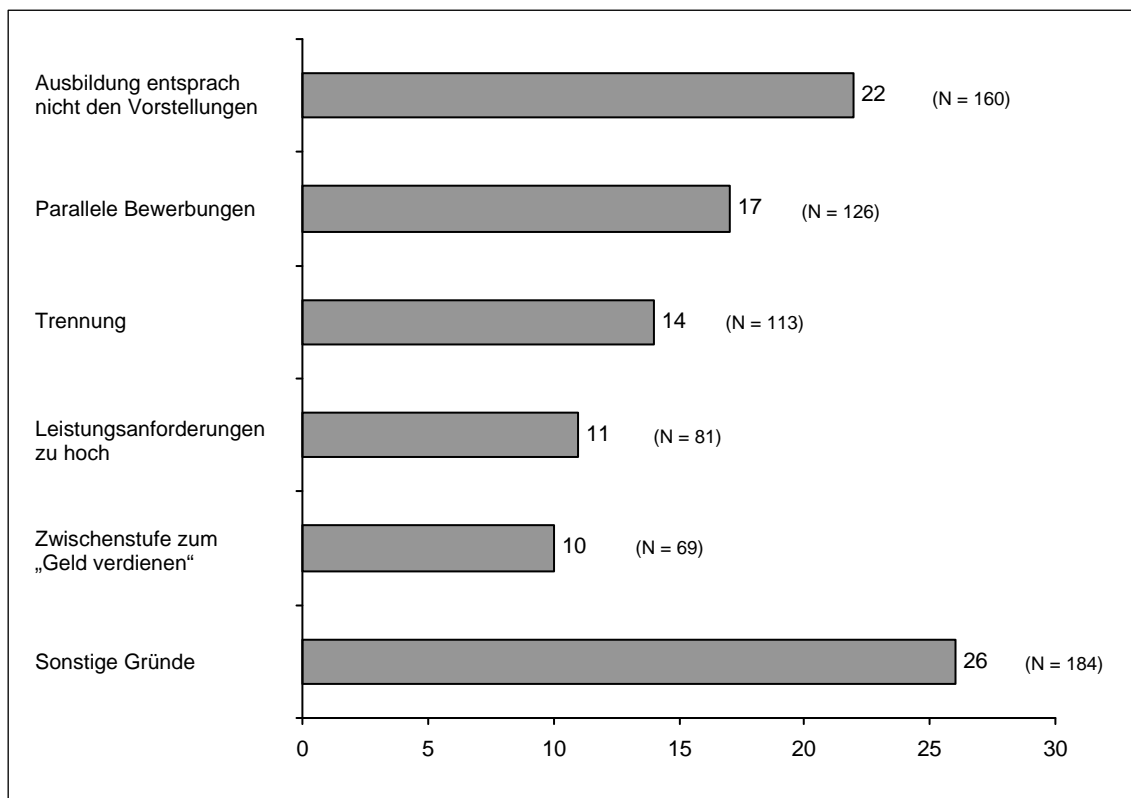
gen an die Ausbildung gehabt hätten. Deutlich in den Hintergrund treten dagegen Aspekte wie Einsamkeit, Überforderung, mangelhaftes Verhalten der Kameraden oder fehlende Kameradschaft (jeweils eine Nennung). Auch finden sich keine Anhaltspunkte, dass die Ausbildung an der Marineschule Mürwik selbst oder das Verhalten von Vorgesetzten ursächlich für das Ausscheiden war.

Insgesamt betrachtet findet sich also keine singuläre Ursache für das Ausscheiden, sondern ein Mix aus *Push*- und *Pull*-Faktoren. Sehr deutlich zu erkennen ist, dass die Gründe für den Widerruf bei den Offizieranwärtern nicht in den dienstlichen Rahmenbedingungen liegen. Der Grund des Ausbildungsabbruchs liegt vermutlich eher in den Entwicklungen der einzelnen Persönlichkeiten im Laufe ihrer Ausbildung und ihren teilweise geänderten Vorstellungen vom weiteren Leben und einer geänderten Zukunftsplanung. Insbesondere Karriere- oder Bildungsmöglichkeiten im zivilen Bereich stehen damit der Perspektive „Bundeswehr“ gegenüber.

Die Widerrufler wurden auch gefragt, mit welchen Rahmenbedingungen in der Ausbildung sie zufrieden bzw. unzufrieden waren: Insbesondere die Vorstellungen eines technisch modern ausgestatteten Ausbildungsplatzes, von Kameradschaft und Teamwork und die Aussicht auf Beförderung werden von einem Großteil der Befragten als erfüllt angesehen (je neun Nennungen). Auch die Erwartung einer guten Bezahlung, gesunder Arbeitsbedingungen und geregelter Dienstzeiten werden als erfüllt bewertet (jeweils acht, sieben und sechs Nennungen). Auf der anderen Seite wurde zuvorderst der Punkt Entwicklungsmöglichkeiten als nicht erfüllt genannt (sechs Nennungen), gefolgt von der Möglichkeit, selbstständig planen können sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (je fünf Nennungen).

Um das Bild der möglichen Gründe für einen Widerruf zu vervollständigen und etwaiges sozial erwünschtes Antwortverhalten der Widerrufler identifizieren zu können, wurde auch die Sicht der verbliebenen Marineoffizieranwärter auf die Ursachen des Widerrufs ihrer Kameradinnen und Kameraden einbezogen. Dazu wurde ihnen im Rahmen der Befragung zum Ende der Ausbildung in Mürwik die Frage gestellt, welche Gründe die von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch machenden Kameradinnen und Kameraden hatten.

Abbildung 6.24: Vermutete Gründe für das Ausscheiden von Kameraden (Crew VII/2008; Angaben in Prozent)¹²⁴



Als wichtigste Motive für die Widerrufe ihrer Kameradinnen und Kameraden schätzen die Marineoffizieranwärter, die ihre Ausbildung abschlossen, demnach mit 160 Nennungen ein, dass die Ausbildung nicht den Erwartungen und Vorstellungen der Aussteiger entsprochen habe (siehe Abb. 6.24). Neben diesem Hauptgrund wurden erfolgreiche parallele Bewerbungen (126 Nennungen) genannt, Probleme mit der Trennung von Familie/Freunden/Partner(in) (113 Nennungen) und mit den Leistungsanforderungen (81 Nennungen) angegeben. 69 Nennungen bezeichneten die Marineschule Mürwik als „Zwischenstation zum ‚Geldverdienen‘“ für die Widerrufer. Als Residualkategorie wurden „Sonstige Gründe“ 184 Mal benannt (siehe Abb. 6.25).¹²⁵

Auch in dieser Antwortkategorie finden sich Aussagen, wie sie zuvor bereits in den geschlossenen Antwortmöglichkeiten deutlich geworden sind: Zu den Gründen für den

124 Frage: „Was glauben Sie: Aus welchen Gründen haben Ihre Kameradinnen und Kameraden von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht?“ Mehrfachnennungen und offene Nennung möglich.

125 Frage: „In Ihrer Crew haben einige Kameradinnen und Kameraden von ihrem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht. Was meinen Sie waren die Gründe hierfür?“ (Antwortmöglichkeit: „Sonstige Gründe“; Auswahl).

Widerruf zählen so unter anderem falsche Erwartungen und Vorstellungen über die Ausbildung zum Marineoffizier und über die Bundeswehr.

Abbildung 6.25: Sonstige Gründe für das Ausscheiden von Kameraden (Crew VII/2008; Auswahl)

- „Unentschlossenheit, noch kein klares Bild bekommen“
- „falsche Vorstellungen + Informationen vor Dienstantritt“
- „die Ausbildung beschränkte sich auf stumpfes Auswendiglernen für LN's [Leistungsnachweise] in 80 % der Fälle, keine Einbringung von eigener Problemlösung möglich, bürokratisch“
- „Fahrt mit der Gorch Fock“
- „Probleme mit der ständig vorhandenen Autorität umzugehen, körperl. Anspruch in den ersten Wochen als zu hoch empfunden, (...)“
- „unkameradschaftliches Verhalten von Kameraden – Ellenbogenphilosophie“
- „Nicht einhalten von Zusagen seitens der Bundeswehr!“
- „ungenau Beratung vor der Bewerbung zum Offizier“
- „Personalamt ließ bis zum Schluss im Unklaren über Studium (geplante Verwendung), Zwang zur Entscheidung“
- „andere Bereiche der Marine waren interessanter, ‚kein Bock‘ auf Soldat sein“
- „für Damen da volles Gehalt, bei Männern nur Wehrsold; weniger Herren“

Gleichwohl werden kritisch auch die Beratung vor Eintritt in die Bundeswehr, etwaige nicht eingehaltene Zusagen seitens der Bundeswehr oder schleppende Bearbeitung durch das Personalamt kommentiert. Zugleich werden ausdrücklich negative Umstände erwähnt, die mit Inhalten der Ausbildung oder der Marineschule Mürwik selbst verknüpft sind. Insofern liegen die Gründe für den Widerruf in der Sichtweise der verbliebenen Marineoffiziere nicht ausschließlich an den ausscheidenden Kameradinnen und Kameraden selbst oder deren eventuellen falschen Vorstellungen, sondern auch an den Rahmenbedingungen der Ausbildung. Zwar waren in der Crew VII/2008 knapp die Hälfte der Widerrufler – und damit überdurchschnittlich viele – Frauen, gleichwohl lässt sich die auch von Marineoffizieranwärtern geäußerte Vermutung, dass vor allem Frauen im Wissen um die Möglichkeit sofortiger Entlassung bei zuvor besseren Bezügen die Widerrufliche Verpflichtungserklärung nutzen, nicht durch die vorliegenden Daten stützen.

Wie sind diese Ergebnisse insgesamt zu bewerten? Sehr deutlich wird sowohl in den Angaben der Widerrufler wie auch in der Bewertung durch die verbliebenen Marineoffi-

zierenanwärter, dass die realisierten Widerrufe zu einem Großteil aus zwei Umständen resultieren: Primär in der Perspektive der verbleibenden Marineoffizieranwärter entsprach die Ausbildung nicht den Vorstellungen der späteren Widerrufer, was in fehlenden oder falschen Informationen über die Lebens- und Dienstumstände in der Truppe, den Soldaten- und Offizierberuf und die konkreten Bedingungen in der Bundeswehr begründet liegt. Dabei mag auch die Personalberatung eine Rolle spielen, die entweder falsche oder fehlende Vorstellungen vor Beginn der Ausbildung offenbar nicht korrigieren konnte oder möglicherweise selbst zu einem unvollständigen Bild beigetragen hat. Ebenfalls mag eine wirklichkeitsferne oder thematisch stark beschränkte Darstellung der Bundeswehr in den Medien auch den Marineoffizieranwärtern ein entsprechend selektives, verzerrtes Bild vermitteln. Mithin werden Ursachen für einen späteren Widerruf von den Marineoffizieranwärtern in die Ausbildung der Marineschule hineingetragen, nicht aber in erster Linie dort verursacht.

Der zweite Ursachenkomplex, der in der Crew VII/2008 deutlicher als in der Vorgängercrew hervortritt, umfasst die alternative Perspektive im zivilen Bereich, also parallele Bewerbungen auf zivile Stellenangebote oder Studienplätze an zivilen Universitäten. Zugleich bedeutet dies nicht, dass ausscheidende Marineoffizieranwärter die Ausbildung an der Marineschule Mürwik bewusst als „Zwischenstation zum ‚Geldverdienen‘“ nutzen würden – dies mag in Einzelfällen zutreffen, würde aber doch für das Gros der Widerrufer überraschen.

Die Bundeswehr prüft ihre künftigen Soldatinnen und Soldaten vor, während und nach der Offizierprüfung – ähnlich rational agieren aber offenbar auch die Marineoffizieranwärter, die ihren Widerruf einreichen, wenn sich die Bundeswehr in dieser individuellen Experimentierphase nicht gegenüber vermeintlich besseren Konditionen anderer Arbeitgeber (einschließlich ziviler Universitäten) durchzusetzen vermag.

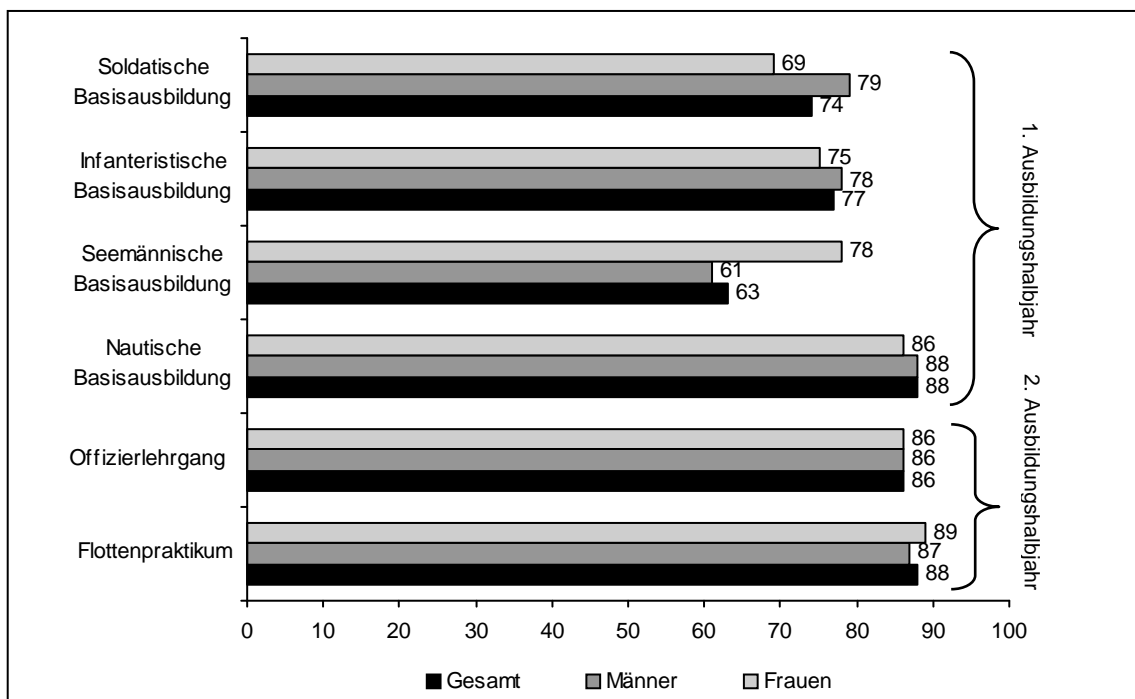
6.3 Zusammenfassung

Die Marineoffizieranwärter der Crew VII/2008 stellen der Ausbildung an der Marineschule in Mürwik insgesamt ein gutes Zeugnis aus: Alle Ausbildungsabschnitte werden mehrheitlich positiv bewertet. Die Ausbildungsabschnitte, die weniger positiv bewertet werden, liegen in den ersten sechs Ausbildungsmonaten, was unter dem Gesichtspunkt des möglichen Widerrufs innerhalb des ersten halben Jahres bedenklich erscheint.

Gleichwohl wird sich an der Ausbildungsfolge aufgrund der aufeinander aufbauenden Module aber auch künftig kaum etwas ändern lassen.

Der Vergleich von fünf Crews zeigt (siehe Abb. 6.26): Das *Flottenpraktikum* ist zusammen mit der *Nautischen Basisausbildung* der Abschnitt mit den besten Bewertungen, mit der *Seemännischen Basisausbildung* hingegen sind die wenigsten Soldatinnen und Soldaten zufrieden. Die Unzufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt war bei Crew VII/2006 durch das Verhältnis zur Wachmannschaft bedingt, bei Crew VII/2007 durch die Verpflegung erhöht und bei Crew VII/2008 durch diverse Aspekte (nicht jedoch Verpflegung) ausgelöst. Insofern zeigt sich die GORCH FOCK als „Dauerbaustelle“, bei der sich aber auch positive Veränderungen besonders deutlich zeigen (beispielsweise verbesserte Bewertung von Verpflegung und Hygienebedingungen in Crew VII/2008). Die Zufriedenheit mit den einzelnen Abschnitten ist ansonsten bei Frauen und Männern in etwa gleich hoch. Bei körperlich fordernden Ausbildungsabschnitten sind sie geringfügig weniger zufrieden, bei intellektuell fordernden Abschnitten etwa gleich zufrieden wie Männer.

Abbildung 6.26: Bewertung der Ausbildungsabschnitte insgesamt und nach Geschlecht im Vergleich (Crew VII 2005 bis VII/2008; Mittelwerte; Angaben in Prozent)¹²⁶



¹²⁶ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Aspekten [des Ausbildungsabschnitts]?“ Item: „[Ausbildungsabschnitt] gesamt“; Werte „sehr zufrieden“, „zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „zufrieden“ zusammengefasst.

Die Vorbereitung auf die spätere Verwendung, die Ausbildungsinhalte sowie die Anerkennung durch die Vorgesetzten sind die wichtigsten drei Rahmenbedingungen, die im ersten Jahr auf die Zufriedenheit der Marineoffizieranwärter mit ihrer Ausbildung wirken (siehe Tab. 6.20). Im Mittelfeld der Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit liegen die unmittelbaren Vorgesetzten, die organisatorischen Rahmenbedingungen, die Kameradschaft sowie das Lehrpersonal und die persönlichen Leistungen. Mit einigem Abstand haben die folgenden drei Rahmenbedingungen die geringste Bedeutung für die Gesamtzufriedenheit: die Möglichkeiten zur Erholung, die Unterbringung und die Verpflegung. Dies bedeutet zugleich nicht, dass an der Marineschule der hohe Standard bezüglich etwa der Unterbringung und der – lediglich in Crew VII/2008 aufgrund von baulichen oder organisatorischen Bedingungen vergleichsweise negativ bewerteten – Verpflegung gesenkt werden kann.

