

Ein traditioneller Beruf in der Moderne – Motivanalyse zur Berufsentscheidung „Soldat“

von Margot Lecker und Renate Schmölder¹⁾

1. Einleitung

Die Zeit nach dem Kalten Krieg brachte tiefgehende Veränderungen in wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Bereichen mit sich. Durch diesen Wandel kam es zu zahlreichen Reformen in den verschiedensten Bereichen der Politik und Wirtschaft.

Da das Verhältnis von Streitkräften grundsätzlich ein Zweidimensionales – ein politisch-militärisches und ein zivil-militärisches – ist, zeigten sich auch im militärischen Bereich Auswirkungen der neuen Situation.

Die traditionellen Rollen der Streitkräfte²⁾ verzeichneten einen Bedeutungswandel, der mit Ver-Streetworkung, Ver-Zivildienstlichung und Konstabularisierung einherging. Durch den Prozess der Mondialisierung, auch GTI-Prozess genannt, genauer durch seine Subprozesse der Globalisierung, Transnationalisierung und Internationalisierung, wandelte sich das Soldatenbild von dem eines Soldaten eines Massenheeres des 20. Jahrhunderts über die Berufsarmee zum „technologischen Krieger“ des 21. Jahrhunderts. (Bredow/Kümmel, 1999, S. 4+24) Das Rollen-Set des Soldaten forderte somit eine Erweiterung hinsichtlich der Ausbildung und der Einsatzbereiche. Enorme Auswirkungen auf die Streitkräfte waren die Folge. Dies führte dazu, dass es ab 1990 zu einer großen Anzahl von Heeresreformen in den europäischen Streitkräften kam. Reduzierungen von Rüstungsausgaben, Verkleinerung der Streitkräfte bzw. Transformationen zu Berufsheeren standen im Zentrum der Umstrukturierungen. Die neuen Herausforderungen bedingten eine neue sicherheitspolitische Gestaltung, die mit dem Begriff Environment Shaping³⁾ bezeichnet wird. In Mittelpunkt stand hierbei die

¹⁾ Anmerkung: Wenn im folgenden Text männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert.

²⁾ Laut Clausewitz sind die einerseits die Verteidigung des eigenen Staates und andererseits der Angriff auf andere Staaten zur Durchsetzung nationaler Interessen.

³⁾ http://wi.informatik.unibwmuenchen.de/_portal/_content/professorships/systemScience/armedForces/armee-zukunft.pdf (1.4.2008).

Tatsache, dass durch diplomatische und wirtschaftliche Maßnahmen strategische Vacua und gefährliche Hegemonien entstehen können. Insgesamt kann ein Trend zur Demilitarisierung der Gesellschaft und Zivilisierung des Militärs beobachtet werden.

Ogleich die Zeitzeichen auf Frieden deuten, wird der klassische Staatenkrieg, der bis zum Ende des Kalten Krieges vorherrschend war, von neuen, parastaatlichen Konfliktformen abgelöst. E. Kants Meinung, „der Friede sei keine leere Idee, sondern eine Aufgabe, die, nach und nach gelöst, ihrem Ziel beständig näher kommt“, und damit die Auffassung, dass die Moderne eine Ablösung von gewaltsamen Strukturen mit sich bringe, kann nicht verifiziert werden. (Herberg-Rothe, 2003, S. 48) Bei H. Münkler wird von der Entstaatlichung des Krieges gesprochen, da der Staat das Monopol der Gewaltausübung nicht mehr zur Gänze für sich beansprucht. Beispielsweise werden paramilitärische Verbände, Truppen der Warlords, lokale Milizen oder Söldnereinheiten nicht vom Staat besoldet, sondern sind in finanzieller Hinsicht auf sich selbst gestellt.⁴⁾ Häufig stehen wirtschaftliche Faktoren, Interessenskonflikte um Ressourcen hinter den kriegerischen Auseinandersetzungen. Durch die moderne, mondialisierte Informations- und Kommunikationsgesellschaft sind die zahlreichen Kriegsgeschehen nicht nur lokal, sondern auch weltweit bekannt. Die aktuellen Trends bringen neuartige Bedrohungen mit sich, sodass sich die Sicherheits- und Verteidigungspolitik künftig einem Veränderungsprozess stellen müssen.

Durch den allgemeinen Konsens, humanitäre Hilfe leisten zu wollen, beinhalten die neuen Aufgabenbereiche der Streitkräfte Missionen, wie z.B. humanitäre Rettungseinsätze, friedenserhaltende Aufgaben, Hilfestellung bei der Herstellung der innerstaatlichen Ordnung u.v.m.

Der Soldat der Zukunft muss für diese Aufgaben mit den nötigen zivilen wie auch militärischen Kompetenzen ausgestattet sein. H. Linnenkamp umschrieb das Berufsbild dieser Soldaten folgend: „Soldaten werden immer häufiger nicht, wie in der gesamten Geschichte bisher, als notwendigerweise gewaltbereite Partei auftreten, sondern als Partner der Zivilbevölkerung, Kooperationsinstrument für Nichtregierungsorganisationen, neutrale Vermittler zwischen sich gegenüberstehenden Parteien und schließlich

⁴⁾ http://wi.informatik.unibwmuennen.de/_portal/_content/professorships/systemScience/armedForces/armee-zukunft.pdf (1.4.2008).

als Gäste in fremden Ländern.“ (Bredow/Kümmel, 1999, S. 17) Die Anpassung an den gesellschaftlichen Wandel verlangt von den Streitkräften und somit auch von den Soldaten ein hohes Maß an Flexibilität, welche zusätzlich auch durch das sich wandelnde Kriegsbild eingefordert wird. Die Vielschichtigkeit des Einsatzspektrums und die Komplexität der Einsätze erfordern eine Professionalität, die Soldaten sowohl im Kampf- als auch in Konfliktsituationen zu beweisen haben.

Entsprechend der notwendigen Neuorientierung militärischen Denkens und Handelns ist ein neuer Soldatentyp mit einem neuen Selbstverständnis im Entstehen. Der Soldat von heute sieht sich hauptsächlich als Schützer, Retter und Helfer und dies auf internationaler Ebene, wobei eine spezifische interkulturelle Kompetenz wertvolle Unterstützung bei der Bewältigung dieser Aufgaben bietet. Das moderne Berufsprofil des Soldaten reicht von zivilen, präventiven bis hin zu soldatischen Tätigkeitsbereichen. Die Tugenden wie Tapferkeit, Disziplin, Treue, Gehorsam, Kameradschaftlichkeit, Solidarität, Dienen, Selbstbeherrschung und Einsatz- und Opferbereitschaft u.ä. werden jedoch auch in Zukunft zum soldatischen Selbstverständnis gehören.

Die eben erwähnten Eigenschaften stellen unter anderem einen Teilbereich der folgenden Untersuchung dar. Zunächst wird in einem kurzen Abriss in die Berufssoziologie eingeführt, danach wird auf die Motive der Entscheidung, den Beruf Soldat in der heutigen Zeit zu ergreifen, eingegangen.

2. Berufssoziologie

Beruf

... ist in allen modernen Gesellschaften ein zentraler Faktor, der die Position des Individuums und dessen unmittelbares Umfeld mitbestimmt.

(Quelle 1)

Beruf

... hat daher eine Brückenfunktion, kann als Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft betrachtet werden und stützt somit die Sozialstruktur.

(Quelle 1)

Beruf

... versetzt Individuen in die Lage, Zugriff auf Ressourcen und Institutionen zu haben und bringt für jedes Gesellschaftsmitglied einen bestimmten Grad an Autonomie, Freiheit und Selbstbestimmung aber auch Fremdbestimmung mit sich. (Quelle 1)

Beruf

... beeinflusst den Umfang, die Art und den Inhalt von Interaktionen der Individuen bzw. der Berufsgruppen (Intra- und Interinteraktionen). (Quelle 2)

Beruf

... stellt somit einen Gradmesser der sozialen Integration dar. (Quelle 2)

Beruf

... bedeutet Aufbau sozialer Beziehungen, Karrierechancen und dies sowohl die Richtung wie auch das Ausmaß betreffend. (Quelle 1)

Beruf

... lässt seine Akteure an politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Systemen teilhaben. (Quelle 1)

Beruf

... bietet den Individuen durch diese Teilhabe Gratifikationen aber auch Pressionen dieser Systeme. (Quelle 1)

Beruf

... schafft die Basis für die soziale Identität des Individuums. (Quelle 3)

(Quelle 1: Kurtz, 2005, S. 48f; Quelle 2: König, 1965, S. 190; Quelle 3: Bolte/Beck/Brater, 1988, S. 190).

„Arbeit – Beruf – Profession“, all dies erschien bis ca. Mitte des 20. Jahrhunderts eine leichte Fragestellung im Bereich der Soziologie zu sein. Doch durch zahlreiche Faktoren, wie beispielsweise das Ansteigen der Zahlen an Erwerbstätigen, neuen Berufen, Berufswechslern, Veränderungen der Berufsstrukturen u. v. m., entstand eine Komplexität in diesem Bereich, die dazu führte, dass seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges sich die Berufssoziologie als eigenständiges Fach entwickelte.

Laut J. Schwerdtfeger ist Beschäftigung mit Arbeit und Beruf eine Beschäftigung mit der Gesellschaft, wobei vielfältige Zugänge zu diesem Themenbereich möglich sind. Allein die Definitionen der Begriffe „Arbeit“ und „Beruf“ zeigen je nach Bezugssystem divergierende Inhalte. (Schwerdtfeger, 1967, S. 10)

Die Antike kannte den Begriff „Arbeit“, der mit körperlicher Tätigkeit in Zusammenhang gebracht wurde. Diese Arbeitsform wurde den Unfreien, den Sklaven, den Fremden, den Knechten zugeschrieben, wodurch der Begriff eine sozial niedrige Stellung in der Gesellschaft indoktriniert bekam. Erwerbsarbeit erzeugte Abhängigkeit, und diese war ein Merkmal für eine

sklavenähnliche Position. Zunächst bedeutete dies, dass bis ins Mittelalter jede Arbeit, die zum Lebenserhalt ausgeübt wurde, eine soziale Abwertung erfuhr. Erst durch die arbeitsteilige Gesellschaft, die funktionale Kooperation der drei Stände, wurde Arbeit als gesellschaftsnotwendig angesehen, obwohl nicht alle Mitglieder in dem Zeitraum arbeiteten. Der Begriff der „laboratores“ war zunächst auf die Bauern beschränkt, doch erfolgte bald eine Begriffserweiterung durch das Entstehen der Handwerks und des Handels.

„Arbeit“ zeigt sich heute viel offener und wird auch für Tätigkeiten verwendet, die nicht nur dem Lebenserhalt dienen. Als Beispiel hierfür seien nur einige bekannte Begriffe wie Eigenarbeit, Beziehungsarbeit, Trauerarbeit u.ä. genannt.