Tabelle 6.20: Determinanten der Zufriedenheit in den Ausbildungsabschnitten (Crew VII/2005 bis VII/2008; gerundete Mittelwerte)

Rahmenbedingungen der Ausbildungsabschnitte											
	Ausbildungsinhalte	Organisatorische Rahmenbedingungen	Kameradschaft	Hörsaalleiter	Lehrpersonal	Verpflegung	Unterbringung	Möglichkeiten zur Erholung	Persönliche Leistungen	Anerkennung durch Vorgesetzte	Vorbereitung auf spätere Verwendung
Mittelwert (gerundet) Crew VII/2005 – Crew VII/2008											
Korrelationskoeffizient (r)	0,59	0,51	0,49	0,53	0,48	0,29	0,30	0,38	0,47	0,56	0,60

Suchte man also nach Stellschrauben, um die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung zu erhöhen, so fallen vorrangig die Vorbereitung auf die spätere Verwendung, Ausbildungsinhalte und Anerkennung durch die Vorgesetzten ins Auge. In jedem der Ausbildungsabschnitte also sollte den Marineoffizieranwärtern verdeutlicht werden, welche Relevanz die gerade vermittelten Inhalte für ihre künftige Verwendung haben werden, wobei die Ausbildungsinhalte inhaltlich interessant und didaktisch ansprechend vermittelt werden sollten.

Die Ausbildung selbst wird von mindestens der Hälfte der Marineoffizieranwärter bezüglich der eigenen Entwicklung in den Bereichen Persönlichkeit, Berufsverständnis, Sozialverhalten, Sach-/Fachkompetenz und Handlungskompetenz immer oder oft för-

derlich empfunden. Aspekten wie ein gesteigertes Verantwortungsbewusstsein, vermehrter Sinn für Kameradschaft und erweitertes Fachwissen stehen dabei vor allem in der Crew VII/2008 subjektiv wahrgenommene Defizite in den Bereichen analytisches und ganzheitliches Denken sowie geringe Effekte der Ausbildung auf die Allgemeinbildung und insbesondere wirtschaftlich sparsames Verhalten gegenüber.

Insgesamt nimmt die Identifikation der Soldatinnen und Soldaten dieser Crew mit der Marine im Verlauf der Ausbildung in Mürwik zu: So steigt beispielsweise der Anteil der Offizieranwärter, die stolz darauf sind, in der Öffentlichkeit als Angehörige der Marine wahrgenommen zu werden, von Beginn der Ausbildung bis zu deren Ende. Rund neun von zehn Offizieranwärtern würden sich neuerlich entscheiden, Offizier der Bundeswehr zu werden oder würden erneut die Marine als Teilstreitkraft wählen.

Ein zentrales Merkmal der Streitkräfte, das sich in dieser Form kaum bei anderen Arbeitgebern findet, ist sowohl in den Augen der meisten Jugendlichen wie auch in der Erwartung der Marineoffizieranwärter die Kameradschaft. Diese Erwartung wird in der Crew VII/2008 erfüllt: So steigt der Anteil derer, die sich in dienstlichen Angelegenheiten mit Kameraden beraten würden, um durchschnittlich knapp 30 Prozent zum Ende der Ausbildung in Mürwik hin an. Außerdem gibt knapp ein Fünftel der Crew VII/2008 an, sehr viele gute Freunde unter den Kameradinnen und Kameraden zu haben, während mindestens die Hälfte glaubt, sehr viele gute Bekannte unter den Crewmitgliedern zu haben.

Zu Beginn der Ausbildung gibt je nach Crew gut die Hälfte an, Berufsoffizier werden zu wollen, weniger als zehn Prozent lehnen dies zu diesem Zeitpunkt ab und ein Drittel ist unentschieden. Am Ende der Ausbildung in Mürwik sinkt der Anteil derjenigen, die sagen, später Berufssoldat werden zu wollen, auf ein knappes Drittel, etwa ein weiteres Drittel ist unentschieden, der Rest spricht sich dagegen aus. Im Crewvergleich ist dieses Muster außerordentlich stabil, wengleich bei Crew VII/2008 immerhin 38 Prozent am Ende von Mürwik angeben, Berufsoffizier werden zu wollen. Die Erklärung für die sehr hohen Werte zu Beginn der Ausbildung liegen in der Besonderheit der Befragungssituation begründet: Vermutlich fürchten die Marineoffizieranwärter, dass ihnen eine fehlende Zustimmung persönlich negativ ausgelegt werden würde, oder sie sind sich zu diesem frühen Zeitpunkt noch überhaupt nicht über die Konsequenz ihrer geäußerten Entscheidung bewusst.

Im Zusammenhang mit der Perspektive des Berufssoldatenseins stehen auch mögliche Enttäuschungen während der Ausbildung. Die Bewertung der Rahmenbedingungen, die die Bundeswehr künftig bieten wird, fällt im Vergleich der Angaben zu Beginn und zum Ende der Ausbildung für die Crew VII/2008 zu Ungunsten der Bundeswehr aus: 19 der 22 abgefragten Rahmenbedingungen werden nach einem Jahr an der MSM schlechter als zuvor bewertet, wobei insbesondere die Aussichten auf geregelte Dienstzeiten und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich abnehmen. Leicht zulegen können dagegen die Aspekte Anvertraute zu führen und zur See fahren zu können. In diesen Einschätzungen drückt sich die durch das Zusammentreffen von Erwartungen und Ausbildungsrealität resultierende Ernüchterung aus, aber auch die hohe Erwartungshaltung der jungen Soldatinnen und Soldaten zu Beginn ihre Ausbildung.

Eine Widerrufliche Verpflichtungserklärung hat sich im langjährigen Durchschnitt weniger als die Hälfte der Mitglieder aller Crews einräumen lassen. Der Anteil der Marineoffizieranwärter an der Gesamtcrew, die ihre Widerrufliche Verpflichtungserklärung realisiert haben, liegt im langjährigen Mittel bei neun Prozent. In der Crew VII/2008 widerriefen zehn Prozent ihre Verpflichtungserklärung. Zwei Komplexe lassen sich als Begründung anbieten: Zum einen entspricht die Ausbildung nicht den Vorstellungen der späteren Widerrufler, was in fehlenden oder falschen Informationen über die Lebens- und Dienstumstände in der Truppe, den Soldaten- und Offizierberuf und die konkreten Bedingungen in der Bundeswehr begründet liegt. Insofern liegen die Ursachen für einen späteren Widerruf nicht primär in der Ausbildung an der Marineschule. Zum anderen treten in der Crew VII/2008 deutlicher als in der Vorgängercrew die Alternativen im zivilen Bereich hervor, also parallele Bewerbungen auf zivile Stellenangebote oder Studienplätze an zivilen Universitäten. Dies bedeutet nicht, dass ausscheidende Marineoffizieranwärter die Ausbildung an der Marineschule Mürwik bewusst als „Zwischenstation zum ‚Geldverdienen‘“ nutzen würden.

7 Ergebnisse des Moduls III: Bewertung des Studiums und Entwicklungen der Marineoffizieranwärter in ihrem vierten Dienstjahr

Im Anschluss an die Ausbildung an der Marineschule Mürwik (MSM) beginnen die Soldatinnen und Soldaten in der Regel ihr Studium, die meisten an den Universitäten der Bundeswehr in München oder Hamburg.¹²⁷ Die Einrichtung der beiden Universitäten, die am 1. Oktober 1973 ihre Lehr- und Forschungstätigkeit aufnahmen und heute organisatorisch der Streitkräftebasis zugeordnet sind, geht zurück auf die Bemühungen von Helmut Schmidt, Bundesminister der Verteidigung im Kabinett Willy Brandts: So sollte das für Offiziere verpflichtende Studium zum einen die Attraktivität des Offizierberufs steigern und den Soldaten den Wiedereintritt in einen Zivilberuf erleichtern, zum anderen aber auch dem Führungsnachwuchs einen akademischen Bildungshorizont für ihre Tätigkeit in den Streitkräften eröffnen.

Den Soldatinnen und Soldaten bieten die Universitäten der Bundeswehr ein Spektrum an Studienfächern, das sich von Wirtschafts-, Ingenieur- sowie Politik- und Sozialwissenschaften über Pädagogik und Geschichte bis zu Sportwissenschaft erstreckt. Die vom militärischen Dienst weitgehend freigestellten Soldaten erhalten ihre Bezüge auch während des Studiums weiter, womit sichergestellt werden soll, dass die Studenten nicht auf Nebenjobs angewiesen sind und sich so vollständig auf das in Trimestern organisierte, in der Regel vier Jahre lange Studium (Regelstudienzeit Master) konzentrieren können. Nach dem Studienabschluss geht es wieder zurück in ihre originäre militärische Ausbildung und Verwendung.

Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses dieses Kapitels stehen die retrospektive Bewertung der Ausbildungsabschnitte in Mürwik und die Bewertung des Studiums durch die Befragten von Crew VII/2005 und VII/2006,¹²⁸ ihre persönliche Entwicklung und ihre Bindung an Marine und Bundeswehr. Dazu wurden sie in ihrem 2. Studienjahr zu verschiedenen Themen befragt, beispielweise welche Belastungen sie durch den Dienst

127 Durchschnittlich 92 Prozent der Befragten studieren in München oder Hamburg; die Übrigen – etwa Sanitätsoffizieranwärter – beginnen ihr Studium an einer zivilen Universität.

128 Für eine detaillierte Bewertung von Studienbedingungen, Studienmotivation, beruflichen Bindungen und soldatischem Selbstverständnis, beruflichen Ansprüchen und Erwartungen sowie politischem Interesse und Einstellungen der studierenden Offiziere und Offizierbewerber an den Universitäten der Bundeswehr vgl. umfassend Bulmahn et al. (2010).

antizipieren, an welcher Art von Auslandseinsatz sie freiwillig teilnehmen würden und wie sich ihre Perspektive „Berufssoldat“ und das Vertrauen in den Dienstherrn entwickeln. Sofern nicht anders vermerkt, bezieht sich aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden der zuerst genannte Wert immer auf die Befragten der Crew VII/2005, der nachfolgende auf die Befragten der Crew VII/2006.

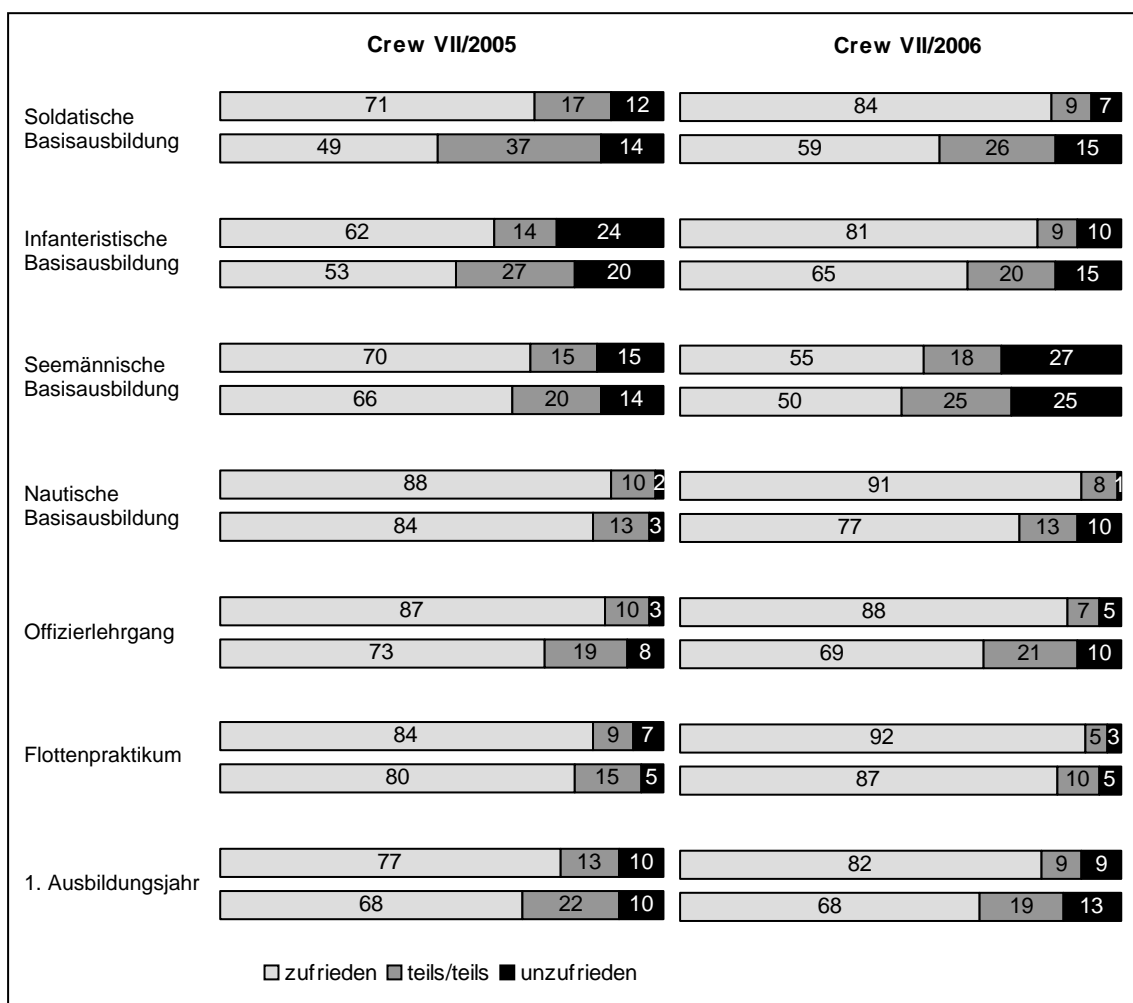
7.1 Retrospektive Bewertung der Ausbildung an der MSM

Bereits unmittelbar nach ihrer Ausbildung in Mürwik haben die Marineoffiziere die einzelnen Ausbildungsabschnitte an der Marineschule bewertet. Auch in die Befragung während der Phase des Studiums ist eine solche Bewertung integriert, wobei die Soldatinnen und Soldaten hier im Rückblick ihre Gesamtzufriedenheit mit den einzelnen Abschnitten bilanzieren.¹²⁹ Durch diese retrospektive Bewertung lässt sich überprüfen, inwiefern die damalige Bewertung auch über die Zeit stabil bleibt oder ob sich hier Veränderungen ergeben.

In der rückblickenden Betrachtung erhalten alle Ausbildungsabschnitte eine niedrigere Zufriedenheitsbewertung als in der Abschlussbewertung in Mürwik (siehe Abb. 7.1). Besonders deutlich wird die retrospektiv schlechtere Bewertung bei der *Soldatischen Basisausbildung*: Gaben 71 Prozent bzw. 84 Prozent am Ende des ersten Ausbildungsabschnitts an, dass sie mit der *Soldatischen Basisausbildung* zufrieden seien, so sagen dies im Rückblick noch 49 Prozent bzw. 59 Prozent der Befragten. Dafür hat sich in beiden Gruppen der Anteil der „teils/teils“-Bewertungen knapp verdreifacht, für die Befragten der Crew VII/2006 hat sich der Anteil der Unzufriedenen verdoppelt. Ähnlich ändern sich auch die Bewertungen für die *Infanteristische Basisausbildung*, mit der direkt nach der Ausbildung 62 Prozent bzw. 81 Prozent zufrieden waren (Bewertung während der Studiumsphase: 53 Prozent bzw. 65 Prozent). Auch die Zufriedenheit mit dem *Offizierlehrgang*, den nach Mürwik 87 Prozent der Crew VII/2005 bzw. 88 Prozent der Crew VII/2006 positiv bewerteten, nimmt in der Studiumsphase leicht ab (73 Prozent bzw. 69 Prozent).

129 Frage: „Wie zufrieden sind Sie aus heutiger Sicht mit den folgenden Abschnitten Ihres ersten Ausbildungsjahres an der Marineschule Mürwik?“ Anteile „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“ bzw. „eher unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ zu „zufrieden“ bzw. „unzufrieden“ zusammengefasst, Anteile für „weiß nicht“ nicht berücksichtigt.

Abbildung 7.1: Zufriedenheit mit der Ausbildung an der Marineschule Mürwik nach dem ersten und dritten Ausbildungsjahr (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)¹³⁰



Etwas weniger stark sinkt in der Rückschau die Zufriedenheit – von 88 Prozent auf 84 Prozent – in Bezug auf die *Nautische Basisausbildung* bei den Befragten der Crew VII/2005. Das *Flottenpraktikum* verzeichnet im Verhältnis den geringsten Rückgang an Zufriedenheit von der Befragung in Mürwik (Crew VII/2005: 84 Prozent; Crew VII/2006: 92 Prozent) zur Erhebung während des Studiums (80 Prozent bzw. 87 Prozent). Dies gilt auch für die *Seemännische Basisausbildung*, mit der nach dem ersten Ausbildungsjahr 70 Prozent bzw. 55 Prozent zufrieden waren, was zur Befragung während des Studiums noch 66 Prozent bzw. 50 Prozent der Befragten angeben. Insgesamt bewerten beide Befragtengruppen mit 68 Prozent Zufriedenheit den das erste Jahr um-

¹³⁰ Der obere Balken stellt jeweils die Bewertung direkt nach Abschluss der Ausbildung in Mürwik dar, der untere die retrospektive Bewertung während des Studiums. Die Werte für das 1. Ausbildungsjahr wurden für die rückschauende Bewertung als Mittelwerte der Ausbildungsabschnitte errechnet.

fassenden Ausbildungsabschnitt in der Rückschau deutlich weniger zufrieden als noch in Mürwik (77 Prozent bzw. 82 Prozent). Insbesondere bei den Befragten der Crew VII/2006, welche die Teilabschnitte – mit Ausnahme der *Seemännischen Basisausbildung* – und das erste Jahr direkt nach dessen Abschluss insgesamt besser als ihre Vorgänger bewerten, geht die Zufriedenheit mit dem ersten Ausbildungsjahr im Rückblick deutlicher zurück als in der Befragtengruppe der Vorgängercrew.

Insgesamt zeigt sich statt einer retrospektiven Verklärung des Erlebten – wie man es für den Abschnitt auf der GORCH FOCK erwarten könnte – eine zunehmend kritische Beurteilung der Ausbildung. Wie kommt es im rückschauenden Urteil zu diesem Rückgang an Zufriedenheit? Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Soldatinnen und Soldaten im Rückblick die Ausbildung in Mürwik im Horizont deren Nützlichkeit oder Sinnhaftigkeit beurteilen, die sie im heutigen – also studiumsbezogenen – Kontext entfaltet. Daneben treten Wahrnehmungen von Vergangenheit in Kontrast mit der Lebenswirklichkeit, die formativ wirken für das Selbstbild während des Studiums: Weniger das Soldat- als das Studentsein steht hier im Vordergrund, weswegen etwa *Soldatische* und *Infanteristische Basisausbildung* auch in der Rückschau weniger Bedeutung haben und dementsprechend weniger positiv bewertet werden. Dass *Seemännische Basisausbildung* und *Flottenpraktikum* rückblickend den geringsten Zufriedenheitsrückgang aufweisen, lässt sich auch so interpretieren, dass diese im eigentlichen Sinn maritimen Ausbildungsabschnitte besonders wichtig sind für das Ausprägen einer marinebezogenen Identität, die auch während des Studiums – etwa in Abgrenzung zu Studierenden anderer Teilstreitkräfte – zum Tragen kommt.

7.2 Bewertung des Studiums

Das Studium stellt für die Soldatinnen und Soldaten nach der Ausbildung in Mürwik eine völlig neue Phase ihrer Ausbildung dar, die im Gegensatz zur Zeit an der MSM deutlich ziviler geprägt ist. Die intellektuellen Anforderungen steigen, der Leistungsdruck nimmt andere Formen an: Die Studierenden müssen sich der Individualisierung stellen, die sie nun an den als Campus-Universitäten gestalteten Hochschulen der Bundeswehr erleben, und sie müssen stärker Selbstverantwortung übernehmen. Zugleich müssen die Anforderungen eines stark verdichteten Curriculums bestanden werden, gilt es doch, die Marineoffiziere nicht nur akademisch zu qualifizieren, sondern sie auch der Verwendung in der Truppe schnellstmöglich wieder zuzuführen. Wie wird das Studium

von den Marineoffizieren bewertet? Welche Schwierigkeiten und Probleme haben die Studentinnen und Studenten bei ihrem Studium? Wie groß ist der Anteil derer, die einen Abbruch des Studiums und eine Exmatrikulation erwägen? Welche Ursachen lassen sich dafür identifizieren?¹³¹ Von der Beantwortung dieser Fragen hängt nicht nur der Studienerfolg, sondern generell die Zufriedenheit mit diesem Ausbildungsabschnitt ab.

Zufriedenheit mit dem Studium

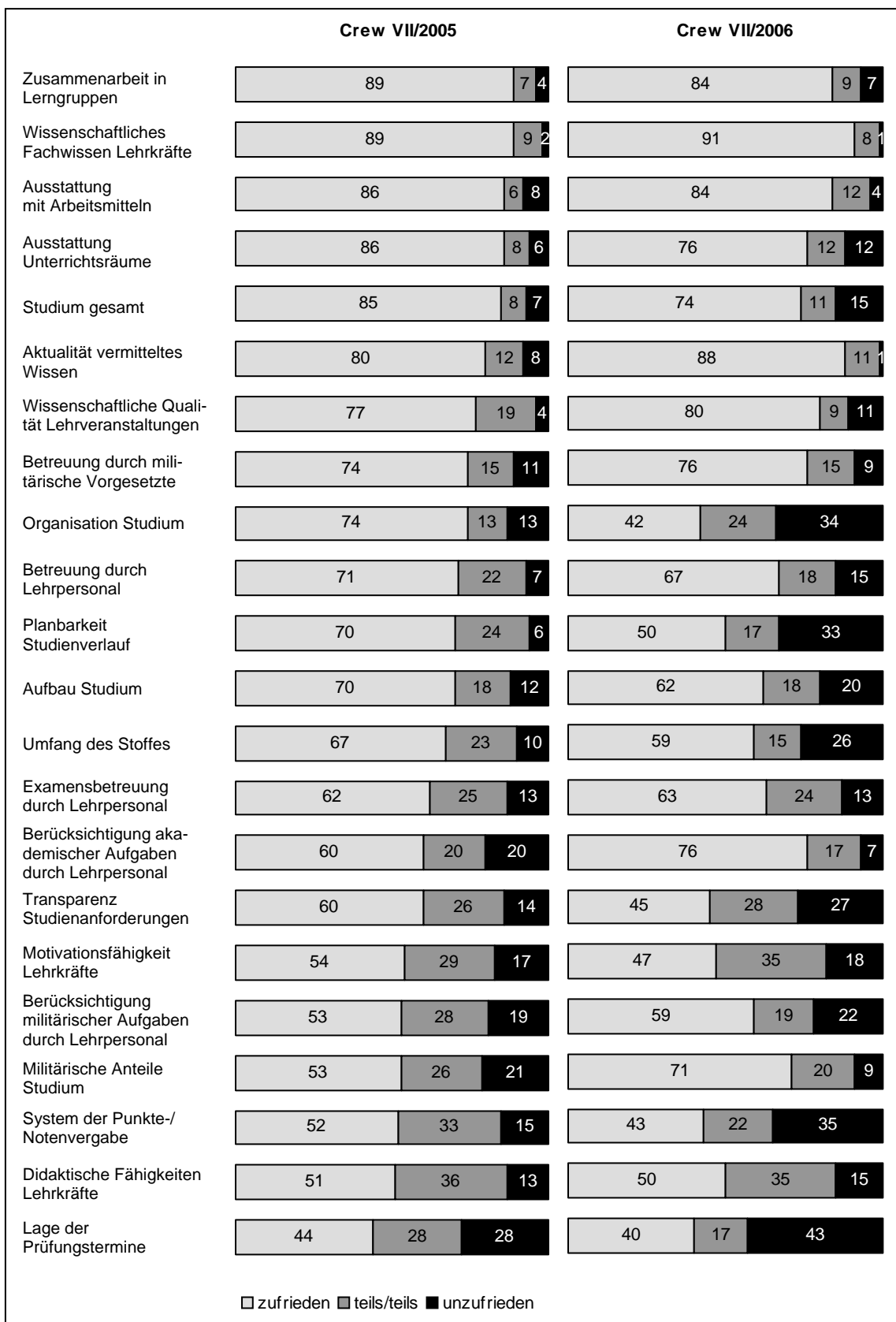
Befragt nach der Zufriedenheit mit dem Studium insgesamt, geben 85 Prozent bzw. 74 Prozent an, zufrieden zu sein (vgl. Abb. 7.2).¹³² Nur sieben Prozent bzw. 15 Prozent sagen, sie seien mit dem Studium insgesamt unzufrieden. Besonders zufrieden sind 89 Prozent der Crew VII/2005 mit den Teilbereichen Wissenschaftliches Fachwissen der Lehrkräfte und Zusammenarbeit in Lerngruppen. Jeweils 86 Prozent bewerten außerdem die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und die Ausstattung der Unterrichtsräume positiv. Daneben loben 80 Prozent die Aktualität des vermittelten Wissens.

Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Befragten der Crew VII/2006: Hier rangieren die Teilbereiche Wissenschaftliches Fachwissen der Lehrkräfte (91 Prozent) und Aktualität des vermittelten Wissens (88 Prozent) an der Spitze, während jeweils 84 Prozent Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit in Lerngruppen und der Ausstattung mit Arbeitsmitteln bekunden. Vergleichsweise geringe Zufriedenheit äußern die Befragten der Crew VII/2005 zur Lage der Prüfungstermine (44 Prozent) – hier sind mit 28 Prozent auch die meisten unzufrieden – sowie zum System der Punkte-/Notenvergabe (52 Prozent). Auch mit den militärischen Anteilen des Studiums und der Berücksichtigung militärischer Aufgaben durch das Lehrpersonal sind nur jeweils 53 Prozent zufrieden. Diese beiden Bereiche weisen – neben der Berücksichtigung akademischer Aufgaben durch das Lehrpersonal (20 Prozent) – mit 21 Prozent bzw. 19 Prozent zudem eine große Anzahl Unzufriedener auf.

131 Identische Fragen wurden auch im Rahmen der Studentenbefragung des SWInstBw gestellt; vgl. dazu umfassend Bulmahn et al. (2010).

132 Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihres Studiums? Wie zufrieden sind Sie mit ...?“ Anteile „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“ bzw. „eher unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ zu „zufrieden“ bzw. „unzufrieden“ zusammengefasst, Anteile für „weiß nicht“ nicht berücksichtigt.

Abbildung 7.2: Zufriedenheit mit Studium (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Auch in Hinsicht auf die Aspekte mit geringer Zufriedenheit gleichen die Befragten der Crew VII/2006 ihren Vorgängern: So ist die Lage der Prüfungstermine nur für 40 Prozent zufriedenstellend, 43 Prozent hingegen sind unzufrieden. Mit der Organisation des Studiums sind 42 Prozent zufrieden und 34 Prozent unzufrieden. Auch mit dem System der Punkte-/Notenvergabe sind nur 43 Prozent der Crew VII/2006 zufrieden, 35 Prozent dagegen unzufrieden.

Verhältnismäßig skeptisch werden die didaktischen Fähigkeiten der Lehrenden und ihr Vermögen zur Motivation gesehen. Deutlich unterscheiden sich die beiden Crews in Bezug auf die Einschätzung struktureller Aspekte des Studiums: Die Organisation des Studiums, die Transparenz der Studienanforderungen und die Planbarkeit des Studienverlaufs werden von den Befragten der Crew VII/2006 erheblich schlechter beurteilt. Ein Grund hierfür mag die Umstellung der akademischen Ausbildung auf Bachelor- und Master-Studiengänge sein, die ab dem Herbst-Trimester 2007 im Zuge des Bologna-Prozesses erfolgt ist. Mit dieser Umstellung geht nicht nur eine Verdichtung des bereits komplexen Curriculums einher, sondern auch die Zunahme der Unzufriedenheit bezüglich des Stoffumfangs (Crew VII/2005: 10 Prozent; Crew VII/2006: 26 Prozent).

Insgesamt ähneln sich die Beurteilungen beider Crews einander weitgehend. Besonders die Mittelausstattung der Universitäten wie auch das Fachwissen der Lehrkräfte werden von beiden Jahrgängen gelobt. Organisatorische Aspekte wie Lage der Prüfungstermine und Notenvergabe werden dagegen als weniger zufriedenstellend beurteilt. Vergleicht man die Einschätzungen des Studiums durch die Marineoffiziere mit denen ihrer Kommilitonen an zivilen Universitäten, dann fällt auf, dass Bewertungen an den Universitäten der Bundeswehr insgesamt besser ausfallen:¹³³ Während beispielsweise an zivilen Hochschulen 69 Prozent der Studierenden mit der fachlichen Qualität der Lehrveranstaltungen zufrieden sind, so sind es an den Universitäten der Bundeswehr knapp 79 Prozent (Mittelwert aus Crew VII/2005 und VII/2006 zum Item „wissenschaftliche Qualität Lehrveranstaltungen“). Auch mit der Betreuung durch die Lehrenden im Studiengang und der sachlich-räumlichen Ausstattung sind die Marineoffiziere deutlich zufriedener.

133 Vgl. dazu Heine et al. (2009: 55).

Schwierigkeiten im Studium

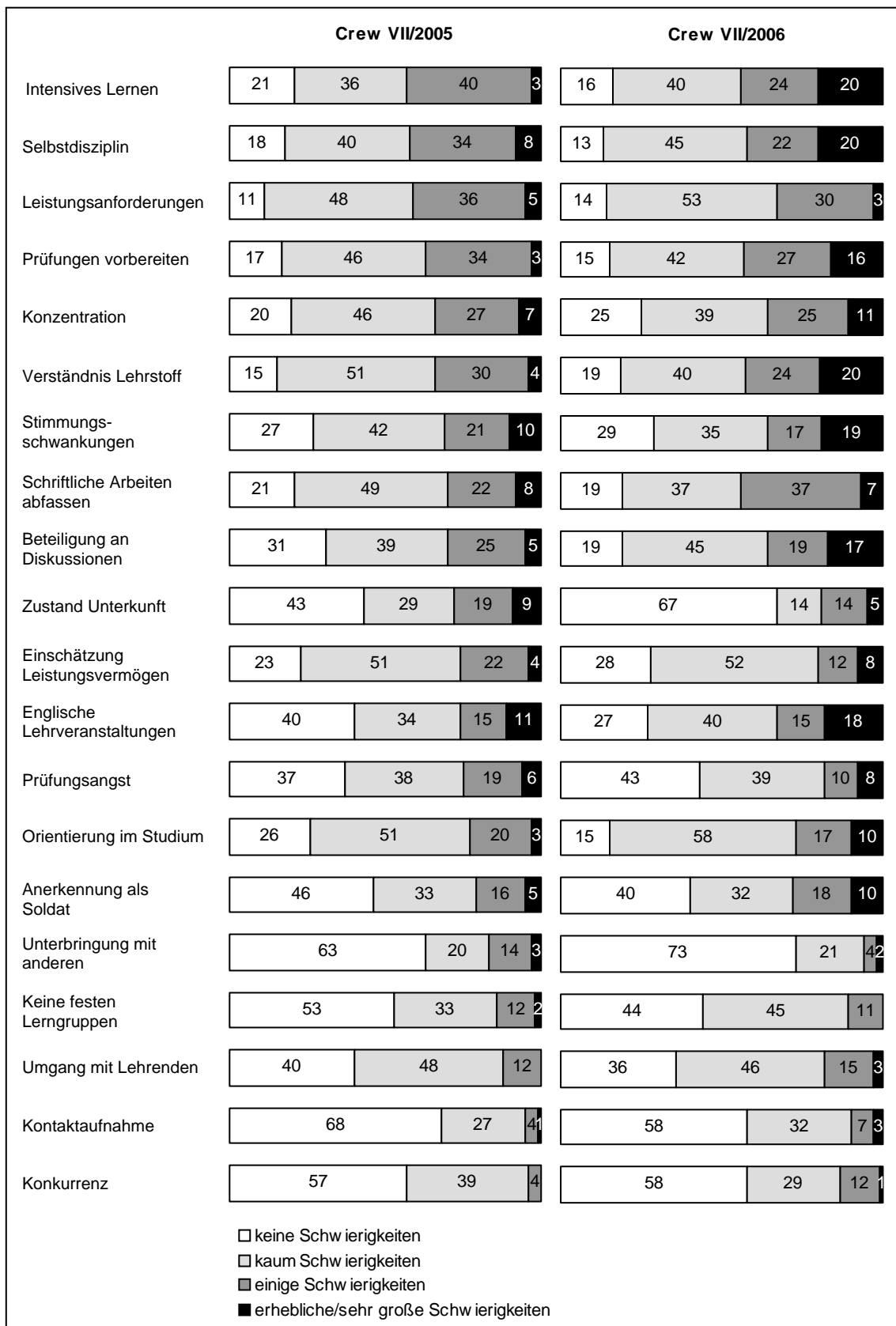
Der Eintritt ins Studium bedeutet für die Soldatinnen und Soldaten auch eine neuerliche Veränderung ihres Umfelds sowie neue Herausforderungen besonders auf intellektueller und sozialer Ebene, denen individuell unterschiedlich begegnet wird. Im Folgenden sollen die Felder aufgezeigt werden, welche die Marineoffiziere als problematisch empfinden, dem Gedanken der Studierenden an eine mögliche Exmatrikulation nachgegangen und die positiven und negativen Faktoren des Studiums aus Sicht der Befragten dargestellt werden.

Schwierigkeiten haben die Soldatinnen und Soldaten mit folgenden Aspekten (vgl. Abb. 7.3):¹³⁴ Für Mitglieder beider Befragtengruppen stellt dabei das intensive Lernen (Crew VII/2005: 43 Prozent; Crew VII/2006: 44 Prozent) die größte Herausforderung dar. Daneben wird die Prüfungsvorbereitung in beiden Crews ähnlich belastend empfunden (37 Prozent bzw. 43 Prozent). Vier von zehn Marineoffizieren der Befragten von Crew VII/2005 bereiten die Leistungsanforderungen Probleme. Bei den befragten Kommilitonen der Nachfolgercrew zählt das Verständnis des Lehrstoffs ebenso wie das Abfassen schriftlicher Arbeiten zu den am größten empfundenen Schwierigkeiten (jeweils 44 Prozent). Prüfungen vorzubereiten, intensiv zu lernen, sich an Diskussionen zu beteiligen und den Lehrstoff zu verstehen, bereitet im Vergleich zur Vorgängercrew teilweise doppelt bis dreifach so vielen der Befragten der Crew VII/2006 Schwierigkeiten.

Die sozialen Anforderungen, die sich aus dem Studium ergeben, werden dagegen als am wenigsten belastend empfunden: Ein Großteil beider Befragtengruppen hat keine oder kaum Probleme mit der Kontaktaufnahme zu anderen Studierenden (Crew VII/2005: 95 Prozent; Crew VII/2006: 90 Prozent, Werte für „keine Probleme“ und „kaum Probleme“ addiert). Auch mit der Konkurrenz unter den Studierenden haben die allermeisten keine Schwierigkeiten (96 Prozent bzw. 97 Prozent), was auch für das Fehlen fester Lerngruppen (88 Prozent bzw. 89 Prozent) gilt.

134 Frage: „Die Studiensituation wird von den Studierenden unterschiedlich erlebt. Was bereitet Ihnen persönlich Schwierigkeiten?“ Anteile „erhebliche Schwierigkeiten“ und „sehr große Schwierigkeiten“ zusammengefasst.

Abbildung 7.3: Schwierigkeiten beim Studium (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Ähnlich verhält es sich mit dem Umgang der Soldatinnen und Soldaten mit ihrem Lehrpersonal (88 Prozent bzw. 82 Prozent). Positiv werden auch die Unterbringung mit anderen Kommilitonen (83 Prozent bzw. 94 Prozent) und der Zustand der Unterbringung selbst bewertet, wobei hier der Anteil der Befragten von Crew VII/2005 ein wenig kleiner ist, der keine oder kaum Probleme sieht (72 Prozent gegenüber 81 Prozent für Crew VII/2006).