Im Gegensatz zum Begriff Arbeit ist der Berufsbegriff enger gefasst, da er eine spezifische Form der Arbeit beschreibt. Th. Luckmann (1927*) und W. M. Sprondel (1938*) definieren Beruf als jene Arbeit, die sich in ausdifferenzierter Rollenstruktur konstituiert. (Luckmann/Sprondel, 1972, S. 13)

Die erstmalige Verwendung des Begriffs „Beruf“ wird M. Luther (1483-1546) zugeschrieben, der bei der Übersetzung des Neuen Testaments das Wort Arbeit mit Beruf übersetzte. (Kurtz, 2005, S. 74) Dies bedeutete für die Gesellschaft des 16. Jahrhunderts eine soziale Aufwertung der Erwerbsarbeit. Jedoch fungierte der Beruf gemäß der Ständegesellschaft des Mittelalters als ein zugeschriebener sozialer Status, der mittels der Geburt festgelegt war. Die soziale Positionierung geschah zunächst durch Herkunft und in den folgenden Jahrhunderten durch den Beruf selbst, wobei sich immer mehr eine freie Berufswahl, welche durch Anlage, Talent, Geschick und Begabung beeinflusst wurde, durchsetzte.

Im Zeitalter der Aufklärung wurde zwischen dem Begriff „Profession“ und „Vocation“ unterschieden. Profession umfasste alle Tätigkeiten, die zum Unterhalt beitragen, Vocation hingegen beinhaltete die Bedeutung der persönlichen Berufung zu einer Tätigkeit. (Kurtz, 2005, S. 76f) Durch diese Differenzierung wurde der Beruf als ein Medium der Persönlichkeitsvervollkommnung interpretiert. (Vgl. Maslow's Motivationstheorie mit der Bedürfnispyramide Physiologische Grundbedürfnisse, Sicherheitsbedürfnis, soziale Beziehung, soziale Anerkennung, Selbstverwirklichung.) Zugleich entwickelte sich das Gedankengut, dass der Beruf als Pflichterfüllung des Individuums an der menschlichen Gesamtordnung betrachtet werden sollte.

E. Durkheim (1858-1917) fordert vom Beruf, speziell von den Berufsgruppen, die er als ein Verbindungsglied zwischen Individuum und Gesellschaft bezeichnet, die Schaffung eines Regelwerks für die „dècentralisation de la vie morale“, um durch diese „dècentralisation professionnelle“ der gesellschaftlichen Anomietendenz entgegenzuwirken. (Kurtz, 2005, S. 22f) M. Weber's (1864-1920) Definition hingegen stellte die persönliche Qualifikation als zentrales Kriterium für den Beruf fest. „Beruf ist jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistung einer Person [...], welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbschance ist.“ (Kurtz, 2005, S. 28) Bei G. Simmel (1858-1918) steht im Zentrum seiner Betrachtung das Element der Berufung. Abgeleitet davon bezeichnet er Arbeit im Gegensatz zu Beruf als eine gesellschaftliche Kategorie. Laut H. Kluth (1922-1977), einer der Begründer der Industrie-soziologie, ist der Berufsbegriff durch die Verknüpfung von personaler Qualifikation und einem entsprechenden Leistungsbewusstsein bestimmt. H. Kluth nähert sich mit dieser Definition der Moderne, dem 20. Jahrhundert, das durch Berufsmobilität, arbeitsteilige, technische, organisierte Arbeit u.ä.m. gekennzeichnet ist, an. (Schwerdtfeger, 1967, S. 17)

In seinem Werk „Die Lehre vom Beruf“ spricht K. Dunkmann (1868-1932) dem Beruf die Funktion der Gemeinschaft zu, d.h. dass der Beruf aus innerer Berufung und im Dienste für die Gemeinschaft geleistet wird. Er verstärkt hiermit den Ansatz, wodurch der Beruf als verbindendes Glied zwischen Gemeinschaft, Gesellschaft und Individuum interpretiert wird.

Diese Überlegungen werden ebenso von den Soziologen der Chicagoer Schule mittels verschiedener Studien bekräftigt. Im Gegensatz zu Durkheims und Webers Gedankenkonstrukt kommen Th. H. Marshall (1893-1982) und T. Parsons (1902-1976) zu der Aussage, dass sich Moral und Ökonomie nicht widersprechen müssen. Beide Wissenschaftler bestätigen, dass der Beruf als Dienst an der Gesellschaft durch seine Mitglieder gesehen werden kann, eben dadurch, dass sie den Aspekt der Umweltanpassung im Zusammenhang mit dem Beruf in die Thematik einführen. Parsons definiert gemeinsam mit N. J. Smelser (1930*) die Berufsrolle als eine Leistungsrolle, die in den jeweiligen Organisationen von den Individuen eingenommen wird. Berufsgruppen finden ihre Identitäten beim rationellen Verfolgen ihrer gemeinsamen Ziele.

Professionen haben somit für Parsons eine einzigartige Position in der Gesellschaft. Sie zeigen eine besondere Form einer institutionalisierten

Solidarität unter Fremden. Wegen ihrer fachspezifischen Kompetenz in ihren Bereichen sind sie jedem anderen Gesellschaftsmitglied überlegen und nehmen allgemeine Zuschreibungen und Einschätzungen einer Berufsgruppe für jeden einzelnen Akteur dieser Gruppe in Anspruch. Profession bedeutet gleichzeitig eine funktionssysteminterne Unterscheidung, die auf die Koppelung von Individuen und nicht wie beim Beruf mit einer Koppelung von Funktionssystemen zurückzuführen ist. Die Gesellschaft hat es den Professionen überlassen, für die Öffentlichkeit obligatorische Deutungen bereitzustellen, woraus sich diese ihre Legitimierung innerhalb der sozialen Ordnung ableiten. Aufgrund mangelnder Alternativen ist die Gesellschaft auf Leistungserbringungen spezieller Berufsgruppen angewiesen. Machttheoretiker wie z.B. D. Rueschemeyer oder E. Freidson stellen die Bedeutung von Ausbildung und Wissen einerseits als Grundlage für den Professionalisierungsprozess und andererseits als Ressource für das Machtgefüge der modernen Gesellschaft dar. Profession stellt durch diesen besonderen Status in der Gesellschaft ein wesentliches Strukturmerkmal moderner Gesellschaften dar.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden seitens der Berufssoziologen neue Wege beschritten, die demgemäß zu neuen Begriffsdefinitionen führten. Aspekte wie der Beruf als „Vermittlerdistanz von Bildung und Produktion“ oder Berufsarbeit als „Medium der persönlichen Sinnrealisation und Daseinsdeutung und der Verwirklichung biographischer Intentionen und Interessen“ rückten in den Mittelpunkt der Theoriemodelle. (Kurtz, 2005, S. 48) Nach Studien von R. König (1906-1992) weist die Berufsarbeit eine doppelte Zweckstruktur auf. Dies sind einerseits die objektive Ebene mit dem Beitrag zur gesellschaftlichen Problemlösung und Bedürfnisbefriedigung und andererseits die subjektive Ebene, die die Lösungen von Eigenproblemen als zentrales Element innehat. (Bolte/Beck/Brater, 1988, S. 53f)

Berufswahl

Die Berufswahlentscheidung inkludiert für jeden Akteur eine große Tragweite, betreffend seinen Lebensweg, sowohl beruflicher wie auch privater Art. Durch die Vielfalt des Angebots an Berufen wird die Berufswahl immer schwieriger. Jedoch nicht nur das mannigfaltige Angebot beeinflusst die Entscheidung sondern auch das Bewusstsein mit der damit verbundenen Veränderung, den Eintritt bzw. Situierung in eine soziale Position innerhalb der Gesellschaft zu tätigen. E. H. Erikson (1902-1994), bekannt durch das von ihm entwickelte Stufenmodell der psychosozialen Entwicklung, fasst

dies mit der Aussage wie folgt zusammen: „Die Berufswahl schließt Aufgaben ein, die für alle Aspekte der Identitätsbildung zentral sind: Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Interessen, Kenntnis realistischer Alternativen und die Fähigkeit, die „beste“ Entscheidung zu treffen und ihr zu folgen.“ Verschiedene Studien belegen, dass die größte Lebenszufriedenheit aus den Bereichen Familienleben und Beruf abgeleitet wird. (Zimbardo, 1992, S. 92-96) Die Berufswahl stellt somit eine der wichtigsten und schwierigsten Entscheidungen im Leben eines Menschen dar, da sie nicht nur die Wahl der wirtschaftlichen Existenzmöglichkeiten sondern auch eine Wahl des sozialen Milieus beinhaltet.

Faktoren der Berufswahl

Eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst die Berufswahl. Dazu zählen endogene (interne, individuelle) wie auch exogene (äußere, gesellschaftliche) Faktoren. Zu den endogenen Faktoren gehören neben den somatischen Voraussetzungen, wie Alter und Geschlecht, auch Eignung, Neigung und Wahlreife des Individuums. Unter den exogenen Einflüssen werden solche wie die der Familie, der Schule, regionale Gegebenheiten und Peergroups subsumiert. Zusätzlich zu den bereits genannten Determinanten können situative Faktoren, beispielsweise die technische Entwicklung, Berufsausschließungsgründe oder wirtschaftliche Entwicklung, genannt werden. (Pollmann, 1993, S. 21-31)

Generelle Antriebsmomente sind von Individuum zu Individuum verschieden. Trotzdem gibt es einige Motive, die bei der Erklärung von Berufswahlverhalten eine Rolle spielen. Früher war es sicherlich das Bedürfnis die (über)lebensnotwendigen Bedürfnisse zu befriedigen. Dieser Faktor steht heute nicht mehr im Zentrum der Berufswahlüberlegungen. Ein heute möglicher Einfluss könnte im Bestätigungsdrang zu finden sein. S. Freud (1856-1939) spricht in diesem Zusammenhang vom Bewältigungstrieb des Menschen. In jedem Individuum steckt das Bedürfnis Probleme meistern, kontrollieren oder Dinge verändern zu können. Im Zentrum der Motivation können auch die persönliche Geltung, das soziale Ansehen, das Prestige und das Verlangen nach Erfolg stehen, da Arbeit in modernen Gesellschaften als soziale Legitimation angesehen wird. Ein weiterer Antrieb kann die soziale Pflichterfüllung sein, die bereits von M. Weber als höchstes Gut und sittliche Selbstbestätigung interpretiert wurde. (Kurtz, 2005, S. 74) Die Rolle des Gelderwerbs stellt heute insofern eine Motivation dar, als dass man sich mit

Geld Wünsche erfüllen kann, sodass diese Motivation dem bereits erwähnten Einflussfaktor der Bedürfnisbefriedigung zugeschrieben werden kann.⁵⁾

Theorien zur Berufswahlentscheidung

Jedes theoretische Modell geht Bezug nehmend auf seine spezifischen Grundlagen von einem oder mehreren Faktoren als Postulat aus, um die Berufswahl erklären oder Ansatzpunkte für Erklärungsmodelle finden zu können.