Dieses Bild vermittelt im Vergleich zu den Daten, die für öffentliche Universitäten vorliegen, eine sehr positive Wahrnehmung der Universitäten der Bundeswehr durch die Marineoffiziere: An zivilen Universitäten gibt beinahe jeder vierte Studierende (23 Prozent) an, Schwierigkeiten zu haben mit Aspekten wie der Konkurrenz unter Kommilitonen, ein Viertel empfindet die Kontaktfindung zu anderen Studierenden problematisch, 38 Prozent fällt der Umgang mit Lehrenden schwer.¹³⁵

Inwiefern treffen die Belastungen des Studiums den Einzelnen? Wie wird damit umgegangen? Unter diesem Blickwinkel wurden der Umgang mit Prüfungsangst, Konzentrationsfähigkeit, Selbstdisziplin im Studium sowie Stimmungsschwankungen und Einschätzung des eigenen Leistungsvermögens abgefragt. Selbstdisziplin ist dabei für 44 Prozent beider Befragtengruppen die größte Herausforderung, mit der die Marineoffiziere Schwierigkeiten haben. Jeweils gut ein Drittel empfindet es als schwierig, die Konzentration beizubehalten. Mit Stimmungsschwankungen haben 31 Prozent bzw. 36 Prozent zu kämpfen. Ein Viertel bis ein Fünftel der Studierenden beider Crews glauben, das eigene Leistungsvermögen einschätzen und auch mit Prüfungsangst umgehen zu können. Wie bereits für die akademischen Herausforderungen festgestellt, gilt auch hier, dass die Befragten der Crew VII/2006 tendenziell mehr angeben, „erhebliche/sehr große Schwierigkeiten“ zu haben, für die Punkte Selbstdisziplin und Stimmungsschwankungen sind die Werte sogar doppelt so hoch (20 Prozent und 19 Prozent).

Gedanken an einen möglichen Studienabbruch und Motivatoren im Studium

Vielfach lassen subjektiv empfundene Belastungen oder geänderte Lebens- und Berufsziele die Weiterführung des Studiums unattraktiv erscheinen, weswegen Studierende einen Abbruch des Studiums erwägen. Für die Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr geht mit der Exmatrikulation in der Regel auch das frühere Ausscheiden aus der Bundeswehr einher. In den Jahrgängen 2001 bis 2003 haben jeweils 24 Prozent

¹³⁵ Vgl. Bargel/Müßig-Trapp/Willige (2008: 49).

der Studierenden aller Teilstreitkräfte ihr Studium an den Bundeswehruniversitäten abgebrochen.¹³⁶

In beiden Befragengruppen der Crew VII/2005 und VII/2006 stimmen jeweils ungefähr ein Viertel der Frage zu, die Möglichkeit des Studienabbruchs bereits einmal in Betracht gezogen zu haben.¹³⁷ Vier Prozent bzw. acht Prozent haben ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht. 74 Prozent bzw. 64 Prozent haben hingegen noch nie einen Abbruch erwogen. Zum Zeitpunkt der Befragung denken jeweils noch vier Prozent bzw. 14 Prozent über einen Studienabbruch nach. Zum Vergleich: Der „Studienqualitätsmonitor 2007“ nennt für zivile Universitäten im Jahr 2007 einen Anteil von 15 Prozent Studierenden, die einen Studienabbruch in Erwägung gezogen haben.¹³⁸

Wirft man einen Blick auf die Motivatoren des Studiums, welche Aspekte also motivierend und positiv bzw. belastend und negativ wirken, so führen die Studierenden in offenen Nennungen vor allem das Interesse am Studium an sich und am gewählten Fach zugunsten dieses Ausbildungsabschnitts an (70 Nennungen bzw. 43 Nennungen).¹³⁹ Dazu zählen Aspekte wie Themenvielfalt, Abwechslungsreichtum, Praxisnähe und wissenschaftliches Arbeiten. Auch die Freiräume wie die Möglichkeit der selbstverantwortlichen Zeitgestaltung, die das Studium bietet, sind positive Facetten. Danach wird die Möglichkeit des akademischen Abschlusses genannt, der auch dezidiert als Weiterqualifikation gesehen wird und bessere Zukunftschancen auch für zivile Verwendungen eröffnet. Diese Sichtweise wird tendenziell stärker in der Crew VII/2006 geäußert. Bei nur wenigen ist der Abschluss mit der Motivation verbunden, schnell zur Truppe zurückzukehren, die Seefahrt wird nur stark vereinzelt als langfristiges Motiv genannt.

Als belastend wird im Studium von den befragten Crews (65 Nennungen bzw. 39 Nennungen) primär der hohe, aus engen Zeit- und Lehrplänen resultierende Leistungsdruck empfunden, der bei einigen auch Prüfungsangst entstehen lässt und bei Einzelnen in „Bulimie-Lernen“ (also einem alleine auf die Prüfung bezogenen Lernen) mündet. Zudem werden fehlender Praxisbezug und vor allem fehlende militärische und insbesondere Marinebezüge als negative Faktoren des Studiums genannt. Ungefähr ge-

136 Vgl. Bulmahn et al. (2010: 70).

137 Frage: „Haben Sie im Verlauf Ihres Studiums einmal daran gedacht, das Studium abzubrechen und sich exmatrikulieren zu lassen?“ bzw. „Denken Sie zurzeit noch immer darüber nach, Ihr Studium abzubrechen?“

138 Vgl. Bargel/Müßig-Trapp/Willige (2008: 54).

139 Frage: „Was motiviert und begeistert Sie für das Studium? Bitte nennen Sie die Punkte, die Ihnen besonders wichtig sind.“ bzw. „Was belastet und bedrückt Sie beim Studium? Bitte nennen Sie die Punkte, die Ihnen besonders wichtig sind.“ (Hervorhebungen im Original).

nauso häufig wird die Distanz zur Familie und zu den Partnern als belastend empfunden. Für die Crew VII/2006 kommt ein weiterer Aspekt hinzu: Hier werden in einigen Nennungen auch fehlende Organisation und Transparenz des Studiums moniert, was mit dem Empfinden einhergeht, als „Versuchskaninchen“ zu dienen, auch wird die starke Verschulung des Studiums kritisiert. Insgesamt könnte das hier gezeichnete Bild erneut im Zusammenhang stehen mit den besonderen Belastungen, die aus dem Wechsel auf das Bachelor-System resultieren.¹⁴⁰

7.3 Entwicklungen persönlicher Einschätzungen zur Bundeswehr

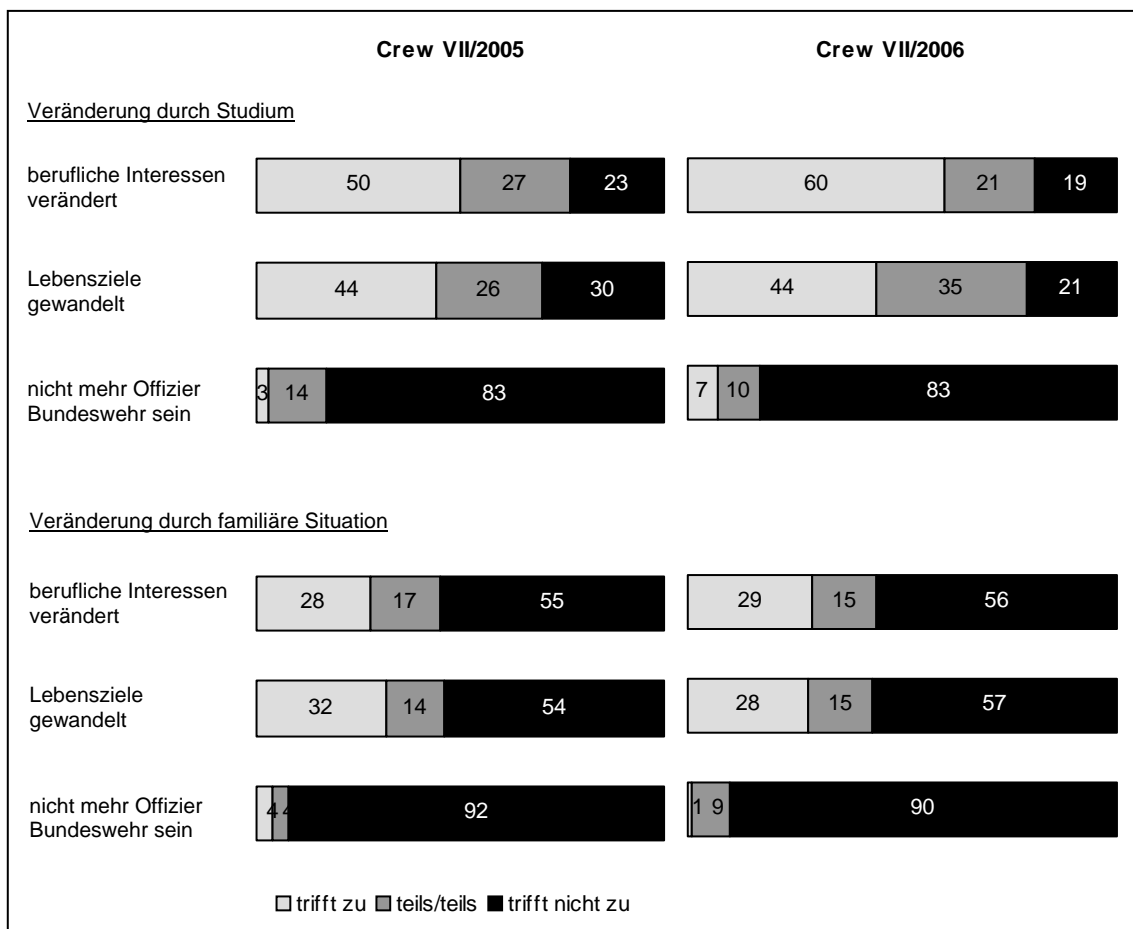
Persönliche Einschätzungen und Werthaltungen unterliegen im Laufe der Zeit und unter sich ändernden Rahmenbedingungen einem Wandel. Geänderte Bedingungen im sozialen Umfeld, Erfahrungen und Enttäuschungen spielen dabei eine Rolle. Inwiefern sich die Einstellungen der Marineoffiziere insbesondere mit Blick auf ihre Haltung zur Bundeswehr ändern, soll in diesem Abschnitt überprüft werden. Dazu soll als erstes untersucht werden, inwiefern das Studium oder die familiäre Situation als Katalysator veränderter persönlicher Einstellungen gelten können.¹⁴¹

Die Hälfte der Befragten von Crew VII/2005 bzw. die Mehrheit der Befragten von Crew VII/2006 geben an, dass sich durch das Studium ihr berufliches Interesse verändert habe (vgl. Abb. 7.4). Die vorliegenden Daten geben keinen Aufschluss darüber, welche Veränderung das Studium konkret bewirkt hat. Jeweils 44 Prozent der Befragten geben an, dass sich ihre Lebensziele gewandelt hätten, ein gutes Viertel bzw. mehr als ein Drittel antworten hier „teils/teils“. Für jeweils acht von zehn Marineoffizieren in beiden Befragungsgruppen hat sich durch das Studium nichts an ihrer Absicht geändert, Offizier der Bundeswehr bleiben zu wollen, 14 Prozent bzw. zehn Prozent sind unentschieden und bei drei Prozent bzw. sieben Prozent hat das Studium bewirkt, nicht mehr Offizier sein zu wollen.

140 Zu den Belastungen des Bachelor-Studiums und zum hier prominenten Abbruchgrund „Leistungsprobleme“ vgl. Heublein et al. (2009: 17–23, hier 21).

141 Frage: „Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?“ Beispiel einer Antwortmöglichkeit: „Durch das Studium/die Ausbildung haben sich meine beruflichen Interessen verändert.“ Anteile „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ bzw. „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ zu „trifft zu“ bzw. „trifft nicht zu“ zusammengefasst.

Abbildung 7.4: Persönliche Veränderung während der Studienzeit (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Im Vergleich zum Studium hat die familiäre Situation der Soldatinnen und Soldaten weniger Einfluss auf veränderte Berufsinteressen, Lebensziele oder die Perspektive, Offizier der Bundeswehr zu bleiben: Jeweils knapp 30 Prozent beider Befragengruppen sehen berufliche Interessen oder Lebensziele durch ihre familiäre Situation geändert, rund 15 Prozent antworten mit „teils/teils“ und gut 55 Prozent verneinen einen Einfluss der familiären Situation. Für neun von zehn Studenten steht in beiden Crews auch nicht in Frage, ob sie aufgrund einer veränderten Familiensituation weiter Offizier der Bundeswehr bleiben wollen.

In diesen Bewertungen drückt sich zum einen aus, dass das Studium stärker als die familiäre Situation Einfluss auf die Lebensplanung der Marineoffiziere hat. Eine Rolle spielt dabei, dass die jungen Soldatinnen und Soldaten zumeist noch nicht ehelich gebunden sind oder zumindest mehrheitlich keine Kinder haben. Diese Umstände mögen sich aber in naher Zukunft ändern und können dann wirkmächtiger sein. Vorerst eröff-

net das Studium den Offizieren einen Blick auf die Möglichkeiten, welche die akademische Ausbildung über die Offizierlaufbahn hinaus ermöglicht. So geänderte berufliche Interessen und Lebensziele müssen nicht zwangsläufig gegen eine über die vertragliche festgesetzte Dienstzeit der Soldatinnen und Soldaten hinausgehende Verpflichtung sprechen, sie unterstreichen aber in jedem Fall die – auch intendierte – Wirkung des Studiums, den Offizieren eine Perspektive über die Bundeswehr hinaus zu vermitteln. Gleichwohl wollen aufgrund der Erfahrungen während des Studiums rund 17 Prozent der Befragten nicht mehr Offizier der Bundeswehr sein bzw. sind sich dessen unsicher.

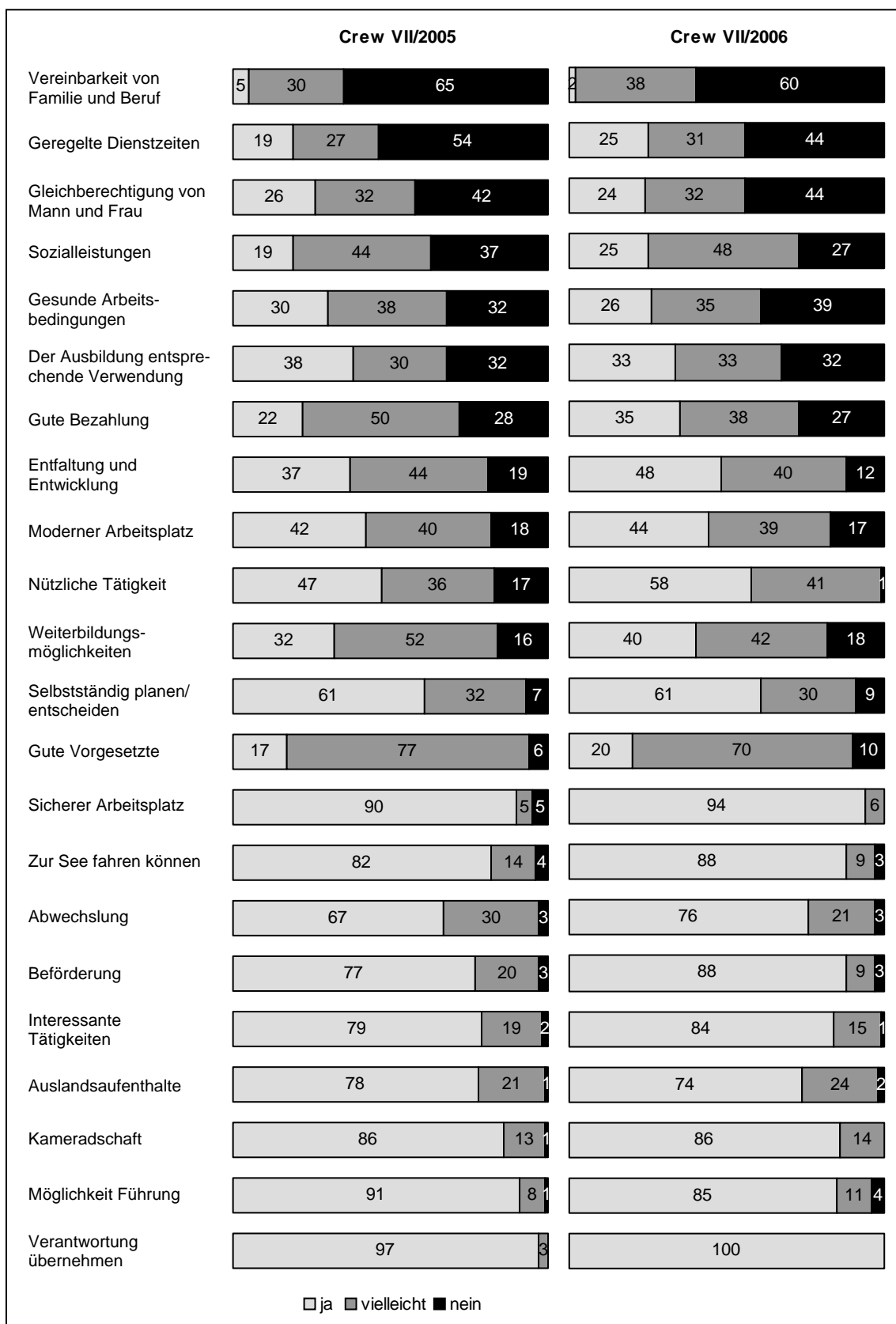
Arbeitsbedingungen bei der Bundeswehr nach Studienabschluss

Nach dem Abschluss des Studiums und der Offizierausbildung geht es für die Marineoffiziere in die Truppe, in der sie im Durchschnitt weitere sechs Jahre dienen werden. Dabei ist die subjektive Prognose der Arbeitsbedingungen – etwa die Möglichkeit selbstständig planen und entscheiden zu können oder gute Sozialleistungen zu erhalten –, die dann den Rahmen für die Tätigkeit als Offizier setzen, auch jetzt schon von Bedeutung für die Einschätzungen der Bundeswehr als Arbeitgeber: So sind in den Antworten der Studierenden auch Erwartungshaltungen bezüglich einer künftigen Tätigkeit bei der Bundeswehr enthalten. Das Studium hat dabei vermutlich auch Maßstäbe verschoben oder neu begründet und die Sicht der Soldatinnen und Soldaten auf die Bundeswehr verändert. In diesem Kontext sollen hier die Einschätzungen der künftigen Arbeitsbedingungen bei der Bundeswehr nach Studienabschluss betrachtet werden (vgl. Abb. 7.5).¹⁴²

Insbesondere werden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (65 Prozent bzw. 60 Prozent), geregelte Dienstzeiten (54 Prozent bzw. 44 Prozent) und die Gleichberechtigung von Mann und Frau angezweifelt (42 Prozent bzw. 44 Prozent). Ebenfalls kritisch wird die Perspektive bewertet, eine der Ausbildung entsprechende Verwendung (32 Prozent bzw. 34 Prozent) und gute Sozialleistungen (32 Prozent bzw. 27 Prozent) zu erhalten. Überaus positiv werden dagegen die Möglichkeiten eingeschätzt, Verantwortung übernehmen (97 Prozent bzw. 100 Prozent, Anteil der „ja“-Antworten) und Untergebene führen zu können (91 Prozent bzw. 85 Prozent) sowie einen sicheren Arbeitsplatz zu haben (90 Prozent bzw. 94 Prozent).