Th. A. Pollmann unterscheidet vier Kategorien von Theorien:

(Pollmann, 1993, S. 41-58)

- 1) Die persönlichkeitsorientierten Theorien
- 2) Die entwicklungspsychologischen Theorien
- 3) Die Entscheidungstheorien
- 4) Soziologische und sozioökonomische Theorien

Ad 1) Persönlichkeitsorientierte Theorien sehen eine optimale individuelle Berufswahl als gegeben, wenn eine richtige Zuordnung von Persönlichkeits- und Anforderungsstruktur zum Beruf beobachtet werden kann. Das Individuum sollte durch die Ausarbeitung eines beruflichen Selbstbildes in der Lage sein, seine individuellen Interessen, Werthaltungen sowie seine beruflichen und gesellschaftlichen Determinanten zu vereinen.⁶⁾

Im Zentrum der Überlegungen stehen daher die persönlichen, individuellen Interessen, Haltungen und Kompetenzen, die als Orientierungsfunktionen bei der Berufswahl bedeutende Faktoren spielen. Jedes Individuum zeichnet sich durch ein charakteristisches Repertoire von Einstellungen und Verhaltensweisen aus. In seinem Person-Umwelt-Modell versucht John L. Holland anhand einer „World-of-work-Map“⁷⁾, eine Optimierung bei der Zuordnung von Personen zu Berufen zu erreichen. Die zentrale These von Holland

⁵⁾ http://www.beratungtherapie.de/home/index_berufsberatung_managementberatung.html?/leistungsproblematik/berufsfindung/berufsfindung.html (28.03.2008).

⁶⁾ http://www.arbeitslehre.uniwuertzburg.de/uploads/media/Berufswahltheorien_01.ppt+Ginzberg+berufswahlprozess&hl=de&ct=clnk&cd=4&gl=at&client=firefox-a

⁷⁾ <http://www.arbeitsblaetter.stangl-taller.at/TEST/SIT/theorie.shtml> (28.03.2008).

beinhaltet, dass ein bestimmter Persönlichkeitstyp ein ihm entsprechendes Umweltmodell anstrebt, da nur so eine hohe berufliche Zufriedenheit erreicht werden kann.

In Anlehnung an S. Freud definiert Tilmann Moser (1938*) den idealen Beruf als den, der auf die spezifische Persönlichkeit eines Menschen abgestimmt ist und somit dem Individuum „möglichst viele reale oder symbolische Befriedigungsmöglichkeiten bietet“. Er betrachtet den Menschen als von Affekten geleitetes Individuum, wodurch er zwar leistungsfähiger aber auch störanfälliger wird. Die spezifische Triebstruktur des Menschen bestimmt die Wahl des Berufes mit. Dies bezeichnet Moser mit Operotropismus, einem Begriff aus der Psychoanalyse.

Donald E. Super (1910*) verfasste ein Erklärungsmodell, welches vom „Bild von sich selbst“ als primäres Konzept ausgeht. Für ihn steht die Übereinstimmung des individuellen Selbstkonzepts mit der sozialen Struktur des Berufes im Zentrum seines Erklärungsansatzes.⁸⁾

Ad 2) Die entwicklungspsychologischen Theorien werfen den oben genannten persönlichkeitsorientierten Modellen vor, sie seien zu statisch und punktuell, was wiederum den Blickpunkt auf die lebenslange Weiterentwicklung hemmt und keine Möglichkeit der Revision einer bereits getroffenen Entscheidung zulässt. Jedoch spricht Super auch von einer beruflichen Entwicklung, die er folgend definiert: „The process of growth and learning which subsumes all instances of vocational behaviour. The progressive increase and modification of a persons capacities and dispositions for particular kinds of vocational behaviour and of his repertoire of vocational behaviour. In this sense, vocational behaviour encompasses all aspects of development which can be identified as related to work“⁹⁾

Dieses Modell vertiefend geht Eli Ginzberg (1911-2002) auf Grund von Studien davon aus, dass die Berufswahl ein Entwicklungsprozess ist, der einen Zeitraum von zehn Jahren umfasst, und dass

⁸⁾ [http://www.extension.psu.edu/workforce/Briefs/OverviewCareerDev\(Insert\).pdf+Career+Development+von+D.E.+Super&hl=de&ct=clnk&cd=2&gl=at&client=firefox-a](http://www.extension.psu.edu/workforce/Briefs/OverviewCareerDev(Insert).pdf+Career+Development+von+D.E.+Super&hl=de&ct=clnk&cd=2&gl=at&client=firefox-a) (30.03.2008).

⁹⁾ <http://www.diss.fu-berlin.de/2003/84/kap2.pdf> (30.03.2008), S.43.

dieser Prozess irreversibel ist, d.h. frühere Entscheidungen spätere einengen. Hierbei stellt dieser Prozess auch einen Kompromiss zwischen Interessen, Fähigkeiten und äußeren Möglichkeiten dar. Der individuelle Verlauf ist laut E. Ginzberg durch „pressures“ und „supports“ (äußerer und innerer Druck) beeinflusst. (Pollmann, 1993, S. 50) Er stellt somit fest, dass ein enger Zusammenhalt zwischen den persönlichen Entwicklungsphasen und dem Berufswahlverhalten beobachtbar ist. Dementsprechend gliedert E. Ginzberg die Berufsfindungsphase in die Fantasiewahlphase im Kindesalter, in die Problemwahlphase im Jugendalter und in die realistische Wahlphase ab dem Alter von 17 Jahren ein. Insgesamt gehen entwicklungstheoretische Modelle davon aus, dass eine Voraussetzung des Individuums bezüglich seiner Berufswahl in der Berufswahlreife gegeben sein sollte.¹⁰⁾

- Ad 3) Entscheidungstheoretische Erklärungsmodelle stellen die individuellen Wahl und Entscheidungsvorgänge in den Mittelpunkt ihrer Theorieansätze. Individuelle, soziale Faktoren werden hierbei nicht berücksichtigt. Der entscheidungstheoretische Ansatz betrachtet die Berufswahl als einen Entscheidungsprozess, den das Individuum zu vollziehen hat. Die Strukturen dieses Prozesses stehen im Zentrum der Analysen.¹¹⁾

Heiko Steffens (1958*) analysiert im Jahr 1975 drei Stufen im Entscheidungsprozess, die Vorentscheidungsphase, die Entschlussphase und die Nachentscheidungsphase. (Pollmann, 1993, S. 53f) Durch diese Konstruktion versucht das Individuum zur Rationalität der Entscheidung zu kommen. Ein häufig angewandtes Modell ist hier der Rational-Choice-Ansatz, der davon ausgeht, dass sich das Individuum in einer Situation der Knappheit befindet. Da er nicht alle seine Bedürfnisse und Interessen gleichzeitig befriedigen kann, wird auf Basis des sogenannten RREEM-Modells (resourceful, restricted, evaluating, expecting model von H. Esser) versucht, mehrere Handlungsebenen zu systematisieren. Das Individuum prüft seine ihm zur

¹⁰⁾ http://www.arbeitslehre.uniwuertzburg.de/uploads/media/Berufswahltheorien_01.ppt+Ginzberg+berufswahlprozess&hl=de&ct=clnk&cd=4&gl=at&client=firefox-a (30.03.2008).

¹¹⁾ http://www.arbeitslehre.uniwuertzburg.de/uploads/media/Berufswahltheorien_01.ppt+Ginzberg+berufswahlprozess&hl=de&ct=clnk&cd=4&gl=at&client=firefox-a (30.03.2008).

Verfügung stehenden Handlungsalternativen, um jene Entscheidung treffen zu können, die ihm gemäß seinen Bewertungen den größten Gesamtnutzen verspricht. Entscheidungsprozesse finden dann statt, wenn das Individuum alternative Handlungsmöglichkeiten hat und diese auch wahrnimmt. Welche Entscheidungen getroffen werden, hängt in hohem Maße von den situativen Gelegenheiten, in eine bestimmte Position eintreten zu können, ab. Der Entscheidungsprozess ist ein mehrstufiger Selektions- und Entscheidungsprozess, dem wechselseitige Verhältnisse zwischen individuellen Handlungen und emergenten Gesellschaftsstrukturen zu Grunde liegen.¹²⁾

- Ad 4) Bei den soziologischen und sozioökonomischen Theorien stehen im Mittelpunkt der Überlegungen bezüglich der Frage nach der Berufswahl neben den personalen Bedingungen auch die Umwelteinflüsse, wie zum Beispiel soziokulturelle, sozioökonomische und soziophysiologische Faktoren. Als Basis für diese Einflussfaktoren kann man eine Vielzahl zueinander in Wechselwirkung stehenden Determinanten anführen. Zu solchen werden kulturelle und epochale Einflüsse, sozioökonomische Schichtzugehörigkeit, Familien- und Elternhaus, Schule, Freunde, Peergroups, Institutionen u.v.m. gezählt. (Pollmann, 1993, S. 55f) Der familiäre Sozialisationsprozess ist eingebettet in den gesellschaftlichen Kontext, wobei die familialen Erfahrungen über die Berufswelt ein entscheidendes Kriterium für die ersten Erfahrungen der Jugendlichen mit dem Beruf beinhalten. Die Berufswahl basiert auf Erfahrungen, die Kinder vom Beruf ihrer Eltern vermittelt erhalten. Das Herkunftsmilieu bzw. der Beruf der Eltern und die sich daraus ergebende soziale Lage sind prägende Einflussfaktoren in der Berufswahlentscheidung. Im Modell von Peter M. Blau (1918-2002) vom Jahr 1956 wird durch eine Gegenüberstellung der individuellen Berufswahl und der ökonomisch bedingten Selektion versucht, das Individuum und die Gesellschaft in eine Theorie zu integrieren. Der Selektionsprozess unterliegt den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Wandel. Sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Veränderungen werden bei diesem Erklärungsansatz explizit miteinbezogen.

¹²⁾ <http://www.diss.fu-berlin.de/2003/84/kap2.pdf> (30.03.2008).

Individuelles Handeln und sozialer Selektionsprozess zeigen ein interdependentes Verhältnis zueinander.¹³⁾

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass jede Theorie Bezug nehmend auf ihre Grundgedanken ein oder mehrere Faktoren als Postulat angibt, um mit diesem die Berufswahlentscheidung erklären zu können. Berufe sind nicht nur Träger sozialer Rollenerwartungen, sondern tragen Chancen zur Verwirklichung individueller Ziele und Wünsche in sich.

Mit Theodor Scharmanns (1907-1986) Aussage „Der Satz, ‚Du glaubst zu schieben und Du wirst geschoben‘ (Goethe) gilt für ‚die erste große Lebensentscheidung‘ in viel höherem Grade, als es die Konventionen unserer Gesellschaft wahrhaben möchten“¹⁴⁾ lässt sich die Komplexität dieses Themenbereichs gut erkennen.

3. Forschungsbericht

„Kämpfen zu können, um nicht kämpfen zu müssen.“

So lautete eine Doktrin (Seiffert 2005: S. 1) der deutschen Streitkräfte zur Zeit des Kalten Krieges. Mit dessen Ende begann ein umfassender Transformationsprozess, der nicht nur durch politische, ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen, sondern auch durch einen Wandel des Militärischen gekennzeichnet ist. Militärische Gewalt existiert heute nicht nur zwischen Nationalstaaten, sondern entwickelt sich zunehmend zum Instrument nichtstaatlicher Gruppierungen. Das erweiterte Einsatz- und Aufgabenspektrum von Streitkräften bedingt einen „neuen“ Soldatentyp, der den wachsenden Anforderungen durch ein Mehr an Flexibilisierung und Dynamisierung und durch eine Erweiterung der sozialen Kompetenzen gerecht werden kann.

Die Militärsoziologie ist somit gefordert, ihren Fokus auf den Wandel der Streitkräfte zu richten. Zu den Charakteristika des Militärs gehört das Führen von Krieg, doch gerade dieser originäre Zweck ist den Armeen von heute abhanden gekommen. Günther Wachtler (1983) formuliert dies folgendermaßen:

¹³⁾ <http://www.diss.fu-berlin.de/2003/84/kap2.pdf> (30.03.2008).

¹⁴⁾ <http://ideas.repec.org/a/iab/iabmit/v7i4p330-341.html> (30.03.2008).

„Waren Militär und Krieg bis dahin durchaus übliche Mittel der Erringung gesellschaftlicher Besitztümer durch Eroberung und Aneignung [...] so machte die enorm gestiegene Produktivität der industriellen Arbeit den Krieg als Quelle von Reichtum mehr und mehr überflüssig. (...) Militär und Krieg verloren hierdurch nicht nur ihre augenfällige materielle Rechtfertigung, sondern [schienen] sich geradezu als hinderlich auf dem Weg des ökonomischen und sozialen Fortschritts zu erweisen.“ (Leonhard, Werkner 2005: S. 13)

Für die Zukunft ergeben sich für die Militärsoziologie drei zentrale Problembereiche (Leonhard, Biehl 2005: S. 244f):

- der Funktionswandel des Nationalstaates durch die Globalisierung und global governance,
- die veränderten Formen militärischer Gewaltanwendung durch die neuen Aufgabenbereiche,
- die Ausbildung einer „neuen“ demokratischen Legitimität der Streitkräfte.

Der Beruf Soldat

Max Weber definierte im Sinne einer modernen Berufskonzeption den Beruf wie folgt: „Beruf soll jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistung einer Person heißen, welche für sie die Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbchance ist.“ (Leonhard, 2005: S. 243)

Heute steht Beruf in erster Linie für Erwerbstätigkeit und inkludiert bestimmte Funktionen: Beispielsweise die Funktion der Ausübung bestimmter Qualifikationen, die den Berufsinhaber auszeichnen, die Funktion der Bestimmung des sozialen Status der Berufsinhaber, der wiederum mit gesellschaftlichem Ansehen bzw. sozialer Stratifikation einhergeht, oder die Funktion der Identitätsstiftung (Leonhard, Biehl 2005: S. 244).

Die Tätigkeit des Soldaten ist ursprünglich auf den bewaffneten Kampf ausgerichtet, sodass Harold D. Lasswell Soldaten als „specialists on violence“ bezeichnet. Das Militär besitzt im Staat die Funktion eines politischen Machtinstruments, das zur Durchsetzung außenpolitischer und innerpolitischer Anliegen befähigt ist. Ersichtlich wird dies durch die Bindung der Soldaten an den Staat und seine Ordnung. In Österreich findet man in der Allgemeinen Dienstvorschrift unter „Allgemeine Pflichten des Soldaten“, § 3, Abs. 2 folgendes:

„Der Soldat steht auf Grund der ihm übertragenen Aufgabe, sein Vaterland und sein Volk zu schützen und mit der Waffe zu verteidigen, in einem besonderen Treueverhältnis zur Republik Österreich. Er ist im Rahmen dieses Treueverhältnisses insbesondere zur Verteidigung der Demokratie und der demokratischen Einrichtungen sowie zu Disziplin, Kameradschaft, Gehorsam, Wachsamkeit, Tapferkeit und Verschwiegenheit verpflichtet.“ (Bundesministerium für Landesverteidigung, 2001: S. 7)

Der Eid „seinem Vaterland treu zu dienen“ zeigt ein „besonderes“ Treueverhältnis des Soldaten zum Staat auf. Dieser Diensteid inkludiert, dass Soldaten in letzter Konsequenz in Ausführung ihrer Pflicht bereit sein müssen, das eigene Leben zu riskieren oder zu opfern. Aus dieser Sicht erhält der Soldatenberuf eine Sonderstellung, die auf keinen anderen Beruf übertragbar ist.

Der soziale Wandel mit wechselnden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen bedingt eine Neuausformulierung des soldatischen Selbstverständnisses.

Traditionelle soldatische Tugenden wie Tapferkeit, Mut, Kameradschaft, Stolz u.ä. unterliegen ebenso diesem dynamischen Veränderungsprozess. Karlheinz Messelken (1995) analysierte die Bedeutung von militärischen Tugenden im sozialen Kontext und stellte fest, dass die Tugend der Tapferkeit eine Bedeutung gemäß einem Leben in Ehre zugesprochen wird, was er folgendermaßen verbalisiert: „Ohne Tapferkeit gibt es kein Leben in Ehre, in der soziale Anerkennung und Selbstachtung einander durchdringen und bestätigen. Wer die Überwindung nicht aufbringt, sich dem Feind zu stellen, muss leben von dem, was der Feind ihm übrig lässt, in fremdbestimmten Verhältnissen, in Unfreiheit.“ (Collmer, Kümmel 2005: S. 11)

Das Bild, das für die Gesellschaft vom Soldat entsteht, zeigt den Soldaten heute in einer ambivalenten Rolle: einerseits fürs Kämpfen ausgebildet und andererseits als Helfer in Krisensituationen; und diese altruistische Tätigkeiten finden zunehmend nicht nur im eigenen Land, sondern immer mehr in Gebieten außerhalb der eigenen Staatsgrenzen statt. Neben den militärischen Aufgaben sui generis soll der Soldat von heute „Ordnungshüter“, „Friedensschaffer“, „Konfliktmentor“, „Helfer“ und vieles mehr sein. „Inwieweit am Ende dieses Prozesses der Internationalisierung der Streitkräfte die Funktionserweiterung noch weiter zunimmt oder eine verstärkte Spezialisierung und Multinationalisierung steht, könnte für das soldatische Selbstverständnis dann die zentrale Frage werden.“ (Seiffert

2005: S. 7) Diese grundlegenden Veränderungen der letzten Jahrzehnte beeinflussen nicht nur die Einstellung und Wertschätzung der Öffentlichkeit zur Profession Soldat, sondern auch das Selbstbild derer.

3.1 Zentrale Forschungsfragen

Als zentrale Forschungsfragen wurden die Folgenden festgelegt, wobei der Fokus der Befragung auf die Selbstwahrnehmung gerichtet ist.

- I) Welche Eigenschaften zeichnen einen guten Soldaten aus?
- II) Welchen Stellenwert nimmt die Kameradschaft für einen Soldaten ein?
- III) Wie charakterisiert ein Soldat, der mitten in seiner Ausbildung steht, sein Berufsbild?
- IV) Welcher Bewertung unterliegen die, seit langer Zeit nahezu unveränderten Traditionen?
- V) Wie stehen die Befragten zur Thematik „Frauen beim Heer“?
- VI) Wie sieht sich ein Soldat in Ausbildung durch die Gesellschaft bewertet?
- VII) Durch welche Faktoren wurde die Berufswahlentscheidung der Interessenten der HUAk und der MilAk beeinflusst?
- VIII) Zeichnen sich angehende Soldaten durch einen durchschnittlich hohen Zustimmungsgrad für Autorität aus?
- IX) Welche sind die zentralen Motive, sich heutzutage für eine berufliche Laufbahn beim Österreichischen Bundesheer (entweder im ersten oder im zweiten Bildungsweg) zu entscheiden?
- X) Sind Differenzen hinsichtlich der Motive bei den befragten Personen, die Angehörige mit Anstellung beim Bundesheer haben, gegenüber Interessenten ohne Angehörige beobachtbar?
- XI) Bestehen divergierende Ergebnisse betreffend der Motive, die auf den Wohnort (städtischer/ländlicher Raum) zurückzuführen sind?

Die Themenstellung „Soldat in Österreich – ein Berufsziel“ beinhaltet bereits die zentrale Forschungsfrage. Mit dieser empirischen Untersuchung sollen Motive erhoben werden, die dazu führen, dass Männer sich entweder im ersten oder im zweiten Bildungsweg für den Beruf Soldat entscheiden.

Von Interesse ist, ob es ökonomische, altruistische oder individuelle Motive sind, die diese Berufswahl vorrangig beeinflussen. Weiters werden die soldatischen Eigenschaften in Bezug auf die Veränderungen der Anforderungen heutiger Streitkräfte einer näheren Betrachtung unterzogen. Trotz bestehender Einsätze Österreichischer Soldaten im Ausland, z.B. im Zuge von UNO-Vorhaben oder in der Fremdenlegion, sollen all diese Themenbereiche generell vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die Befragten zu Kriegern ausgebildet werden, deren Fähigkeiten jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit, aufgrund der politischen Lage Mitteleuropas und im Speziellen Österreichs, nicht zum Einsatz kommen werden.

3.2 Operationalisierung

Das österreichische Bundesheer bietet zwei Möglichkeiten zur Ausbildung zu Offizieren – zum Soldat mit höherem Dienstgrad: die Unteroffiziersakademie in Enns und die Offiziersakademie in Wiener Neustadt. Diesen zwei Ausbildungseinrichtungen wurden die relevanten Befragungsgruppen (jeweils ein Lehrgang) für diese Untersuchung entnommen. Zur Ermittlung der Motivtendenzen und Einstellungen wurden die quantitative Erhebungsmethode (Fragebogen) sowie die qualitative Methode der Interviewanalyse eingesetzt.

Orte der Befragung

- 1.) Die Unteroffiziersakademie in Enns (Oberösterreich), die Interessenten auf dem zweiten Bildungsweg zum Berufssoldaten ausbildet und
- 2.) die Militärakademie in Wiener Neustadt (Niederösterreich), wo Offiziersanwärter ihre Ausbildung gleich nach der Matura und dem Grundwehrdienst beginnen können.

Die Heeresunteroffiziersakademie in Enns geht historisch gesehen auf die K.u.k. Militärschule vom Jahr 1908 unter Kaiser Franz Josef I. zurück und war nach ihrem ursprünglichen Zweck eine vierjährige Vorbereitungsschule für die Militärakademie. Nach einigen Adaptierungen wird sie seit 1995 als Akademie geführt. Im Zeitraum von 1959 bis 2006 wurden ca. 52.210 Unteroffiziere ausgebildet. Durch Unsicherheiten in Politik und Militär wie auch schlechte Verdienstmöglichkeiten gab es 1976 nur 253 Teilnehmer, diese Zahl stieg jedoch aufgrund von Reformen und Systemumstellungen im Heerwesen in den folgenden Jahren an und erreichte im Jahr 1985 ein Maximum mit 1.043 Teilnehmern. Die statistischen Daten der letzten

Jahre zeigen, dass durch die Anerkennung der akademischen Ausbildung die Zahlen kontinuierlich steigen. Im Vergleich betreffend die Herkunft der Interessenten stellt an der HUAk das Bundesland Niederösterreich die meisten Absolventen und mit deutlichem Abstand folgen Salzburg und Steiermark. Die geringsten Anteile an Unteroffiziersanwärtern sind bei den Bundesländern Vorarlberg und Burgenland zu beobachten.