142 Frage: „Was meinen Sie, was bietet Ihnen die Bundeswehr nach erfolgreich absolviertem Studium und abgeschlossener Offizierausbildung? Die Bundeswehr wird mir bieten ...“ Anteile „ja, sicher“ und „eher ja“ bzw. „eher nein“ und „nein, sicher nicht“ zu „ja“ bzw. „nein“ zusammengefasst.

Abbildung 7.5: Einschätzung künftiger Arbeitsbedingungen bei der Bundeswehr nach Studienabschluss (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Die größte Unsicherheit herrscht in Bezug darauf, später verständnisvolle, gute Vorgesetzte zu haben (77 Prozent bzw. 70 Prozent, Anteil „vielleicht“-Antworten). Insgesamt unterscheiden sich beide Jahrgänge nicht signifikant in ihren Einschätzungen künftiger Arbeitsbedingungen.

Diese Einschätzungen geben zum einen Hinweise darauf, in welchen Bereichen die Befragten mögliche Probleme antizipieren und lassen – im Vergleich mit den Bewertungen, die aus den jeweiligen Abschlussbefragungen der Crew VII/2005 und VII/2006 in Mürwik hervorgehen – auch zunehmend kritische Veränderungen erkennen. Die Erwartungen an den Arbeitgeber Bundeswehr sind gedämpft: So verneinen im Studium 29 Prozentpunkte bzw. 16 Prozentpunkte mehr als zuvor die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie 21 Prozentpunkte bzw. 11 Prozentpunkte mehr als vorher die Chancengleichheit für Männer und Frauen, wobei fast nur Männer diese Sichtweise einnehmen. Auch gesunde Arbeitsbedingungen sehen jeweils 17 Prozentpunkte mehr als künftig nicht gegeben. Jeweils 15 Prozentpunkte mehr als zuvor bezweifeln, gut bezahlt zu werden.

Dagegen nehmen deutlich mehr Marineoffiziere als noch in Mürwik an, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz haben werden (+14 Prozentpunkte bzw. +15 Prozentpunkte). Leicht zugenommen hat auch die Aussicht auf Beförderung um vier Prozentpunkte bzw. 16 Prozentpunkte. Durchgehend mehr Soldatinnen und Soldaten als in der vorigen Befragung denken, dass sie in künftigen Verwendungen die Möglichkeit haben werden, Anvertraute zu führen und Verantwortung zu übernehmen. Auch glauben durchgehend mehr Befragte, dass sie oft zur See fahren können werden. Verbessert hat sich auch in beiden Crews die Aussicht, Kameradschaft zu erleben sowie viele Aufenthalte im Ausland zu verbringen.

Zusammenfassend lassen die Bewertungen künftiger Tätigkeitsbedingungen unterschiedliche Schlüsse zu: Insbesondere Aspekte, mit denen bereits konkrete Erfahrungen verbunden werden, werden negativ beurteilt. So weist der – deutlich stärker negativ beurteilte – Aspekt „Chancengleichheit für Männer und Frauen“ vermutlich auf eine geschlechtsinduzierte Konkurrenzsituation hin. In der hier faktisch verneinten „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ spiegeln sich zugleich das Erleben von Trennung und die Antizipation künftiger etwaiger Belastung. Die veränderte Bewertung der Rahmenbedingungen kann dabei auch eine pragmatische Anpassung an den künftigen Beruf darstellen und auf modifizierten Erwartungshaltungen gründen, die so auch Enttäuschungen vermeiden helfen. Daneben lassen sich die Aspekte „Verantwortung über-

nehmen“, „oft zur See fahren können“ und „viele Aufenthalte im Ausland“ als Projektionen interpretieren, deren Belastbarkeit bzw. Erfüllung abzuwarten ist. Insofern stellt sich auch die Frage, wie vor allem die Aussicht der Befragten von Crew VII/2005 und VII/2006 auf einen sicheren Arbeitsplatz von einer negativen Prognose der guten Bezahlung relativiert wird.

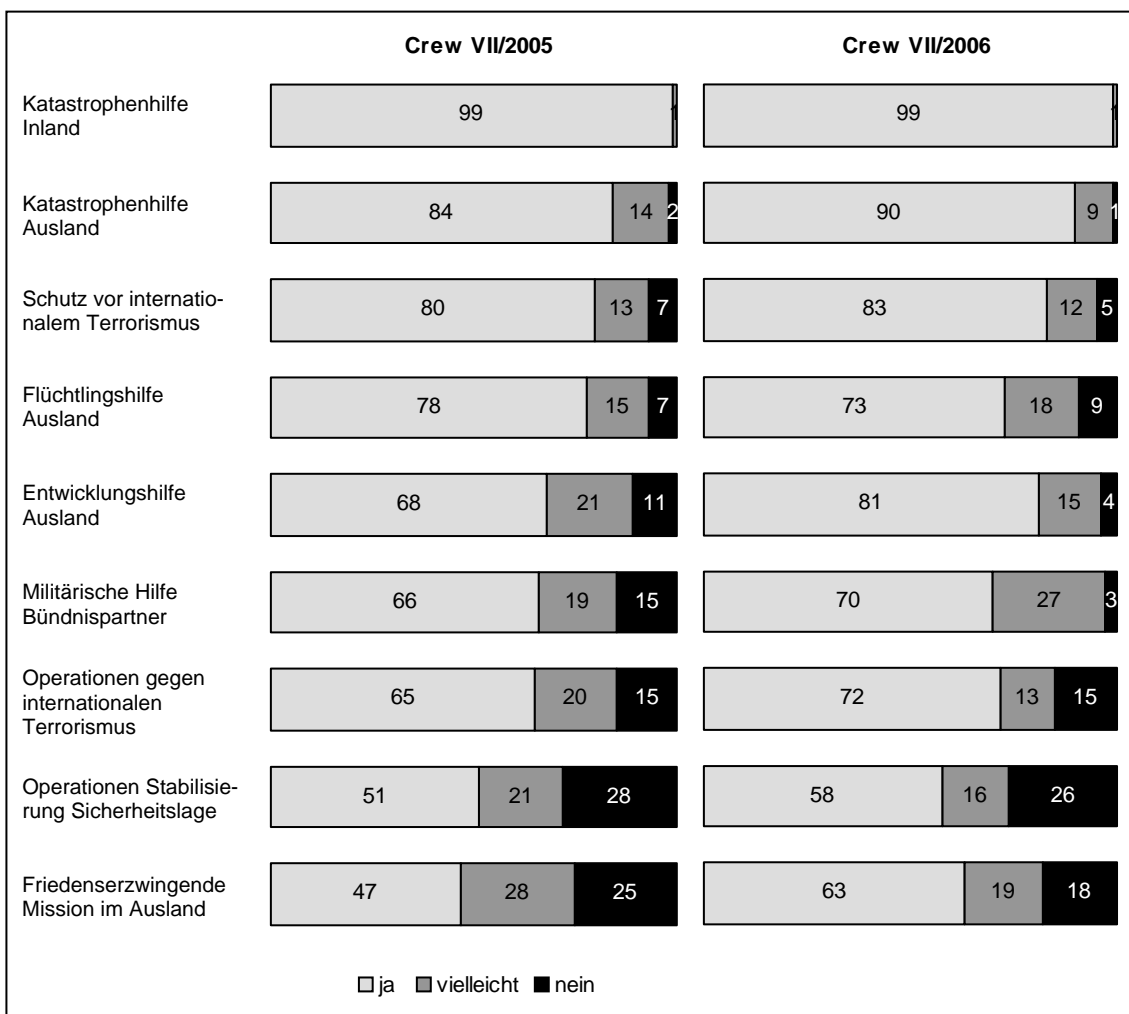
Beteiligung an Einsätzen der Bundeswehr

Als Marineoffiziere werden die Studierenden in ihrer späteren Verwendung auch im Rahmen des erweiterten Aufgabenspektrums der Bundeswehr eingesetzt, wozu unter anderem Katastrophenhilfe in In- und Ausland, humanitäre Einsätze oder friedensschaffende Operationen zählen. Als Zeit- und Berufssoldaten sind sie dabei zur Teilnahme an Auslandseinsätzen der Bundeswehr verpflichtet – eine Perspektive, die mit dem Abschluss des Studiums und dem Umbau der Marine zur *Expeditionary Navy* näher rückt. Um zu identifizieren, welche Einsätze bei den Studierenden besonderen Rückhalt genießen, wurden sie gefragt, an welchen Einsätzen der Bundeswehr sie freiwillig teilnehmen würden, sofern sie die Wahl hätten (vgl. Abb. 7.6).¹⁴³

Uneingeschränkte Zustimmung findet in der Gesamtheit beider Befragungsgruppen die Teilnahme an Einsätzen zur Katastrophenhilfe im eigenen Land, zum Beispiel an einer Bekämpfung des Hochwassers an Elbe und Oder (jeweils knapp 100 Prozent Zustimmung). Ebenso würden sich 84 Prozent der Befragten von Crew VII/2005 und neun von zehn Befragten von Crew VII/2006 an der Katastrophenhilfe im Ausland beteiligen, um z. B. bei Erdbeben und Hungersnöten zu helfen. Ähnlich positiv stehen die Studierenden zu militärischen Einsätzen, die dem Schutz vor den Gefahren des internationalen Terrorismus in Deutschland dienen (80 Prozent bzw. 83 Prozent). Viele Marineoffiziere würden sich auch freiwillig an Einsätzen im Ausland beteiligen, die die Entwicklungshilfe zum Ziel haben (68 Prozent bzw. 81 Prozent) oder um Flüchtlingen zu helfen (78 Prozent bzw. 73 Prozent). Deutlich weniger Studierende würden teilnehmen wollen an friedens erzwingenden militärischen Missionen: Jeder Dritte der Befragten von Crew VII/2005 würde daran nicht teilnehmen wollen.

143 Frage: „Als Zeitsoldat sind Sie zur Teilnahme an Auslandseinsätzen im erweiterten Aufgabenspektrum der Bundeswehr verpflichtet. Sofern Sie die Wahl hätten, wären Sie bereit, sich freiwillig an folgenden Einsätzen zu beteiligen?“ (Hervorhebungen im Original). Anteile „ja, sicher“ und „eher ja“ bzw. „eher nein“ und „nein, sicher nicht“ zu „ja“ bzw. „nein“ zusammengefasst.

Abbildung 7.6: Einstellung zur Beteiligung an Einsätzen der Bundeswehr (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Knapp zwei Drittel der Befragten von Crew VII/2006 würden sich beteiligen wollen, beinahe jeder Fünfte lehnt dies ab. Zu militärischen Operationen zur Stabilisierung der Sicherheitslage, wie sie z. B. in Afghanistan durchgeführt werden, würden sich 51 Prozent bzw. 58 Prozent freiwillig melden, 28 Prozent bzw. gut ein Viertel hingegen nicht. Die Beteiligung an militärischen Operationen gegen den internationalen Terrorismus im Ausland, wie z. B. im Roten Meer, finden in beiden Befragungsgruppen eine deutliche Mehrheit, weisen aber auch einen verhältnismäßig hohen Anteil an „nein“-Stimmen auf (jeweils 15 Prozent).

Insgesamt zeigen die Marineoffiziere mit ihren Aussagen eine deutliche Präferenz für Missionen im Inland und mit einem deutlichen Bezug zur Sicherheit des eigenen Heimatlandes. Auch die Teilnahme an Einsätzen im Ausland mit erkennbaren humanitären Zielen wird von einem Großteil befürwortet. An militärischen Missionen mit hohem

Konfliktpotenzial wie friedensschaffende oder -stabilisierende Einsätze würden dagegen deutlich weniger Soldatinnen und Soldaten teilnehmen, ließe man ihnen die Wahl: Je höher die Gefahr für Leib und Leben, desto höher ist der Anteil der Marineoffiziere, die nicht freiwillig daran teilnehmen wollen. Zwar mag die Aversion der Soldatinnen und Soldaten gegen konfliktintensive, riskante Missionen verständlich erscheinen – der Wunsch, lediglich ein „THW in Flecktarn“ zu sein, steht dahinter sicher nicht.¹⁴⁴

Antizipierte Belastungen durch den Dienst

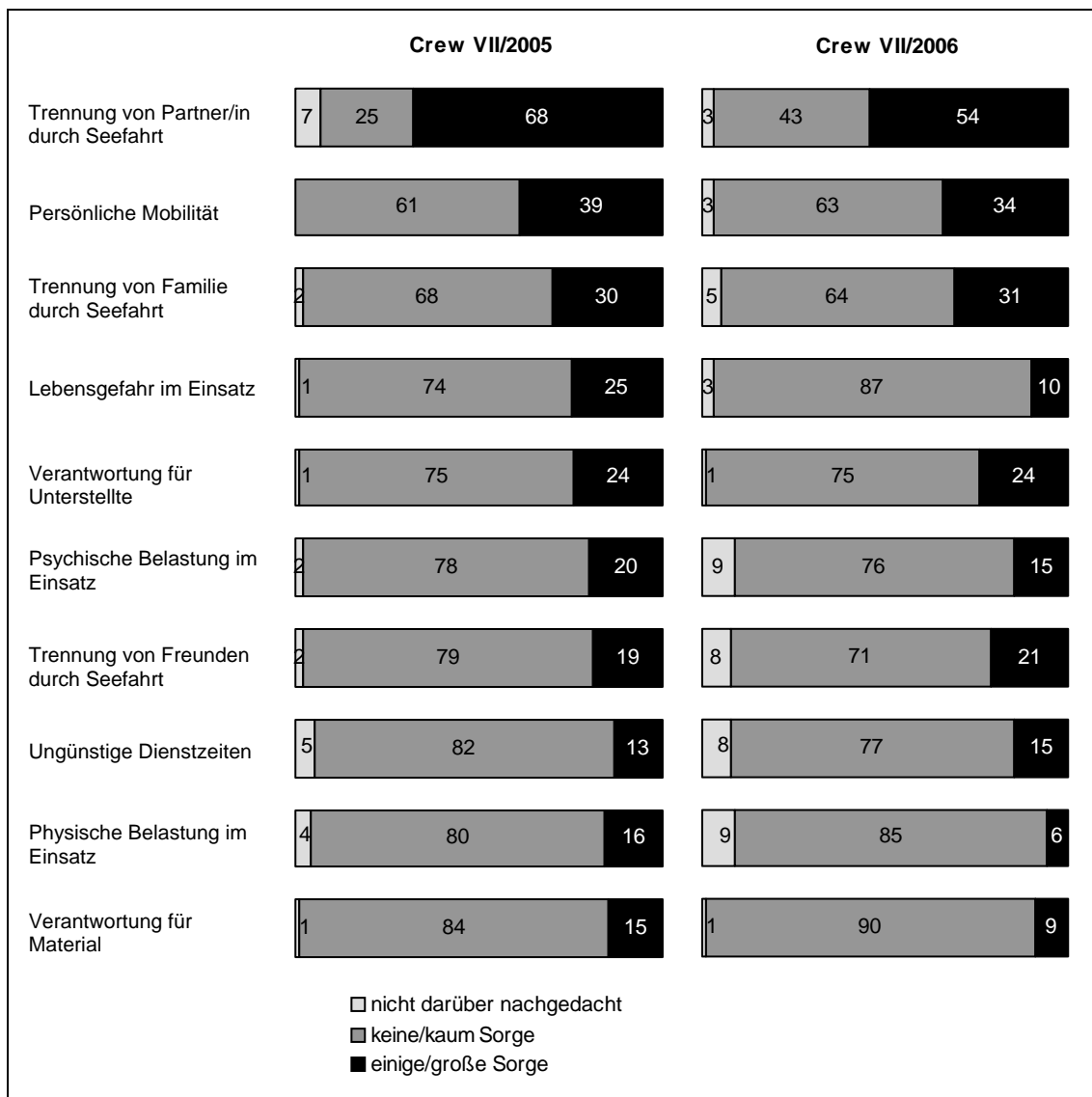
Angesichts des Umstandes, dass die Bundeswehr immer mehr auch „Einsatzarmee“ geworden ist, die Marine dabei bisher – gemessen an ihrem Anteil an den Gesamtstreitkräften – überproportional viel Personal für Auslandseinsätze bereitgestellt hat und der Bedarf an maritimen Mitteln auch in künftigen Krisenszenarien nicht rückläufig sein wird, ist es für die meisten jetzt im Studium befindlichen Offiziere wahrscheinlich, auch in einem Einsatz Verantwortung tragen zu müssen. Daneben ist mit der Seefahrt unverbrüchlich auch die Abwesenheit von der Heimat verbunden. Welche Anforderungen die künftige Verwendungen oder Einsätze stellen, beschäftigen also die Marineoffiziere.