Die Theresianische Militärakademie wurde im Jahr 1751 von Kaiserin Maria Theresia gegründet und diente seit ihrer Entstehung der Ausbildung von Offizieren. Jener Bildungsauftrag wird durch den Spruch in der Eingangshalle von Maria Theresia aus dem Jahr 1752 bestätigt: „Mach er tüchtige Offiziere und rechtschaffene Männer daraus!“ (ÖBH: Studieninformation, S. 6) Gegen Ende des 19. Jahrhunderts wurde als Vorbildung ein Abschluss eines Gymnasiums oder einer Kadettenschule verlangt. Die Ausbildung in der heutigen Form besteht seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Mit der Anerkennung als Fachhochschul-Diplomstudiengang (1995) erfolgte eine Anpassung der Offiziersausbildung an die geänderten Herausforderungen und die internationale Kompatibilität mit anderen Streitkräften.

Die Zahl der Absolventen änderte sich seit den 90-iger Jahren kaum, es schließen ca. 80 - 90 Offiziere jedes Jahr die Fachhochschule „Militärische Führung“ ab. Beachtenswert ist, dass im Jahr 1974 nur 25 Offiziere ausmusterten und im Jahr 1980 durch interne Umstrukturierungen, bessere Bezahlung und Schaffung neuer beruflicher Perspektiven die Anzahl der Absolventen auf 130 stieg. Betrachtet man die Herkunft der Studenten im Zeitraum von 1997 bis 2006 so zeigt die Statistik, dass die Steiermark mit 256 Interessenten die meisten Offiziere stellt. Knapp dahinter, an zweiter Stelle ist Niederösterreich und mit 150 Abgängern ist das Bundesland Kärnten an der dritten Stelle zu finden. Die Bundesländer Vorarlberg und Burgenland weisen wiederum den geringsten Anteil an MilAk-Absolventen auf.

3.3 Der Fragebogen

Es wurde ein Fragebogen erstellt, der die Motive der Auszubildenden für die Berufswahl, ihr Selbstbild und ihre Einschätzung, wie die Gesellschaft das Österreichische Bundesheer wahrnimmt, ermitteln sollte. Die gesamte Stichprobe umfasst 136 Befragte, von denen 85 der MilAk und 51 der HUAk entstammen. Die Befragungsgruppe setzt sich aus 129 männlichen und sieben weiblichen Auszubildenden zusammen, das Alter der Befragten wird mit 19 bis 32 Jahren angegeben. Die Probanden stellen jeweils ei-

nen Jahrgang der beiden Schulen dar. Die Antworten der standardisierten Fragebögen wurden anschließend als Datensatz in das Statistikprogramm SPSS eingegeben, mithilfe dessen schließlich die relevanten Ergebnisse und Korrelationen berechnet wurden.

Im Punkt v 01 des Fragebogens¹⁵⁾ wurden die Befragten um ihre Bewertung der wichtigsten Eigenschaften eines Soldaten gebeten, wobei sie in der Eigenschaftsliste die Wichtigkeit durch vier Antwortkategorien von sehr wichtig bis nicht wichtig ausdrücken sollten. Die Schüler wurden auch um den Grad ihrer Zustimmung zu Statements hinsichtlich des Verdienstes, des sicheren Arbeitsplatzes, der strikten Vorgaben, der Notwendigkeit der Institution Bundesheer zu Friedenszeiten sowie zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung beim ÖBH und zum guten Rufe der Soldaten in der Gesellschaft befragt. (v 02) Weiters wurde der Grad der Zustimmung im Hinblick auf bestimmte Aussagen, die sich auf die Kameradschaft unter Soldaten, die Allgemeine Dienstvorschrift, auf durch die Ausbildung beim Bundesheer entstehende Auswirkungen auf das Berufs- und Privatleben, auf die Bedeutung von Uniform, Befehlen und Gehorsam bezogen, analysiert. Zuletzt wurden die Soldaten gebeten, aus einer Liste von Motiven jene auszuwählen, die deren Entscheidung, zum Bundesheer zu gehen, maßgeblich beeinflussten. (v 04) Die vorgegebenen Motivmöglichkeiten inkludierten unter anderem das Interesse an Technik und Waffen, die Affinität zur Zusammenarbeit mit Menschen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die persönliche Weiterentwicklung beim ÖBH, den guten Ruf der Soldaten, die Herausforderung, die eine militärische Ausbildung geistig und körperlich bietet, die etwaige Angehörigkeit von Familienmitgliedern zum Bundesheer sowie weitere den Beitritt beeinflussende Faktoren wie Freunde und Bekannte, Medien und Werbung.

Die Analysen wurden anhand von Vergleichen der beiden Befragungsgruppen relevanter Itembatterien durchgeführt, bei denen der eigene Bildungsstand und der Einfluss von Angehörigen, die beim Bundesheer beschäftigt sind, von Interesse waren. Zuletzt wurden die Motive auf eine Korrelation mit der Wohnherkunft geprüft. Gemäß der zentralen Forschungsfrage wurden mittels Filtersetzung die jeweiligen Ergebnisse von MilAk- und HUAK-Studierenden differenziert betrachtet und gegenübergestellt. Die fehlenden Werte waren so gering, dass sie keine Auswirkung auf die Berechnungen hatten.

¹⁵⁾ Vgl. Fragebogen im Anhang.

3.3.1 Ergebnisse der Fragebogenanalyse

3.3.1.1 Eigenschaften von Soldaten (vgl. v 01)¹⁶⁾

In diesem ersten Punkt wurden Dispositionen, die dem Beruf Soldat zugeschrieben werden, von den in Ausbildung stehenden Personen nach deren Wichtigkeit gereiht. Die Ergebnisse zeigen den Grad der Zustimmung bzw. Ablehnung sowohl im Gesamten als auch im Vergleich von HUAk- und MilAk-Befragten, weiters wird ein Mittelwertvergleich mit einer im Jahre 1976 durchgeführten Studie durchgeführt. Im Anschluss daran werden die erhobenen Daten in Bezug auf die Herkunft (Bundesländer) der Befragten analysiert.

Ergebnisse nach Zustimmungsgrad:

Die abgefragten Eigenschaften (bis auf vier) wurden von allen Befragten durchwegs überdurchschnittlich als wichtig bewertet. Dies lässt die Annahme zu, dass die Auswahl der Eigenschaften von den Offiziers- und Unteroffiziersanwärtern zu deren Vorstellungen und ihrem Berufsbild passen. Das Antwortverhalten insgesamt zeigt eindeutig den Trend zur einheitlichen Bewertung der Dispositionen, es sind keinerlei auffallende gegensätzliche Votings zu erkennen. Den höchsten Zustimmungsgrad erhielt das Item „zuverlässig“, es wurde von 91% der Befragten als wichtigste Disposition genannt, gefolgt an zweiter Stelle von „kameradschaftlich“ (83%) und an dritter Stelle von „pflichtbewusst“ (81%). Bei den erstgereihten Eigenschaften sind im Vergleich von HUAk und MilAk jeweils 5% Unterschiede zu bemerken, „zuverlässig“ wird von den angehenden Unteroffizieren höher bewertet, hingegen „kameradschaftlich“ zeigt bei den MilAk-Studierenden den höheren Wert. Diese Eigenschaften sind es auch, die oftmals in und von der Öffentlichkeit mit dem Bild des Soldaten im Kontext betrachtet werden. Weitere gute Bewertungen kann man bei den beiden Eigenschaften „leistungswillig“ und „Durchhalten können“ erkennen.

Diese wurden jeweils von über 100 Befragten als sehr wichtig eingestuft. Beim Item „Durchhalten können“ haben die MilAk-Studierenden mit ca. 8% eine höhere Zustimmung gegeben als dies von den HUAk-Studierenden geschehen ist. (Vgl. Tabelle 1)

¹⁶⁾ Die verwendeten Itembatterien liegen im Anhang vor.

Eigenschaften	Zustimmung in Personenzahl			Zustimmung in %		
	MilAk	HUAk	Gesamt	MilAk	HUAk	Gesamt
zuverlässig	76	48	124	89,4	94,1	91,2
kamerad- schaftlich	73	41	114	85,9	80,4	83,6
pflichtbewusst	70	41	111	82,4	80,4	81,6
leistungswillig	67	40	107	78,8	78,4	78,7
Durchhalten können	68	37	105	80,0	72,5	77,2

Tabelle 1: Häufigkeiten – Zustimmungsgrad „sehr wichtig“

Unterdurchschnittlich mit nur 12% wurde das Item „kaltblütig“ in seiner Wichtigkeit beurteilt. Beinahe ein Drittel der Interessenten lehnen dieses Charakteristikum zur Gänze ab. Drei der abgefragten Eigenschaften, „draufgängerisch“, „emotionslos“ und „aggressiv“, werden von mehr als 70% der Befragten abgelehnt. (Vgl. Tabelle 2) Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Befragten sich von den Klischeevorstellungen, die über die Medien verbreitet werden, distanzieren. Soldaten, wie sie in klassischen pro Krieg eingestellten Filmen gezeigt werden, entsprechen nicht dem, was in der Realität eingefordert wird. In erster Linie sieht sich der Soldat von heute durch die neuen Aufgaben, nämlich Schutz und Hilfe im Inland und Beteiligung im internationalen Krisenmanagement zu leisten, nicht nur mehr als Kämpfer.

Eigenschaften	Ablehnung in Personenzahl			Ablehnung in %		
	MilAk	HUAk	Gesamt	MilAk	HUAk	Gesamt
emotionslos	69	37	106	81,2	72,6	78,0
draufgänger- isch	64	41	105	75,3	80,4	77,2
aggressiv	63	41	104	74,1	80,4	76,5
kaltblütig	59	36	95	69,4	70,6	69,8

Tabelle 2: Häufigkeiten – Ablehnung „weniger und nicht wichtig“

Im Vergleich der gesamten Ergebnisse in Bezug auf Unteroffiziers- und Offiziersanwärter zeigen sich einige markante Unterschiede. (Vgl. Tabelle 3) Die Reihung nach Wichtigkeit von Dispositionen ist bei beiden Gruppen dieselbe, jedoch erhält das erstgereichte Item „zuverlässig“ von den Interessenten der HUAk eine höhere Zustimmung.

Betrachtet man die vier Items, die von allen Befragten am meisten abgelehnt wurden, so zeigen Unteroffiziere in Ausbildung bei drei Merkmalen höhere Prozentzahlen, d.h. „kaltblütig“, „draufgängerisch“ und „aggressiv“ werden von dieser Personengruppe noch deutlicher abgelehnt, als es die Vergleichsgruppe der angehenden Offiziere tut. (Vgl. Tabelle 2) Personen an der HUAk haben generell mehr Einsatzerfahrung, wodurch sie zum Schluss gekommen sein können, dass diese Eigenschaften nicht zum Alltagsbild eines Soldaten gehören. Wesentlich deutlicher fällt der Unterschied der Ergebnisse bei der Eigenschaft „ehrgeizig“ aus. Hier ist eine Differenz der Zustimmung von 20% ersichtlich. (Vgl. Tabelle 3) Als Erklärung könnte man meinen, dass Soldaten, die an der Unteroffiziersakademie ihre Ausbildung absolvieren, durch ihren längeren Verbleib, ihre Tätigkeit und damit einhergehende militärische Sozialisierung das System bereits besser kennen. Für sie bietet die hierarchisch aufgebaute Struktur beim Heer zahlreiche Aufstiegschancen, sodass sie ihren Ehrgeiz dahin gehend fokussieren, beim Heer Karriere machen zu wollen. Offiziersanwärter der MilAk haben ihren Blick, im Bewusstsein die Einstiegshürde überwunden zu haben, auf den Abschluss der Fachhochschule gerichtet, sodass sie in dieser Phase der Ausbildung ihre beruflichen Karrieremöglichkeiten nicht in ihre Überlegungen miteinbeziehen.