Sorge bereitet den Befragten beider Crews in erster Linie die Trennung vom Partner bzw. der Partnerin durch die Seefahrt: 68 Prozent bzw. 54 Prozent sehen diesen Punkt mit einiger/großer Sorge (vgl. Abbildung 7.7). Auch wenn sich die Studentinnen und Studenten über persönliche Mobilität und die Trennung von der Familie durch die Seefahrt mehrheitlich kaum oder keine Sorge machen, so stehen diesen Aspekten doch jeder Dritte bis knapp 40 Prozent der Befragten mit Sorge gegenüber.

Die Trennung von Freunden, psychische und physische Belastung im Einsatz, ungünstige Dienstzeiten sowie Verantwortung für Material sind für je 15 Prozent bis 20 Prozent der Befragten von Crew VII/2005 Anlass zur Sorge. Wegen der möglichen Lebensgefahr im Einsatz und der Verantwortung für Unterstellte macht sich ein Viertel der Crew VII/2005 Sorgen.

¹⁴⁴ Gespräch mit Soldatinnen und Soldaten an der Marineschule Mürwik im Juni 2009.

Abbildung 7.7: Antizipierte Belastungen durch den Dienst (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Ähnliche Einstellungen finden sich bei den befragten Mitgliedern von Crew VII/2006, wenn hier auch die Sorge bezüglich einiger Punkte niedriger liegt, deutlich niedriger gar in den Bereichen physische Belastung (sechs Prozent), Lebensgefahr im Einsatz (zehn Prozent) und Verantwortung für Material (neun Prozent).

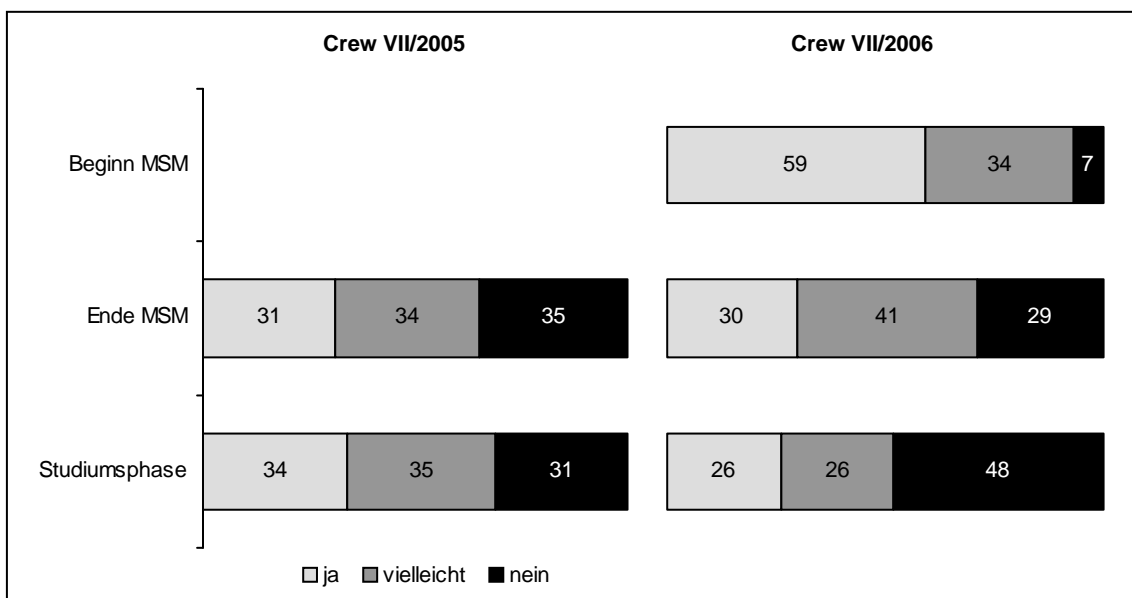
Dass zwischen acht Prozent und neun Prozent der Befragten von Crew VII/2006 über Aspekte wie die Trennung von Freunden, psychische und physische Belastung im Einsatz und ungünstige Dienstzeiten noch nie nachgedacht haben, mag im Kontrast zur Vorgängercrew, wo sich deutlich mehr Offiziere einige oder große Gedanken über Lebensgefahr, physische und psychische Belastung sowie Verantwortung für ihnen anver-

trautes Material gemacht haben, die Befragten der Crew VII/2006 zum einen als weniger reflektierend, zum anderen aber auch als unbefangener erscheinen lässt.

Perspektive Berufsoffizier

Um die interne Regeneration des Personalstocks und eine kontinuierliche Personalplanung zu gewährleisten, benötigt die Marine auch Offiziere, die über ihre Verpflichtungszeit hinaus dienen wollen. Um eine solche Bereitschaft prognostizieren zu können, wurden die Soldatinnen und Soldaten schon an der MSM befragt, ob sie nach dem Ende ihrer Dienstzeit Berufssoldat werden wollen. Diese Perspektive wird auch in der Studiumsphase erhoben.¹⁴⁵

Abbildung 7.8: Absicht, Berufssoldat zu werden (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Da die entsprechende Frage erst später im entsprechenden Fragebogen implementiert wurde, liegt für die Crew VII/2005 erst für die Abschlussbefragung an der MSM ein Wert vor:¹⁴⁶ Jeweils ein Drittel antworten Ende des ersten Ausbildungsjahres mit „ja“, „nein“ und „vielleicht“ (vgl. Abb. 7.8). Diese Verteilung bleibt auch in der Befragung während des Studiums ungefähr erhalten, der Anteil der eine Perspektive als Berufssoldat Bejahenden steigt sogar leicht an. Bei der Crew VII/2006 nimmt der Anteil derer,

¹⁴⁵ Siehe auch Abschnitt 6.2.4.

¹⁴⁶ Frage: „Wollen Sie nach dem Ende Ihrer zwölfjährigen Dienstzeit bei der Bundeswehr bleiben und Berufssoldat werden?“

die Berufssoldat werden wollen, hingegen über die jeweiligen Befragungswellen stetig von 59 Prozent über 30 Prozent auf 26 Prozent ab.

Die Studierenden konnten in offenen Antworten Auskunft darüber geben, warum sie sich für oder gegen den Weg des Berufssoldaten entscheiden.¹⁴⁷ Ursächlich für eine befürwortende Haltung ist dabei in beiden Befragtengruppen vor allem die Sichtweise, dass der Beruf einen sicheren Arbeitsplatz, Schutz vor Unwägbarkeiten des Arbeitsmarktes, eine sichere Rente und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Erst in zweiter Linie werden eine abwechslungsreiche Tätigkeit oder Freude am Beruf genannt. Kameradschaft oder die Seefahrt an sich werden nur vereinzelt aufgeführt. Begannen die Soldatinnen und Soldaten ihre Ausbildung an der MSM ursprünglich aus überwiegend intrinsischen Gründen, so erhalten extrinsische Motive wie die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Schutz vor Arbeitslosigkeit und ein früher Rentenbeginn nun höheres Gewicht.

Die meisten Befragten führen an, dass die Unvereinbarkeit des Berufs mit der Familie oder der Familienplanung dagegen sprechen, Berufssoldat zu werden. Dabei spielen auch lange Abwesenheiten oder die häufigen Umzüge eine Rolle; ungefähr genauso häufig wird die alternative Karriere im Zivilbereich genannt, in der es bessere Verdienstaussichten gäbe. Auch in diesen Nennungen unterscheiden sich die Befragten beider Crews kaum. Zudem findet sich hier das Muster wieder, das schon in früheren Befragungen zu erkennen war, nämlich dass die gewichtigsten Hemmnisse für eine weitere Verpflichtung in der Konkurrenz durch den zivilen Arbeitsmarkt und in der so wahrgenommenen Unvereinbarkeit des Marineoffizierberufs mit familiären Verpflichtungen liegen.

Die Entwicklung, wie sie sich für die Crew VII/2006 darstellt, ist wahrscheinlich auch bei späteren Crews anzutreffen. Denn je länger die Marineoffiziere in der Bundeswehr dienen, umso länger können sie ihre ursprünglichen Erwartungen und Vorstellungen an der Berufsrealität messen und umso intensiver müssen sie sich mit der Frage auseinandersetzen, ob die Perspektive Berufssoldat mit ihren sich gegebenenfalls ändernden Lebensumständen und -zielen kompatibel ist.

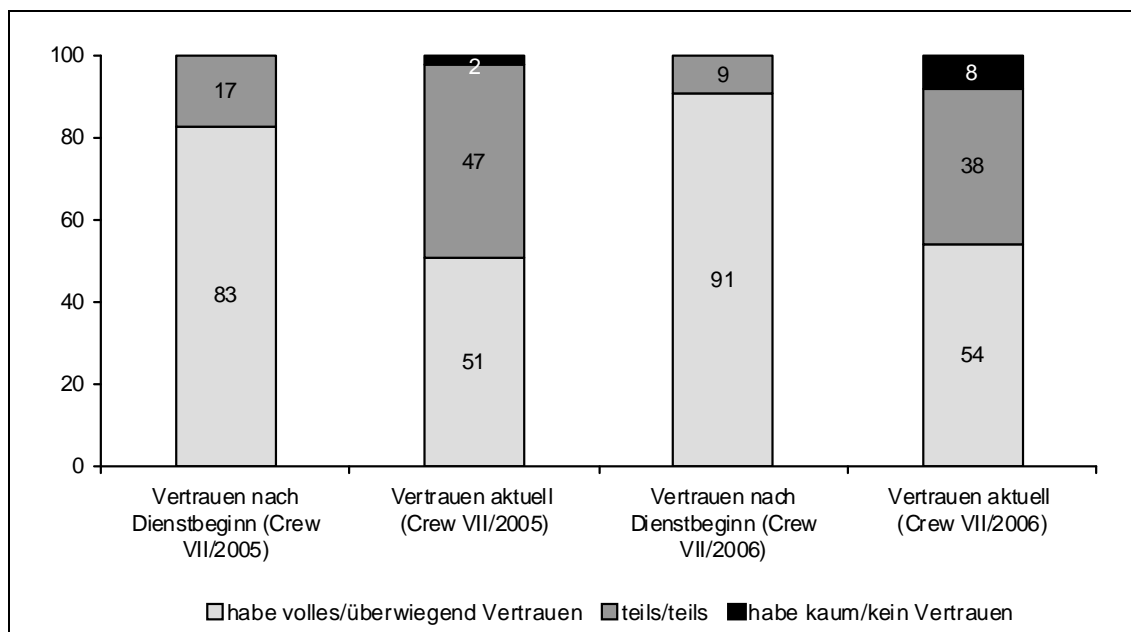
147 Frage: „Warum wollen Sie Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dafür?“ bzw. „Warum wollen Sie nicht Berufssoldat werden? Was spricht aus heutiger Sicht für Sie persönlich dagegen?“ (Hervorhebungen im Original).

Vertrauen in die Bundeswehr

Vertrauen ist ein wesentliches Element jeder sozialen Beziehung, induziert es doch Stabilität durch die „Reduktion sozialer Komplexität“ und befähigt zur individuellen Entscheidungsfindung auch unter der Bedingung begrenzter oder fehlender Information oder Zeitdruck.¹⁴⁸ Auch wenn für Soldatinnen und Soldaten primär der unmittelbare militärische Führer wesentlicher Adressat von Vertrauen ist, so ist auch Vertrauen in ihren Dienstherrn wichtig, schickt er sie doch in potenziell lebensgefährliche Einsätze.

Zum Zeitpunkt der Befragung im Studium haben jeweils eine knappe Mehrheit von Crew VII/2005 und Crew VII/2006 Vertrauen in die Bundeswehr (vgl. Abb. 7.9).¹⁴⁹ Volles Vertrauen haben dabei acht Prozent bzw. sieben Prozent der befragten Studierenden, überwiegend Vertrauen haben 43 Prozent bzw. 47 Prozent. Insgesamt zwei Prozent der Befragten von Crew VII/2005 und acht Prozent der Befragten von Crew VII/2006 geben zu Protokoll, sie hätten kaum Vertrauen oder überhaupt kein Vertrauen in die Bundeswehr.

Abbildung 7.9: Vertrauen in Bundeswehr (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



148 Vgl. dazu Luhmann (2001) und Luhmann (2000: 29).

149 Frage „Wie groß war Ihr Vertrauen in die Bundeswehr, als Sie ihren Dienst begonnen haben?“ bzw. „Wie groß ist alles in allem Ihr Vertrauen in die Bundeswehr als Ihren Arbeitgeber?“ Anteile „habe volles Vertrauen“ und „habe überwiegend Vertrauen“ bzw. „habe kaum Vertrauen“ und „habe überhaupt kein Vertrauen“ zu „habe Vertrauen“ bzw. „habe kein Vertrauen“ zusammengefasst. Anteile für „weiß nicht“ nicht berücksichtigt.

Dies stellt einen deutlichen Rückgang des Vertrauens seit Dienstbeginn dar, als noch acht von zehn Mitgliedern der Crew VII/2005 und neun von zehn Mitgliedern der Crew VII/2006 angaben, Vertrauen in die Bundeswehr zu haben.¹⁵⁰

Die Gründe für den Rückgang des Vertrauens konnten die Studierenden im Rahmen einer offenen Frage benennen.¹⁵¹ In der Befragtengruppe von Crew VII/2005, für die insgesamt 55 Nennungen vorliegen, dominieren die Themenkreise Vorgesetzte und politische Rahmenbedingungen: Ein Teil der Kritik richtet sich auf die Qualität der Vorgesetzten, denen etwa die Führungskompetenz abgesprochen wird oder die falsche Erwartungen geweckt hätten. Die Befragten beklagen außerdem fehlenden Rückhalt der Bundeswehreinsätze bei der Politik. Auch die Einsätze der Bundeswehr selbst, insbesondere deren Vorbereitung, Durchführung und Entlohnung, sind ein Kritikpunkt. Daneben tauchen Begründungen auf, die überbordende Bürokratie und schlechte Informationspolitik aufs Korn nehmen.

Die Kritik der Befragten von Crew VII/2006, die in 35 Nennungen artikuliert wurde, setzt ähnliche Akzente, hier tauchen aber vermehrt auch Argumente wie falsche Versprechungen seitens der Bundeswehr (insbesondere der Offizierbewerberprüfzentrale) und Klagen über finanzielle Kürzungen auf. In beiden Crews wird daneben auch thematisiert, dass einige Soldatinnen und Soldaten von einigen ihrer Kommilitonen enttäuscht sind oder sie für ungeeignet halten. Bei all diesen Nennungen ist zu berücksichtigen, dass etwaige schlechte Erfahrungen und Kritikpunkte auch die Erfahrungen von Kameradinnen und Kameraden einschließen, die eigentlich kritisierten Umstände also zum Teil nur mittelbar erlebt wurden, aber gleichwohl wirkmächtig sind.¹⁵²

Bei den 14 bzw. 6 Nennungen, die zugunsten eines Vertrauenszuwachses gemacht wurden,¹⁵³ werden schwerpunktmäßig ein besseres Verstehen der Institution Bundeswehr durch die bisherige Dienstzeit und Kenntnis über Dienstabläufe erwähnt, in Antworten der Befragten von Crew VII/2005 werden zudem die Vorgesetzten, die hier teilweise auch als Vorbilder fungieren, hervorgehoben.

150 Vgl. dazu auch Bulmahn (2010: 82–89), der einen ähnlichen Vertrauensrückgang unter Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr sowie ähnliche Gründe ausmacht.

151 Frage: „Wenn Sie der Bundeswehr heute weniger Vertrauen entgegenbringen als früher: Auf welche Ereignisse oder Entwicklungen ist der Vertrauensverlust zurückzuführen?“ (Hervorhebungen im Original).

152 Zu diesem Mechanismus und ähnlichen Gründen für einen Vertrauensrückgang unter Studierenden an den Universitäten der Bundeswehr siehe auch Bulmahn et al. (2010: 85–88).

153 Frage: „Wenn Sie der Bundeswehr heute mehr Vertrauen entgegenbringen als früher: Auf welche Ereignisse oder Entwicklungen ist der Vertrauenszuwachs zurückzuführen?“ (Hervorhebungen im Original).