Im direkten Vergleich ergeben sich bei zwei weiteren Eigenschaften ebenso Differenzierungen, wobei hier jedoch die Befragten der MilAk einen höheren Grad der Wichtigkeit angeben. Die Disposition „überdurchschnittlich belastbar“ erfährt eine deutlichere Zustimmung an der MilAk als bei den Unteroffiziersanwärtern. In der Gesamtheit stufen mehr als die Hälfte aller Befragten dieses Item als sehr wichtig ein; in der MilAk liegt dieser Zustimmungsgrad mit 63% jedoch eindeutig höher. Personen, die die Offizierslaufbahn anstreben, haben meist weniger Einsatzerfahrung, da die meisten von ihnen gleich nach der Matura und dem Grundwehrdienst die Fachhochschule in Wiener Neustadt besuchen, sodass ihre Vorstellungen von den Inhalten ihrer Ausbildung getragen werden. Die fehlende praktische Erfahrung aufgrund weniger Einsätze könnte hier zu dieser überdurchschnittlich hohen Einschätzung führen.

Bei „Anerkennen von Autoritäten“ sind es 47 Interessenten der MilAk, die dieses Item als sehr wichtig empfinden, hingegen zeigt sich an der Heeresunteroffiziersakademie im Vergleich eine Personenanzahl von 21, d.h. dass 55% der Offiziere in Ausbildung und nur 41% der angehenden Unteroffiziere so voten. Die Hälfte der HUAk-Befragten, die sich in der hierarchischen Rollenverteilung auf einer niederen Stufe befinden, weist dem „Anerkennen von Autoritäten“ nur den zweiten Zustimmungsgrad von „eher wichtig“ zu.

Die berufliche Sozialisierung und die Dauer ihrer Beschäftigung beim Bundesheer mögen eine Erklärungsvariante darstellen. Doch ist möglicherweise das Einfordern von Anerkennung und Akzeptanz von Autorität und damit einhergehend die innere Nähe zu dieser Disposition ein Merkmal jener Personen, die Autorität in der Ausübung ihrer Tätigkeit besitzen, zeigen und dementsprechend einfordern.

Eigenschaften	Ablehnung in Personenzahl			Ablehnung in %		
	MilAk	HUAk	Gesamt	MilAk	HUAk	Gesamt
zuverlässig	76	48	124	89,4	94,1	91,2
ehrgeizig	33	30	63	38,8	58,8	46,3
überdurchschnittlich belastbar	53	23	76	63,1	45,1	56,3
Anerkennen von Autorität	47	21	68	55,3	41,2	49,3

Tabelle 3: Zustimmung im Vergleich HUAk – MilAk

Ergebnisse der Mittelwertvergleiche:

Einige Items stammen aus einer Vergleichsstudie, die im Jahre 1979 in Deutschland von B. Meister zum Thema „Image von Unteroffizieren“ durchgeführt worden ist, sodass diese Items unter der Berücksichtigung des Zeitintervalls näher betrachtet werden. Als nächster Schritt wurde daher ein Mittelwertvergleich mit jenen Dispositionen, die in beiden Studien abgefragt wurden, durchgeführt. Die Werte jener Items, wurden so umkodiert, dass ihre Werte vergleichbar sind.

In der Gegenüberstellung der Mittelwerte zeigt sich fast bei allen Eigenschaften ein Anstieg bei der vor kurzem in Österreich durchgeführten Befragung, d.h. die durchschnittliche Zustimmung der Befragten ist ge-

genüber der in der deutschen Erhebung vom Jahr 1979 gestiegen. Allein bei zwei Dispositionen ist nur ein geringer Unterschied zu beobachten, die Mittelwerte zeigen bei „kaltblütig“ und „ehrgeizig“ eine leichte Erhöhung im Zehntelbereich. (Vgl. Diagramm 1)

Die Tatsache, dass der Zustimmungsgrad im Selbstbild der Befragten im Jahr 2006 ein höherer ist, könnte auf externe Erklärungen, wie den Wandel in der Gesellschaft, das Ende des Kalten Krieges und die Positionierung der Europäischen Union, oder auf interne Diskurse zum Beispiel auf Umstrukturierungen und Reformen innerhalb des Heeres, auf die geänderten Herausforderungen und Aufgabenstellungen an die Streitkräfte innerhalb der Europäischen Union u.ä.m. zurückzuführen sein. Die Soldatenrolle und damit das Berufsbild erfuhren in den letzten Jahren weit reichende Veränderungen, da sich die Streitkräfte den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen mussten.

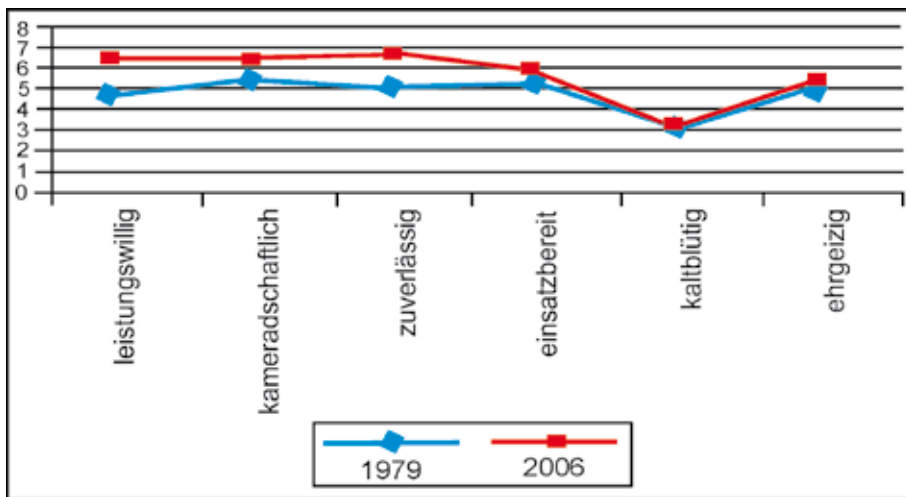


Diagramm 1: Vergleich Mittelwerte

Ergebnisse nach Bundesländern:

Die beiden Stichproben für die Befragung sind Zufallsstichproben, wodurch nicht alle Bundesländer ihrer Größe entsprechend vertreten sind. Die drei Länder Steiermark, Niederösterreich und Wien sind in dieser Forschungsarbeit jene, die den höchsten Anteil an Befragten stellen. Tirol, Vorarlberg und Burgenland weisen so geringe Zahlen auf, dass sie für die Ergebnisse keine relevanten Daten liefern. Erwähnenswert wäre hier noch, dass neun Personen (6,6%) keine Angaben zu ihrer Herkunft machten.

Im direkten Vergleich (Vgl. Tabelle 4) lässt sich in den beiden Bundesländern Kärnten und Salzburg durchschnittlich eine Tendenz zu höherem Zustimmungsgrad bei diversen Eigenschaften erkennen. Alle Befragten aus Kärnten stufen das Item „pflichtbewusst“ als sehr wichtig (100%) ein, ebenso ist dies bei Salzburger Befragten bei der Disposition „zuverlässig“ zu erkennen. 100% der oberösterreichischen Absolventen weisen der Eigenschaft „diszipliniert“ den höchsten Zustimmungsgrad zu. Keinerlei hohen Zustimmungsgade lassen sich in den Bundesländern Niederösterreich und Steiermark erkennen. Befragte von Niederösterreich weisen durchschnittlich gesehen die niedrigsten Werte (max. 88,9%) bei den Zustimmungen auf.

Eigenschaften	Wien	NÖ	OÖ	Stmk	Sa	Knt
diszipliniert	78,8	57,7	100	71,4	73,3	84,6
zuverlässig	95,7	81,5	81,8	96,4	100	92,3
pflichtbewusst	82,6	70,4	72,7	85,7	93,3	100
leistungswillig	69,6	81,5	63,6	82,1	93,3	92,3
kameradschaftlich	78,3	88,9	90,9	82,1	80,0	92,3
Kampfgeist	69,6	48,1	72,7	50,0	53,3	69,2
Anerkennen von Autoritäten	60,9	51,9	45,5	53,6	53,3	46,2
durchhalten können	69,6	88,9	90,9	64,3	66,7	92,3

Tabelle 4: Bundesländer – Vergleich Zustimmung (sehr wichtig)
(rot = Maximalwert; blau = Minimalwert)

Auffallend ist, dass Kärnten als einziges Bundesland bei drei Items Maximalwerte erzielt. Die Bundesländern Oberösterreich und Salzburg weisen jeweils bei zwei Dispositionen den höchsten Prozentanteil auf, und Wien erreicht bei einer Disposition den höchsten Wert aller Bundesländer. Allein bei Niederösterreich und der Steiermark lassen sich keinerlei Höchstwerte beobachten. Dies ist deshalb von Interesse, da Niederösterreich und die Steiermark die Mehrheit der befragten Berufssoldaten stellen. Bei Niederösterreich zeigt sich auffallend, dass drei Eigenschaften nur den geringsten Zustimmungswert erreicht haben. Für die Steiermark trifft dies nur für ein Item (Durchhalten können) zu.

Eine relevante Interpretation dieser Werte ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, da dies eine intensive Auseinandersetzung mit den Subjektivitäten der einzelnen Bundesländer erfordert und diese im Rahmen dieser Untersuchung nicht möglich ist.

3.3.1.2 Einflussfaktoren für die Berufsentscheidung (vgl. v 02)

Durch diese Itembatterie sollten die Charaktere, die die Soldaten von ihnen selbst bzw. durch ihr Umfeld zugeschrieben bekommen, abgefragt und in weiterer Folge die Ergebnisse im Hinblick auf Unterschiede bzw. Parallelen zwischen den Institutionen HUAK und MilAk verglichen werden.

Zur Analyse wird ein Mittelwertvergleich durchgeführt. Die Extremwerte lassen, sowohl auf positiver als auch auf negativer Seite, deutliche Parallelen zwischen HUAK und MilAk erkennen. Diese ziehen sich jedoch nicht durch alle Punkte. So erscheint die Akzeptanz der Berufswahl in der eigenen Familie an HUAK (55%) und MilAk (70%) als das wichtigste Charakteristikum. Trotz der gleichen Kategorie wird hier bereits ein Unterschied von 15% im Grad der Zustimmung der beiden Institutionen sichtbar. An Platz zwei der wichtigsten Dispositionen der Soldaten steht das Zusammenarbeiten mit Menschen. Obwohl dies für beide Gruppen das zweitwichtigste Motiv darstellt, ist die Zustimmung der MilAk-Befragten in diesem Punkt wieder größer: 59% zu 51%. Beim an Platz drei stehenden Merkmal sind unterschiedliche Ergebnisse festzustellen: Schüler der HUAK scheinen eine größere Affinität zum Patriotismus und der damit verbundenen militärischen Heimsicherung zu haben (49%), während die Befragten der MilAk die persönliche Weiterentwicklung an dritte Stelle setzen (52%). Erwähnenswert erscheint hier, dass die Zustimmung zu eben genannter persönlicher Weiterentwicklung bei Studenten der MilAk sogar erheblich, um 35%, größer ist als bei jenen der HUAK.

Beim Grad der höchsten negativen Zustimmung ist eine ähnliche Abstufung ersichtlich: an erster und zweiter Stelle stehen bei beiden Gruppen die Verneinung des guten Verdienstes, wobei hier der Grad der Ablehnung bei Absolventen der HUAK um 15% größer ist als jener der MilAk, gefolgt von der erwarteten zu geringen Wertschätzung, welche die zivile Gesellschaft dem Beruf entgegenbringt. Diese Einschätzung ist bei beiden Befragtengruppen (53%) gleichermaßen zu beobachten. Weiters wird von Interessenten der HUAK der mögliche berufliche Aufstieg beim Militär als weniger gegeben angesehen. Das Erlernen von aggressivem Verhalten ist laut Soldaten der MilAk am wenigsten entscheidend.

Nach dem soeben interpretierten Mittelwertvergleich werden die Items, inhaltlich auf eine Vergleichsstudie (Bulmahn: Berufswunsch Soldat, 2004) abgestimmt, d.h. zu Skalen zusammengefasst und anschließend in Relati-

on dazu die Ergebnisse verglichen. Dies brachte jedoch einige Probleme mit sich: Bei inhaltlicher Bündelung in die geplanten vier Motiv-Indices (existentielle, imagebedingte, karrierebedingte und soziale Motive) konnte keine brauchbare statistische Signifikanz erzielt werden, sodass bei der statistischen Bündelung die Indices nicht mit denen der Vergleichsstudie gegenüberzustellen waren. Dies könnte auf eine zu geringe Anzahl an Items oder Befragten zurückgeführt werden.

3.3.1.3 Berufsbild Soldat (vgl. v 03)

Im folgenden Teil wird die Zustimmung der Befragten hinsichtlich der Kameradschaft unter Soldaten, den Befehlen und strikten Vorgaben beim Bundesheer, Gehorsam und Autorität, ADV Einschränkungen, Entscheidungsfreiheit der Soldaten, Stolz und der Zuständigkeit der Soldaten untersucht. Die Befragten bewerteten 21 Aussagen nach Grad ihrer Zustimmung, mit Hilfe von vier Antwortkategorien, von „stimme nicht zu“ bis „stimme zu.“

Ergebnisse nach Zustimmungsgrad:

Im ersten Schritt wurden die Mittelwerte der Stichprobe berechnet und anschließend miteinander verglichen. Der stärkste Grad¹⁷⁾ der Zustimmung zeigt sich bei folgenden Aussagen:

	Mittelwert
Kameradschaft unter Soldaten	3,8
Befehle als Voraussetzungen für Funktionieren	3,4
Funktionieren der Truppe hängt vom Gehorsam ab	3,3
Ich kann mit strikten Vorgaben gut umgehen	3,2

Tabelle 5: Stärkster Grad der Zustimmung

Die Bewertung der „Kameradschaft unter Soldaten“ zeigt den höchsten Mittelwert, was darauf schließen lässt, dass diese soldatische Tugend für Soldaten in Ausbildung auch heute noch von großer Bedeutung ist. Bei den beiden erstgereihten Items lässt sich durch Filtersetzung erkennen, dass Absolventen der MilAk eine höhere Zustimmung aufweisen.

Bei „Kameradschaft“ voten die Offiziersanwärter mit 83% für „stimme zu“, bei den HUAK-Interessenten beträgt der Wert nur 76%. Das Item „Befehl

¹⁷⁾ Der Wert 1 steht für „stimme nicht zu“, der Wert 4 für „stimme zu“: $\Theta 2,5$.

als Voraussetzung“ wird bei der MilAk zu 54% und an der HUAk nur von 43% der Befragten mit der größten Zustimmung bewertet. Die zwei höheren Beurteilungen der MilAk-Studenten könnten auf die Lehrinhalte und deren Vermittlung an der Fachhochschule zurückzuführen sein, hingegen lässt sich beim Ergebnis der HUAk-Studierenden ein Einfluss des bereits erlebten Berufsalltags und somit einer gewissen Berufserfahrung als erklärende Determinante ableiten.

Die folgenden drei Aussagen erhalten von allen Befragten die niedrigste Bewertung:

- Persönliche Freiheit durch ADV eingeschränkt.
- Tätigkeit auch ohne Uniform ausüben.
- Berufsleben durch ADV bestimmt.

Das erste Item (Persönliche Freiheit durch ADV eingeschränkt) wird von 82% aller Befragten abgelehnt, wodurch keinerlei Beeinflussung der persönlichen Freiheit durch die Dienstvorschriften als Ergebnis angesehen werden kann. D.h. Soldaten differenzieren zwischen Berufsleben und Alltagsleben und nehmen daher militärische Vorschriften nur berufsbezogen wahr.

Über 51% der Studierenden geben an, dass sie sich nicht vorstellen können, ihre Tätigkeit ohne Uniform auszuüben. Weitere 34% bewerten diese Aussage mit „stimme weniger zu“, sodass insgesamt ca. 85% sich für das Tragen von Uniform im Beruf aussprechen. Dieses Festhalten an der Tradition Uniform könnte als Teil der soldatischen Identität verstanden werden, da die Uniform nach Außen für jeden sichtbar eine partielle Legitimierung und Akzeptanz für den Soldatenstand übermittelt.

Bei dem Item „Berufsleben durch ADV bestimmt“ kann keine eindeutige Zustimmung bzw. Ablehnung festgestellt werden. Das Antwortverhalten zeigt zu gleichen Teilen ein Voting für „stimme eher zu“ bzw. für „stimme weniger zu“. Jedoch ist insgesamt mit ca. 62% eine eher ablehnende Tendenz zu beobachten. Erstaunlicherweise stimmen nur 6% aller Befragten der Aussage im hohen Maße zu. Die ambivalente Beurteilung dieses Items könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Probanden der MilAk sich noch in Ausbildung befinden und daher bei dieser Gruppe eine höhere Zustimmung als bei den HUAk-Befragten ersichtlich ist. Diese beziehen ihre Dienst Erfahrung bei der Bewertung des Items mit ein, sodass ihrer Ansicht nach, die Dienstvorschriften ihr Berufsleben nicht so sehr bestimmen.

Ergebnisse nach Filtersetzung:

Um die beiden Befragungsgruppen (HUAk – MilAk) differenzieren und vergleichen zu können, werden die Ergebnisse mittels Filter nochmals berechnet.

Die bereits zuvor genannten Items mit der größten Zustimmung sind auch hier wiederum als Erstgereichte zu finden, dies gilt ebenso für jene Aussagen, die am wenigsten befürwortet werden. Bei anderen Votings lassen sich signifikante Unterschiede feststellen.

Das Item „Wer die Autorität hat, hat die Macht“ zeigt eine Differenz zwischen HUAk und MilAk von 16%. Hier zeigt sich, dass die Auszubildenden der HUAk durch ihre militärische Sozialisation und ihre Erfahrungswerte beeinflusst die Beurteilung der Aussage bewerten und dadurch keinen so hohen Zustimmungsgrad angeben. Die Bewertung der Aussage „Die Uniform steigert das Ansehen“ zeigt in allen Antwortkategorien deutliche Unterschiede, wobei ein eindeutiger Trend zur Bestätigung des Items durch die HUAk- Studierenden vorliegt. (Siehe Tabelle 6)

in Prozenten	stimme zu	stimme eher zu	stimme weniger zu	stimme nicht zu
Die Uniform steigert das Ansehen des Soldaten.	HUAk: 31	HUAk: 25	HUAk: 20	HUAk: 23
	MilAk: 11	MilAk: 49	MilAk: 33	MilAk: 7

**Tabelle 6: Antwortkategorien zu „Uniform steigert Ansehen“
(Unterschiede: HUAk und MilAk)**

Laut Tabelle geben 31% der HUAk-Interessenten der Aussage ihre größte Zustimmung, bei den MilAk-Probanden ist eine abgeschwächte Bewertung (49% „stimme eher zu“) zu erkennen. Während man bei der HUAk eine positive Antworttendenz ablesen kann, zeigt sich bei der MilAk eine ambivalente Haltung. 49% dieser Befragtengruppe stimmt eher zu, doch auch 33% stimmen dem Item weniger zu. Für die HUAk-Befragten scheint mit der Ausbildung zum Soldat ein sozialer Aufstieg verknüpft zu sein, da sie als Soldaten einen Status in der Gesellschaft innehaben, den sie zuvor nicht erreicht haben. Sie erhalten dadurch, dass sie in den Stand der offiziellen Vertreter des Staates vorrücken, eine Aufwertung ihrer persönlichen und beruflichen Identität. Für MilAk-Befragte lässt sich keine Tendenz ablesen, sie sehen ihren zukünftigen Status nicht eindeutig als Steigerung ihres Ansehens.

Zwei weitere Items zeigen ebenso signifikante Unterschiede in allen Antwortkategorien. Dies sind die Aussagen „Ich kann mich auf meine Kameraden verlassen“ und „Dem Ranghöheren steht es zu den Rangniederen zu kritisieren“. Bei der Kameradschaft ist insgesamt eine eindeutige Tendenz zur Zustimmung ablesbar, welche bereits das Item „Kameradschaft unter Soldaten“ mit der höchsten Zustimmung bestätigt. (Vgl. Ergebnisse nach Zustimmungsgrad, S. 18) Bei den beiden Vergleichsgruppen lässt sich erkennen, dass 43% der MilAk-Studierenden die höchste Einschätzung für das Verlassenkönnen auf die Kameraden zeigen, hingegen haben die HUAK-Personen bei der zweiten Antwortkategorie (stimme eher zu) ihre höchste Einstufung (49%). Das Item betreff des Rechts zur Kritik am Rangniederen spiegelt eine differenzierte Haltung beider Vergleichsgruppen wider. Während die Hälfte aller Offiziersanwärter eine positive Einschätzung abgeben, d.h. sie stimmen der Aussage, dass Ranghöhere Rangniedere kritisieren dürfen, zu, präsentiert die HUAK-Gruppe ihren höchsten Wert (38%) bei der ablehnenden Antwortkategorie (stimme weniger zu). Eine volle Zustimmung geben bei dieser Aussage nur 8% der HUAK-Befragten. Insgesamt gesehen lehnen angehende Unteroffiziere dieses Item ab. Erklärbar scheinen diese divergierenden Haltungen durch die bereits erwähnte Sozialisation der Unteroffiziere bzw. deren Erfahrungsaufbau durch die längere Tätigkeit beim Bundesheer zu sein. Die Interessenten der MilAk können kaum auf Erfahrungswerte im militärischen Berufsalltag zurückgreifen, sodass sie sich beeinflusst durch ihre persönlichen Vorstellungen, Erleben des Grundwehrdienstes und den ihnen vermittelten Lehrinhalten ihre Meinung bilden.