Identifikation mit der Marine

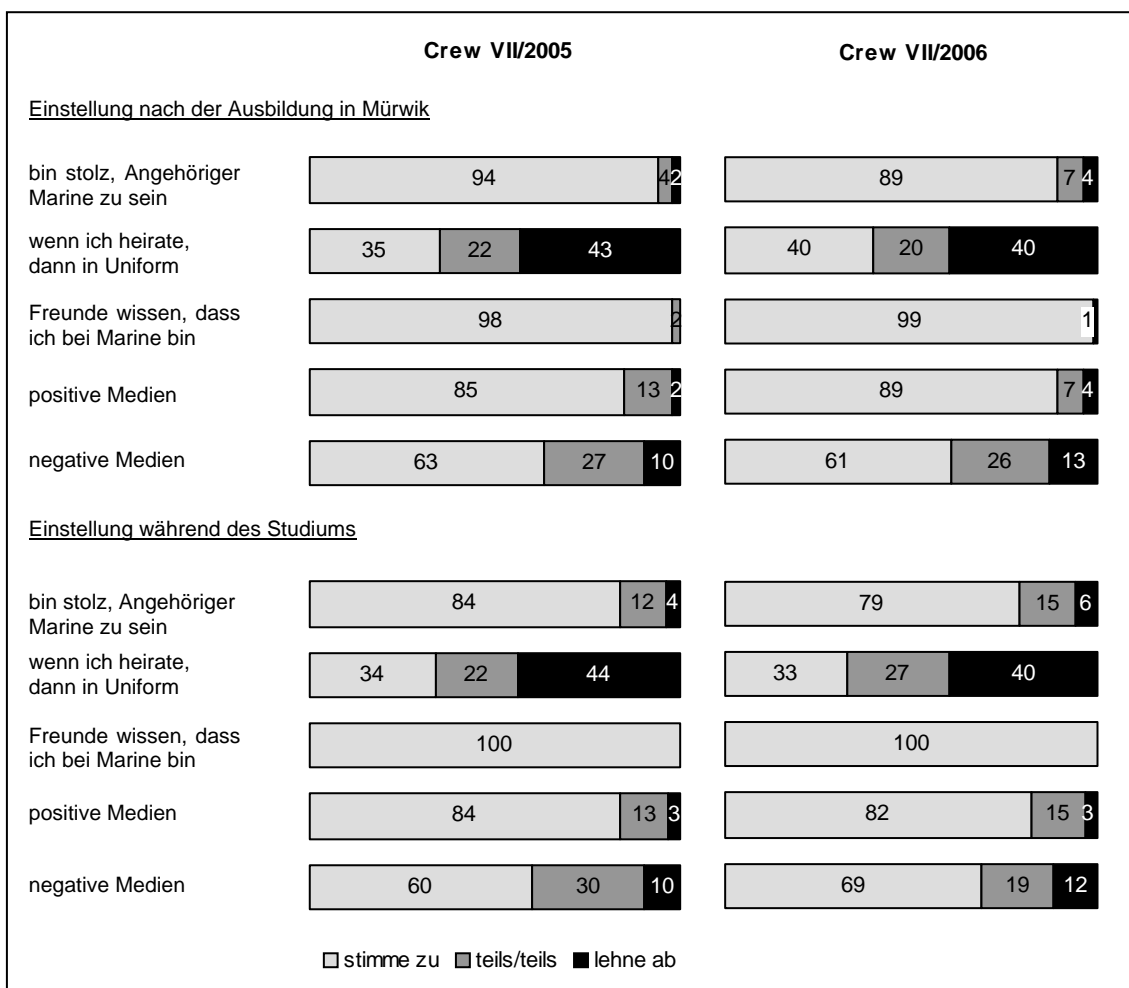
Die Identifikation mit der Bundeswehr wird als eine zentrale Voraussetzung für hohe Motivation und Einsatzbereitschaft der Soldatinnen und Soldaten verstanden. Um die Entwicklung dieser Bindung an die Marine zu überprüfen, werden den Marineoffizieren wiederkehrend einige Aussagen vorgelegt, zu denen sie Stellung beziehen sollen.¹⁵⁴ Dabei liegt den zu kommentierenden Aussagen die Annahme zugrunde, dass eine hohe Verbundenheit der Offiziere mit der Marine auch mit Stolz auf die Zugehörigkeit zur Teilstreitkraft einhergeht und dass diese ebenso nach außen kommuniziert wird. Positive oder negative mediale Berichterstattung über die Marine, die eine positive Selbstwahrnehmung stärkt oder „beschädigt“, kann dementsprechend auch Stolz oder Ärger auslösen.

So geben bei der abschließenden Befragung in Mürwik fast alle Mitglieder der Crews VII/2005 und VII/2006 (94 Prozent bzw. 89 Prozent) an, stolz zu sein, der Marine anzugehören (vgl. Abb. 7.10). Ebenso wissen die Freunde bei nahezu allen Offizieranwärtern, dass sie bei der Marine sind. Positive Medienberichte über die Marine machen 85 Prozent bzw. 89 Prozent stolz. Negative Berichterstattung trifft hingegen ungefähr sechs von zehn Studierenden beider Crews. Immerhin jeder Dritte der Crew VII/2005 und vier von zehn Mitgliedern der Crew VII/2006 – fast ausschließlich Männer – können sich vorstellen, bei ihrer Hochzeit die Uniform zu tragen.

Zwei Jahre später sind die Einstellungen zur Identifikation mit der Marine weitgehend gleich geblieben: Freude über positive Medienberichte über die Marine empfinden in der Befragtengruppe ungefähr genau so viele Soldatinnen und Soldaten wie zuvor, negative Berichterstattung ärgert 60 Prozent der Befragten von Crew VII/2005 und 69 Prozent der Befragten von Crew VII/2006. Alle Freunde der Soldatinnen und Soldaten wissen mittlerweile, dass sie bei der Marine sind. Schließlich bekunden in beiden Befragtengruppen jeweils nur knapp zehn Prozent weniger Marineoffiziere als zuvor ihren Stolz, Angehöriger der Marine zu sein. Insgesamt erweist sich die Verbundenheit mit der Marine, die in den Antworten zum Ausdruck kommt, über den beobachteten Zeitraum als recht stabil.

154 Frage: „Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie diese ab?“ Beispiel für Antwortmöglichkeit: „Ich bin stolz darauf, in der Öffentlichkeit als Angehöriger der Marine wahrgenommen zu werden.“ Anteile „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“ bzw. „lehne eher ab“ und „lehne voll und ganz ab“ zu „stimme zu“ bzw. „lehne ab“ zusammengefasst.

Abbildung 7.10: Identifikation mit der Marine (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)

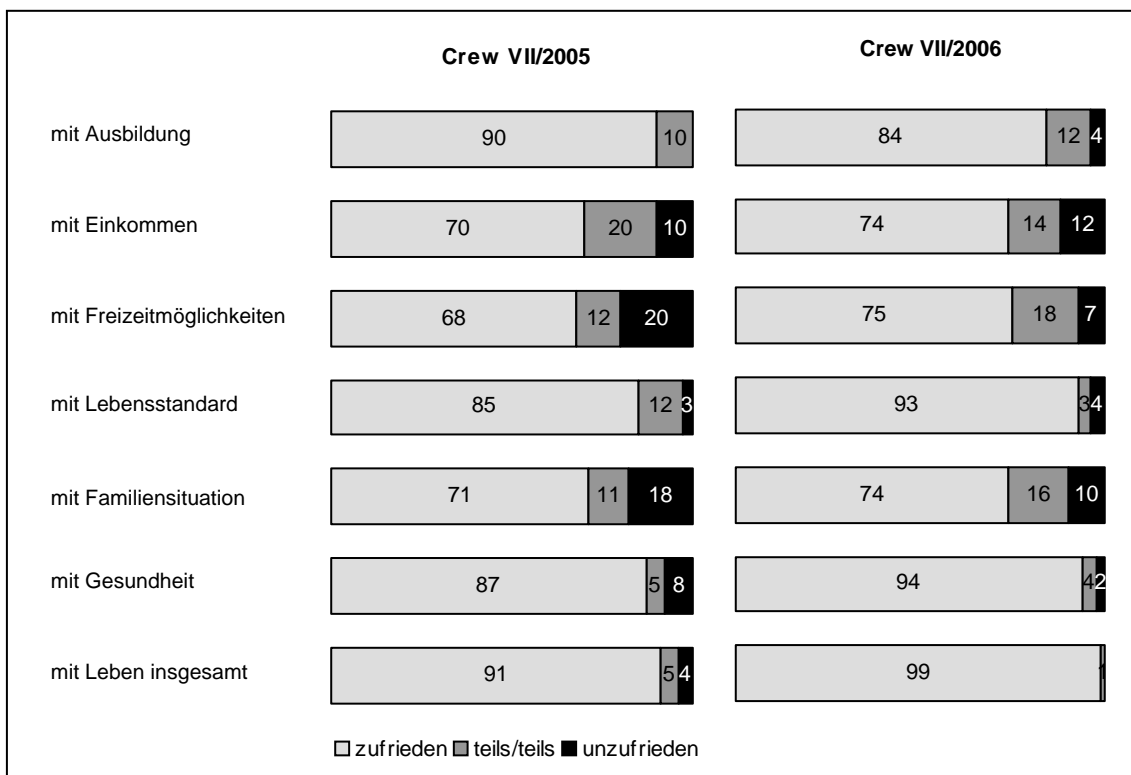


Zufriedenheit mit Lebensumständen

Lebenszufriedenheit ergibt sich in erster Linie aus der Erfüllung von subjektiv als begehrenswert angesehenen Zielen. Wesentliche Einflussfaktoren für die Zufriedenheit mit dem Leben sind dabei unter anderem das individuelle Erleben von Gesundheit, ökonomischen und sozialen Faktoren.¹⁵⁵ „Zum Glück braucht jedem nur sein eigener Zustand zu behagen“, formulierte Goethe. Sind die Marineoffiziere in diesem Sinne während der akademischen Ausbildung an den Universitäten der Bundeswehr glücklich und mit ihrem Leben zufrieden? Welche Lebensbereiche erweisen sich dabei als besonders wirkmächtig für die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt?

¹⁵⁵ Für den Zusammenhang von Lebenszufriedenheit mit Wohlstand und Arbeitsproduktivität aus ökonomischer Perspektive siehe Rätzl (2007), für den Konnex von Lebenszufriedenheit und sich ändernden Familienformen in der demografischen Forschung siehe Zimmermann/Easterlin (2006).

Abbildung 7.11: Zufriedenheit mit Lebensumständen (Crew VII/2005 und Crew VII/2006; Angaben in Prozent)



Mit 91 Prozent ist der überragende Teil der Befragten von Crew VII/2005 mit seinem Leben insgesamt zufrieden (vgl. Abb. 7.11);¹⁵⁶ es folgen die Teilbereiche Ausbildung (90 Prozent), Gesundheit (87 Prozent) und Lebensstandard (85 Prozent). Mehrheitlich zufrieden, wenn auch weniger deutlich, sind die befragten Marineoffiziere mit ihrer Familiensituation (71 Prozent), ihrem Einkommen (70 Prozent) und den Freizeitmöglichkeiten (68 Prozent). Zugleich sind mit den Freizeitmöglichkeiten (20 Prozent), der Familiensituation (18 Prozent) und dem Einkommen (10 Prozent) auch im Verhältnis die meisten Soldatinnen und Soldaten unzufrieden.

Mit ihrem Leben insgesamt sind fast alle befragten Offiziere der Crew VII/2006 zufrieden. Auch die Teilbereiche Gesundheit und Lebensstandard können sehr hohe Zufriedenheit verbuchen (94 Prozent bzw. 93 Prozent). Mit der Ausbildung sind acht von zehn Studierenden zufrieden. Drei Viertel aller befragten Crewmitglieder sind zudem zufrieden mit ihrem Einkommen, der Familiensituation und den Freizeitmöglichkeiten. Ähnlich wie in der Befragtengruppe der Crew VII/2005 vereinen diese Teilbereiche auch die

¹⁵⁶ Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Lebensbereichen?“ Anteile „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“ bzw. „eher unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ zu „zufrieden“ bzw. „unzufrieden“ zusammengefasst.

meisten „unzufrieden“-Stimmen auf sich (jeweils 12 Prozent, 10 Prozent und 7 Prozent). Im Vergleich mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit der deutschen Bevölkerung sind die Marineoffiziere ausgesprochen zufrieden.¹⁵⁷

Tabelle 7.1: Determinanten der Lebenszufriedenheit (Crew VII/2005 und Crew VII/2006)¹⁵⁸

	Lebensbereiche					
	Ausbildung	Einkommen	Freizeitmöglichkeiten	Lebensstandard	Familien-situation	Gesundheit
Crew VII/2005						
Korrelationskoeffizient (r)	,47	,15**	,37	,36	,43	,46
Crew VII/2006						
Korrelationskoeffizient (r)	,33	,26*	,32	,52	,51	,28*

Wie die genannten Teilbereichszufriedenheiten sich dabei auf die Gesamtzufriedenheit auswirken, soll hier mittels einer Korrelationsanalyse festgestellt werden (siehe Tab. 7.1). Für die Befragten der Crew VII/2005 ist von den abgefragten Lebensbereichen die Ausbildung der Bereich mit der höchsten Korrelation zur Gesamtzufriedenheit. Einen moderaten Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt haben auch die eigene Gesundheit und die Familiensituation, in geringerem Maß die Freizeitmöglichkeiten und der Lebensstandard. Das Einkommen hat hingegen keinen Einfluss auf die Zufriedenheit.

Der Lebensstandard und die Familiensituation haben für die Befragten von Crew VII/2006 den im Verhältnis größten Einfluss auf die empfundene Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt. Deutlich geringer laden alle anderen Lebensbereiche auf die Gesamtzufriedenheit, die geringste Korrelation weisen Gesundheit und Einkommen auf.

157 So ergibt sich im Rahmen des Sozio-Ökonomischen Panels für die Befragtengruppe im Jahr 2006 beim Punkt „Allgemeine Lebenszufriedenheit“ ein Mittelwert von 6,76 auf einer Skala von 0 („ganz und gar unzufrieden“) bis 10 („ganz und gar zufrieden“); vgl. Frick (2007: 115).

158 Korrelation einzelner Teilbereichszufriedenheit mit der Zufriedenheit „mit dem Leben insgesamt“. Sofern nicht anders angegeben, sind die Korrelationen auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant (Korrelation nach Pearson). * Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant. ** Nicht signifikant.

7.4 Zusammenfassung

Wenngleich die Ergebnisse für die Studiumsphase aufgrund des – im Verhältnis zu den Befragungen in Mürwik – geringen Rücklaufs einen vergleichsweise niedrigen Validitätsgrad besitzen, sind sie gleichwohl illustrativ für die Einstellungen und Bewertungen der Crews VII/2005 und VII/2006 während des Studiums.

In der retrospektiven Bewertung der Ausbildung an der MSM bewerten beide Befragungsguppen – die der Crew VII/2006 etwas stärker – sowohl die Einzelmodule wie auch den gesamten Ausbildungsabschnitt deutlich weniger zufrieden als noch am Ende der Zeit in Mürwik. Besonders gilt dies für die *Soldatische Basisausbildung* und in geringerem Maß auch für die *Infanteristische Basisausbildung*, *Flottenpraktikum* und *Seemännische Basisausbildung* verzeichnen im Verhältnis den geringsten Rückgang an Zufriedenheit. Dies liegt vermutlich an einer rückschauenden Neubewertung der Sinnhaftigkeit und identitätsstiftenden Wirkung der Ausbildung in Mürwik.

Mit ihrem Studium ist die große Mehrheit der Marineoffiziere zufrieden: 85 Prozent der Befragten von Crew VII/2005 und 74 Prozent der Befragten von Crew VII/2006 bewerten das Studium insgesamt positiv. Besonders die Mittelausstattung der Universitäten wie auch das Fachwissen der Lehrkräfte werden von beiden Crews gelobt. Organisatorische Aspekte wie Lage der Prüfungstermine und Notenvergabe werden dagegen schlechter beurteilt. Die strukturellen Aspekte des Studiums (Organisation des Studiums, Transparenz der Studienanforderungen und Planbarkeit des Studienverlaufs) werden von den befragten Studierenden der Crew VII/2006 erheblich kritischer bewertet, wofür wahrscheinlich die ab dem Herbst-Trimester 2007 erfolgte Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge verantwortlich ist. Insgesamt wird das Studium an den Universitäten der Bundeswehr durch die Offiziere besser bewertet als das Studium durch die Kommilitonen an zivilen Universitäten.

Die Schwierigkeiten im Studium liegen bei beiden Crews im Bereich der akademischen Anforderungen, wobei das intensive Lernen die größte Herausforderung darstellt. Die sich aus dem Studium ergebenden sozialen Anforderungen werden seitens der Marineoffiziere als am wenigsten belastend angesehen. Insgesamt haben die befragten Mitglieder der Crew VII/2006 die größeren Schwierigkeiten im Studium und denken auch häufiger über einen Studienabbruch nach. Primär werden für einen möglichen Studienabbruch in beiden Befragungsgruppen der hohe Leistungsdruck, fehlender Praxisbezug und die Distanz zur Familie und zu den Partnern als Gründe genannt. Motivierend wird

hingegen das Interesse am Studium an sich und am gewählten Fach betrachtet. Bei nur wenigen ist der Abschluss mit der Motivation verbunden, schnell zur Truppe zurückzukehren.

Die Hälfte der Befragten von Crew VII/2005 und eine Mehrheit der Befragten von Crew VII/2006 geben an, dass das Studium an sich eine Änderung des beruflichen Interesses bewirkt habe. Gleichwohl wollen aufgrund der Erfahrungen des Studiums rund 17 Prozent der Befragten nicht mehr Offizier der Bundeswehr sein bzw. sind sich dessen unsicher. Im Vergleich hat die familiäre Situation der Soldatinnen und Soldaten geringeren Einfluss auf veränderte Berufsinteressen, Lebensziele oder die Perspektive, Offizier der Bundeswehr zu sein. Auf lange Sicht könnte der Einfluss der familiären Situation aber an Gewicht gewinnen.

Bezüglich der künftigen Arbeitbedingungen bei der Bundeswehr werden vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geregelte Dienstzeiten und die Gleichberechtigung von Mann und Frau bezweifelt. Diese drei Aspekte haben sich im Vergleich mit früheren Einschätzungen deutlich verschlechtert. Ebenfalls kritisch wird die Perspektive bewertet, eine der Ausbildung entsprechende Verwendung und gute Sozialleistungen zu erhalten. Überaus positiv werden dagegen die Möglichkeiten eingeschätzt, Verantwortung übernehmen und Untergebene führen zu können sowie einen sicheren Arbeitsplatz zu haben. Diese Aspekte werden zudem deutlich besser gegenüber früheren Prognosen bewertet.

Beruhete die Teilnahme an Auslandseinsätzen für die Offiziere auf freiwilliger Entscheidung, dann würden sie Missionen im Inland und mit einem deutlichen Bezug zur Sicherheit des eigenen Heimatlandes ebenso wie Einsätze im Ausland mit erkennbaren humanitären Zielen bevorzugen. An militärischen Missionen mit hohem Konfliktpotenzial und Gefahr für Leib und Leben wie friedensschaffende oder -stabilisierende Einsätze würden deutlich weniger Soldatinnen und Soldaten freiwillig teilnehmen.

Berufssoldat zu werden, zieht im vierten Ausbildungsjahr gut ein Drittel der Befragten von Crew VII/2005 und gut ein Viertel der Befragten von Crew VII/2006 in Betracht. Als Argumente gegen diese Berufsperspektive werden meistens die Unvereinbarkeit des Berufs mit der Familie und eine alternative Karriere im Zivilbereich mit besseren Verdienstaussichten genannt. Ursächlich für eine befürwortende Haltung ist dabei in beiden Befragungsgruppen vor allem die Sichtweise, dass der Beruf einen sicheren Arbeitsplatz, Schutz vor den Unwägbarkeiten des Arbeitsmarktes, eine sichere Rente und Wei-

terbildungsmöglichkeiten bietet. Erst in zweiter Linie werden intrinsische Faktoren wie eine abwechslungsreiche Tätigkeit oder Freude am Beruf genannt.

Das Vertrauen in den Dienstherrn ist in beiden Gruppen seit Dienstbeginn leicht zurückgegangen. Begründet wird dies primär mit Enttäuschungen über die Qualität der Vorgesetzten und Kritik an der Politik, die nicht hinter den Einsätzen stünde. Thematisiert werden auch Argumente wie falsche Versprechungen seitens der Bundeswehr und Klagen über finanzielle Kürzungen. Teilweise wurden die kritisierten Umstände auch nur mittelbar erlebt, etwa über Erzählungen von Kameradinnen und Kameraden. Einen Zuwachs an Vertrauen beschreiben die befragten Marineoffiziere dagegen als durch ein besseres Verstehen der Institution Bundeswehr und Kenntnis über Dienstabläufe bedingt.

Gegenüber den zwei Jahre zuvor erhobenen Werten erweist sich die Verbundenheit mit der Marine als recht stabil: Im vierten Ausbildungsjahr sagen etwa acht von zehn Offizieren in beiden Befragungsgruppen, dass sie stolz sind, Angehöriger der Marine zu sein. Ein Großteil der Befragten empfindet Stolz bei positiven und Ärger bei negativen Medienberichten.

Mit ihrem Leben insgesamt sind beinahe alle Marineoffiziere, die an der Befragung teilgenommen haben, zufrieden. Neun von zehn Befragten von Crew VII/2005 sind mit der Ausbildung zufrieden, was sich am stärksten auf die Gesamtzufriedenheit auswirkt. 84 Prozent der Befragten von Crew VII/2006 sind zufrieden mit der Ausbildung, wobei die Bereiche Gesundheit und Lebensstandard noch höhere Zufriedenheitswerte aufweisen. Der Lebensstandard und die Familiensituation haben für die Befragten der Crew VII/2006 den im Verhältnis größten Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt. In beiden Gruppen hat das Einkommen geringen bzw. zu vernachlässigenden Einfluss auf die Zufriedenheit.

8 Ausblick

Die seit fünf Jahren seitens des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr durchgeführten Befragungen von Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtlern der Marine haben wesentlich dazu beigetragen, Erkenntnisse über deren Herkunft, Berufswahl und Erwartungen an die Ausbildung zu gewinnen. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse konnten zahlreiche Vorschläge beispielsweise zur personalwerblichen Optimierung gemacht werden. Auch hat die Bewertung der Ausbildung an der Marineschule Mürwik zum einen die hohe Zufriedenheit der Soldatinnen und Soldaten unterstrichen, aber zugleich Ansätze für Verbesserungen aufgezeigt, die – soweit möglich – auch seitens der Marineschule umgesetzt wurden und so bei nachfolgenden Crews zu einer deutlich besseren Bewertung des betroffenen Ausbildungsabschnitts geführt haben. Dies dokumentiert das Beispiel der GORCH FOCK und der dort monierten Hygiene- und Verpflegungsbedingungen, wo der Kritik der Crew VII/2007 durch entsprechende Änderungen Rechnung getragen wurde, die sich in der Folge bei Crew VII/2008 so nicht mehr findet. Insofern gibt die Panelstudie der Marineführung nicht nur wesentliche Informationen über ihren Offizier Nachwuchs an die Hand, sondern leistet auch mittelbar einen Beitrag zur Zufriedenheit der Offizieranwärter. Sowohl die Forschungsberichte selbst wie auch die zugehörigen Präsentationen an der MSM und im BMVg haben dabei viel Zuspruch erhalten, insbesondere auch durch den Inspekteur der Marine.

Die meisten Befunde zu Herkunft und Erwartungen, aber auch zu den Bewertungen der Ausbildung sind über alle Crews hinweg relativ stabil. In kommenden Erhebungsphasen wird darum zunächst das Modul I, also die Befragung der Marineoffiziere zum Einstieg in Mürwik, ausgesetzt. Dafür rücken verstärkt spätere Ausbildungsabschnitte, vor allem aber zunächst das Studium, in den Vordergrund. Hier werden sich vermutlich die Wegmarken der Entscheidung für oder gegen eine Perspektive „Berufssoldat“ deutlicher als bisher erkennen lassen. Den bisher – zumal im Rahmen einer Panelstudie – niedrigen Rücklaufquoten dieser Erhebungsphase kann dabei zum einen durch neu zu setzende organisatorische Rahmenbedingungen, gegebenenfalls aber auch durch eine behutsame Anpassung der Panelstudie begegnet werden. Entsprechende Schritte für die Befragungen während des Studiums wurden bereits eingeleitet.

9 Literaturverzeichnis

- Bargel, Tino/Müßig-Trapp, Peter/Willige, Janka (2008): Studienqualitätsmonitor 2007: Studienqualität und Studiengebühren. Hannover: Hochschul-Informations-System GmbH (HIS). Abrufbar unter: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200801.pdf (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Beinke, Lothar (2002): Familie und Berufswahl. Bad Honnef: Verlag K. H. Bock.
- Beinke, Lothar (2006): Der Einfluss von Peer Groups auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen. Ergebnisse einer Studie aus dem Jahre 2004 einschl. Alleinerziehender und Lehrer. In: Bley/Rullmann (Hrsg.) 2006: 249–265.
- Bley, Nikolaus/Rullmann, Marit (Hrsg.) (2006): Übergang Schule und Beruf. Aus der Praxis für die Praxis. Recklinghausen: FIAB.
- Bölke, Stefan (1998): Die Marineschule Mürwik. Europäische Hochschulschriften Kunstgeschichte. Frankfurt a. M.: Verlag Peter Lang.
- Bonnemann, Arwed/Hofmann-Broll, Ulrike (1997): Studentische Orientierungen zwischen akademischer und soldatischer Lebenswelt. Hochschuldidaktisches Zentrum, UniBw Hamburg, Manuskript.
- Bonnemann, Arwed/Posner, Christine (2000): Das Offizierberufsbild im Wandel? Teilbericht aus der UniBw-Studentenbefragung 1999. Zentrum für Hochschulforschung und Qualitätssicherung, UniBw Hamburg.
- Buchner, Peter (2005): Seemannsgarn und Friedensphilosophie: Anforderungen an die Marineoffizierausbildung. In: Collmer/Kümmel (Hrsg.) 2005: 79–92.
- Bulmahn, Thomas (2007a): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie 2006 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. (Forschungsbericht 81) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Bulmahn, Thomas (2007b): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. (Forschungsbericht 80) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Bulmahn, Thomas et al. (2008): Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsklima in der Bundesrepublik Deutschland. Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2007 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. (Forschungsbericht 86) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Bulmahn, Thomas et al. (2010): Ergebnisse der Studentenbefragung an den Universitäten der Bundeswehr Hamburg und München 2007. (Forschungsbericht 89) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).

- Bulmahn, Thomas/Burmeister, Julia/Thümmel, Kathleen (2009): Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Ergebnisse der Jugendstudie 2007 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. (Forschungsbericht 88) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (2006): Weißbuch 2006 zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr. Berlin. Abrufbar unter: www.weissbuch.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (2007): Einzelkonzeption Ausbildung in der Marine (EK AusbM). Erlassen durch den Inspekteur der Marine am 12.10.2007.
- Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (2007a): Einzelkonzeption für die Ausbildung in der Marine. Fü M I 5.
- Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) (2007b): Konzeptionelle Grundvorstellung „Die See als Basis für streitkräftegemeinsame Operationen“ (KGv Basis See). Fü M III 1.
- Bundeswehr (2010): Starke Truppe – Immer mehr Frauen entscheiden sich für die Bundeswehr. Erstellt am 11.01.2010. Abrufbar unter: http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLd443DnQHSGZASH6kTCxoJRUFw99X4_83FT9AP2C3IhyR0dFRQCsXOUq/delta/base64xml/L2dJQSEvUUt3QS80SVVFLzZfQ180QTc!/?yw_contentURL=%2FC1256EF4002AED30%2FW27DXCZE807INFODE%2Fcontent.jsp (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Collmer, Sabine/Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2005): Ein Job wie jeder andere? Zum Selbst- und Berufsverständnis von Soldaten. Baden-Baden: Nomos.
- Daily Mail (2009): „Thousands of British troops are too fat to be deployed to Afghanistan, reveals leaked Army memo“. Erstellt am 03.08.2009. Abrufbar unter: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-1203794/Thousands-British-troops-fat-deployed-Afghanistan-reveals-leaked-Army-memo.html> (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Deutsche Marine (2010a): Personal bei der Marine. Abrufbar unter: http://www.marine.de/portal/a/marine/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLNzKOD_TzBcmB2d5mIfqRcNGglFR9X4_83FR9b_0A_YLciHJHR0VFAAVe3to!/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUMvNEIVRS82XzIzX1FSRw!! (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Deutsche Marine (2010b): „Das Praktikum an Bord“. Abrufbar unter: http://www.marine.de/portal/a/marine/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLNzKON7T0dQFjgjneZiH6kQjhoJRUFV-P_NxUfW_9AP2C3IhyR0dFRQBmt6u1/delta/base64xml/L2dJQSEvUUt3QS80SVVFLzZfMjNfMTINTg!/?yw_contentURL=%2F01DB070000000001%2FW27C8GMF396INFODE%2Fcontent.jsp#par3 (letzter Abruf: 20.03.2010)
- Deutsches Marine Institut (1985): Marineschule Mürwik. Bonn: Mittler-Verlag.
- Elbe, Martin (2006): Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis. In: Gareis/Klein (Hrsg.) 2006: 459–472.

- Frick, Joachim R. (2007): SOEP-Monitor. Zeitreihen zur Entwicklung von Indikatoren zu zentralen Lebensbereichen. Beobachtungszeitraum: 1984–2006. Analyse-Ebene: Person. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Abrufbar unter: http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.61953.de/soepmonitor_person2006-linked.pdf (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.) (2006): Handbuch Militär und Sozialwissenschaft. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Groves, Robert M. et al. (2004): Survey Methodology. Hoboken/New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hagen, Ulrich vom (2003): Die protestantische Ethik als geistige Rüstung des deutschen Offizierskorps. In: Werkner/Leonhard (Hrsg.) 2003: 349–362.
- Hartmann, Martin/Offe, Claus (Hrsg.) (2001): Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- Heikenroth, André (2000): Wer will zur Bundeswehr? Eine Potenzialanalyse. Ergebnisse der allgemeinen Bevölkerungsumfrage 1998 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. (SOWI-Arbeitspapier Nr. 123) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Heine, Christoph et al. (2009): Studienqualität in Ost- und Westdeutschland. Eine Sekundäranalyse des Studienqualitätsmonitors 2008. Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS). Abrufbar unter: <http://www.hochschulkampagne.de/daten/HIS-Einschaetzung-Studienqualitaet-2009.pdf> (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Heublein, Ulrich et al. (2009): Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08. Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS). Abrufbar unter http://www.his.de/pdf/21/studienabbruch_ursachen.pdf (letzter Abruf: 16.03.2010)
- Hillmann, Jörn/Scheiblich, Reinhard (2002): „Das rote Schloß am Meer“. Die Marineschule Mürwik seit ihrer Gründung. Hamburg: Convent Verlag.
- Kratzmann, Jürgen E. (2009): Quo Vadis Deutsche Marine? Zielvorstellung Marine 2025+. In: MarineForum, 11/2009, 4–7.
- Langer, Daniel (2006): Die Berufszufriedenheit von Soldaten der Bundeswehr. In: Gareis/Klein (Hrsg.) 2006: 527–538.
- Luhmann, Niklas (2000): Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart: UTB.
- Luhmann, Niklas (2001): Vertrautheit, Zuversicht, Vertrauen: Probleme und Alternativen. In: Hartmann/Offe (Hrsg.) 2001: 144–160.
- Marineamt (2009a): Themenübersicht Lehrplan „Soldatische Basisausbildung“.
- Marineamt (2009b): Stoffgliederung Ausbildungsmodul „Seemännische Basisausbildung“.
- Marineamt (2009c): Stoffgliederung Ausbildungsmodul „Nautische Basisausbildung“.

- Marineschule Mürwik (MSM) (2009): Ausbildungsweisung für den Lehrgang „Offizierlehrgang TrD/ROA“.
- Marr, Rainer (Hrsg.) (2001): Kaderschmiede Bundeswehr? Vom Offizier zum Manager. Karriereperspektiven von Absolventen der Universitäten der Bundeswehr in Wirtschaft und Verwaltung. Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung an der Universität der Bundeswehr München e. V. Neubiberg.
- Meyer, Christine (2008): Altern und Zeit. Der Einfluss des demographischen Wandels auf Zeitstrukturen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2009): Die OECD in Zahlen und Fakten 2009. Abrufbar unter: <http://www.oecdilibrary.org/oecd/content/serial/18147364> (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Rätzel, Stefan (2007): Ökonomie und Glück – zurück zu den Wurzeln? *Wirtschaftsdienst*, 87: 5, 335–344.
- Rendtel, Ulrich (1991): Über die Behandlung des Selektivitäts-Problems bei der Auswertung von Paneldaten – dargestellt an zwei Fallbeispielen aus dem sozio-ökonomischen Panel. In: Rendtel et al. 1991: 35–59.
- Rendtel, Ulrich et al. (1991): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: Analysen auf der Grundlage des sozio-ökonomischen Panels.
- Robbins, Steven B. et al. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. In: *Psychological Bulletin*, 130: 2, 261–288.
- Sender, Wolfgang (2008): Die Berufsbiografie von Marineoffizieren. Die Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik – Bericht zur Befragung von Offizieranwärterinnen und Offizieranwärtern der Crew VII/2005 und Crew VII/2006. (Forschungsbericht 85) Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Sender, Wolfgang (2009): Die Berufsbiografie von Marineoffizieren. Berufswahl, berufliche Erwartungen und Evaluation der Offizierausbildung an der Marineschule Mürwik – Ergebnisse der Befragungen der Crews VII/2005 bis VII/2008. (Forschungsbericht 87) Strausberg: Sozialwissenschaftliches der Bundeswehr. Abrufbar unter: www.sowi.bundeswehr.de (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Statistisches Bundesamt (2010): Bildungsstand. Bevölkerung nach Bildungsabschluss in Deutschland. Abrufbar unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Content100/Bildungsabschluss,templateId=renderPrint.psml> (letzter Abruf: 16.03.2010).
- Strategie & Technik (2010): Aus der Marine. In: *Strategie & Technik*, Februar 2010, 59.
- Trapmann, Sabrina et al. (2007): Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse. In: *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 21, 11–27.
- Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages (1999): Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte. Jahresbericht 1998. (40. Bericht) Drucksache 14/500. Berlin: Deutscher Bundestag.

- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2009): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2008. (50. Bericht) Drucksache 16/12200. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Werkner, Ines-Jacqueline/Leonhard, Nina (Hrsg.) (2003): Aufschwung oder Niedergang? Religion und Glauben in Militär und Gesellschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.: Verlag Peter Lang.
- Wolffsohn, Michael (2009): Die Bundeswehr ist eine Unterschichtenarmee. Abrufbar unter: <http://www.welt.de/politik/deutschland/article4368744/Die-Bundeswehr-ist-eine-Unterschichtenarmee.html> (erstellt am 21. August 2009; letzter Abruf: 16.03.2010).
- World Health Organization (WHO) (2007): The Challenge of obesity in the WHO European Region and the strategies for response. Summary. Kopenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe.
- Zimmermann, Anke/Easterlin, Richard E. (2006): Happily Ever After? Cohabitation, Marriage, Divorce, and Happiness in Germany. In: Population and Development Review, 32: 3, 511–528.

Zum Inhalt: Seit 2005 führt das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) Befragungen der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter der Marine durch. Im Rahmen einer langfristig angelegten Panelstudie werden mittels schriftlicher standardisierter Befragungen dabei Erkenntnisse über Herkunft, Berufswahl und Erwartungen der Marineoffizieranwärter an ihren Beruf und ihre Ausbildung gewonnen. Daneben wird geprüft, wie die Marineoffizieranwärter ihre Ausbildung erleben und bewerten und wie sich während dieser Ausbildung ihre Persönlichkeit und ihre Bindung an die Bundeswehr entwickeln.

Der vorliegende Forschungsbericht beinhaltet die Befragungsergebnisse von 1 231 Offizieranwärttern der Crews VII/2005 bis VII/2009 für die Ausbildungsphase an der Marineschule Mürwik. Er führt damit die Forschungsberichte 85 und 87 fort, die 2008 und 2009 erschienen sind, und erweitert die bisherigen Erkenntnisse um die Ergebnisse des Befragungsmoduls III: Erstmals wird auch die Einschätzung der Studiumsphase durch 164 Marineoffizieranwärter der Crews VII/2005 und VII/2006 und eine Analyse deren persönlicher Entwicklung dargestellt.

Zum Verfasser: Carsten Pietsch (Jg. 1977) hat von 1999 bis 2006 Rechtswissenschaft sowie Politikwissenschaft, Soziologie und Geschichte in Konstanz und Passau studiert. Nach seinem Studium war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter am Lehrstuhl für Politikwissenschaft I der Universität Passau beschäftigt. Zugleich verfolgt er sein Promotionsvorhaben zur Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik und deren institutionelle Ausgestaltung. Seit Dezember 2008 arbeitet er am SWInstBw als wissenschaftlicher Mitarbeiter in den Forschungsschwerpunkten „Einstellungsforschung und Meinungsumfragen“, „Personalgewinnung und Personalbindung“ sowie „Sozialwissenschaftliche Begleitung der Auslandseinsätze der Bundeswehr“. Im Rahmen seiner Tätigkeit für den Forschungsschwerpunkt „Einstellungsforschung und Meinungsumfragen“ ist er verantwortlicher Projektbearbeiter für die Panelstudie über die Berufsbiografie von Marineoffizieren. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Wahrnehmung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für das Institut.

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