Ergebnisse bezogen auf Autorität:

Innerhalb der gesamten Items des Fragepunktes v 03 befinden sich einige, die dem Bereich Autorität zugeordnet werden können. Eine Analyse dieser Items verweist auf das Bestehen von autoritätsbejahender bzw. autoritätsablehnender Einstellung hin, die wiederum hinsichtlich einer Differenzierung der beiden Ausbildungsstätten näher betrachtet wird.

Folgende neun Items werden anhand einer Reliabilitätsanalyse¹⁸⁾ der Kategorie „Autorität“, mit der anschließend ein Summenindex gebildet wird, zugeordnet:

¹⁸⁾ Cronbach Alpha: 0,701. (Zunächst waren 10 Items ausgewählt, durch Ausschließen von „Hinterfragen der Befehle“ stieg Cronbach Alpha-Wert in den gültigen Bereich.)

- Berufsleben durch ADV bestimmt.
- Befehle sind Voraussetzung für Funktionieren.
- Kann gut mit Vorgaben umgehen.
- Funktionieren hängt vom Gehorsam ab.
- Wer Autorität hat, hat Macht.
- Befehle sind jederzeit zu befolgen.
- Persönliche Freiheit durch ADV eingeschränkt.
- Ranghöheren steht es zu, Rangniedere zu kritisieren.
- Befehlen gehorcht man, auch ohne eigene Zustimmung.

Das Ergebnis des Summenindex¹⁹⁾ zeigt, dass die Einstellung von ca. 80% der gesamten Probanden als autoritätsbejahend angesehen werden kann. Die restlichen Prozente werden der Gruppe „weniger bejahend“ zugeordnet, und keiner der Befragten lehnt Autorität zur Gänze ab. Für alle Befragten ergibt sich somit, dass sie Autorität als unumgänglich betrachtet und diese aus dem Grund zur Gänze von ihnen akzeptiert wird. Es bedarf nach Meinung der Soldaten einer Ausbildung mit einer entsprechenden Bereitschaft und Haltung, gemeint seien Autorität und Gehorsam, um militärisch erfolgreich zu sein.

Anhand der Analyse lassen sich divergierende Haltungen bei den beiden Befragungsgruppen erkennen. Diese werden mittels Histogrammen deutlich sichtbar. Bei den Unteroffiziersanwärtern sind es nur zwei Personen, die als „sehr autoritätsbejahend“ eingestuft werden können. Doch sind zwei Drittel dieser Befragten der HUAk eindeutig bei der zweiten Kategorie „autoritätsbejahend“ zu finden, wobei hier die höchsten Werte (je 11 Personen) bei den Werten 24-25 und 28-29 anzutreffen sind²⁰⁾. (Siehe Diagramm 2) Autorität wird von Unteroffizieren als notwendig und zum Berufsbild gehörend angesehen, sie stehen in der Hierarchie des Heeres unter den Offizieren und sind daher in vielen Situationen Befehlsempfänger, aber haben zur gleichen Zeit in ihrer Funktion die Aufgabe die Befehle weiterzugeben. Diese Doppelfunktion baut auf eine positive Einstellung und Erwartungshaltung gegenüber Autorität auf und wird somit von die-

¹⁹⁾ Berechnung Summenindex: Maximum 36/Minimum 9).

²⁰⁾ Vier Kategorien: 36-30: sehr autoritätsbejahend, 29-22: autoritätsbejahend, 21-14: gering autoritätsbejahend, 13- 9: autoritätsablehnend.

ser Gruppe auch kaum hinterfragt. Interessant sind diese Ergebnisse²¹⁾ im Zusammenhang mit denen unter Punkt v 01 erfragten Zustimmungen zur Disposition „Anerkennen von Autoritäten“. Hier haben 55% der Offiziersanwärter aber hingegen nur 41% der Unteroffiziere in Ausbildung ein positives Voting abgegeben.

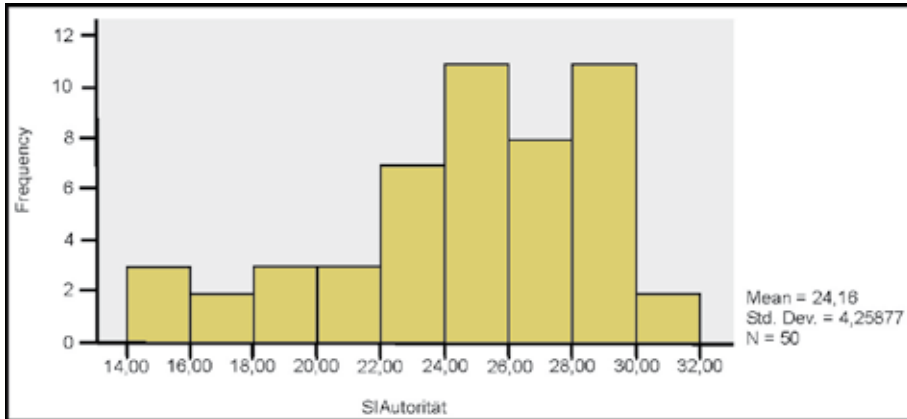


Diagramm 2: Autoritätseinstellung an der HUAK

Bei den Offiziersanwärtern sind 12 Personen „sehr autoritätsbejahend“ und der Hauptanteil dieser Befragten (ca. 60%) ist auch im Bereich der zweiten Kategorie „autoritätsbejahend“ zu finden. (Siehe Diagramm 3) Im Unterschied zur HUAK erkennt man jedoch, dass die Höchstwerte (15 Personen beim Wert 25 + 14 Personen beim Wert 22) der Tendenz nach in der unteren Hälfte dieser Kategorie zu finden sind, d.h. dass Offiziere der Autorität weniger Bedeutung geben als dies die Unteroffiziere tun. Für Personen des Offizierskorps sind Autorität, Macht, Gehorsam u.ä. durch ihre Stellung innerhalb der hierarchischen Rangordnung Dispositionen, die sie als „natürlich“, als zum Berufsbild gehörend, als selbstverständlich ansehen. Sie selbst sind es, die Autorität innehaben und Gehorsam von den Untergebenen erwarten. Aus diesem Grunde scheint Autorität für Offiziersanwärter keinen gleich großen Stellenwert wie für Unteroffiziere zu haben.

Obwohl bei Betrachtung der einzelnen ausgewählten Items des Summenindex im Vergleich der beiden Befragungsgruppen nicht allzu große Unterschiede festzustellen sind, zeichnet sich ein Ergebnis durch eine große Signifikanz aus. Die Aussage „Ich hinterfrage meine Befehle“ zeigt

²¹⁾ Vgl. Seite 13.

einen signifikanten Unterschied zwischen angehenden Unteroffizieren und Offizieren. Obwohl beide Stichproben bei Aussagen wie „Befehle sind jederzeit zu befolgen“, „Ich kann mit strikten Vorgaben gut umgehen“, „Das Funktionieren hängt von der Gruppe ab“ oder „Befehlen gehorcht man, auch wenn man ihnen nicht zustimmt“ kaum unterschiedliche Votings abgegeben haben, ist das „Hinterfragen von Befehlen“ von 34% der MilAk-Befragten eindeutig höher bewertet worden. Die Offiziersanwärter scheinen in einem Zwiespalt zu stecken, da sie auf der einen Seite für die strikte Einhaltung von Befehlen eintreten, doch andererseits bedingt durch ihre Ausbildung und ihren Status die Befehle drei Mal so oft hinterfragen als dies die Unteroffiziere in Ausbildung tun.

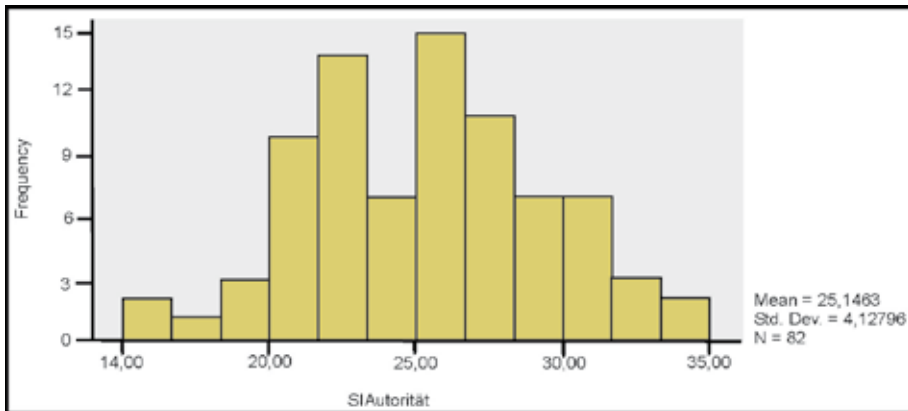


Diagramm 3: Autoritätseinstellung an der MilAk

3.3.1.4 Motive für die Berufswahl (vgl. v 04)

Im folgenden Teil sollen die Motive, warum sich jemand für den Beruf Soldat entschieden hat, herausgearbeitet werden. Die Befragten müssen zu 20 verschiedenen Aussagen betreffend die Einflussfaktoren zur Berufswahl wie Familie, Freunde, Medien, Berufsbild, Sicherheit des Arbeitsplatzes usw. Stellung beziehen. Es werden nur zwei Antwortkategorien, „Stimme zu“ und „Stimme nicht zu“, vorgegeben, um bei den Probanden eine eindeutige Aussage zu forcieren. Auch in diesem Teil wird zuerst das Ergebnis aller Befragten präsentiert und im Anschluss daran die Motive unter verschiedenen Einflussfaktoren analysiert, wie beispielsweise der Einfluss des Ausbildungsgrades (ohne versus mit Matura). Bezüglich der Forschungsfrage, ob es einen Einfluss bei Personen mit einem Angehörigen, der beim Bundesheer angestellt ist, gibt, ist die Hypothese aufgestellt worden, dass jene Personen als Motiv für ihre Berufswahl eben die Angehörigen nennen. Zuletzt wird eine weitere

Korrelation zwischen den Motiven und Wohnort berechnet, die anzeigt, ob ein Einfluss auf die Motive bei Personen, die im städtischen oder ländlichen Bereich wohnen, beobachtet werden kann. Die Unterteilung sieht vor, Wohnorte bis maximal 5.000 Einwohnern dem ländlichen Bereich zuzuordnen, bzw. alle größeren Orte werden als städtischer Bereich betrachtet.

Ergebnisse nach Häufigkeiten:

Der stärkste positive Einfluss für eine Karriere beim Bundesheer ist die „Herausforderung der militärischen Ausbildung“. Der zweithäufigste Entscheidungsgrund für einen Berufsweg beim Österreichischen Bundesheer ist der „Abenteuer- und Sportfaktor“, gefolgt von der „Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung“ beim Bundesheer. Als viertwichtigster Grund beim Heer Karriere machen zu wollen, wird die „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ genannt. Der „Aktive Beitrag zur Sicherheit Österreichs“ wird von den Befragten als fünfter Einfluss genannt. (Siehe Tabelle 7)

Das an dritter Stelle gereihte Motiv „Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung“ wird anhand vom Vergleichsitem (v 02/10)²²⁾ ebenso bestätigt. Ca. 4/5 der Probanden bekräftigen hier mit ihren positiven Votings das oben erwähnte Ergebnis. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wird auch im Punkt 2 des Fragebogens unter v 05²³⁾ eindeutig positiv beurteilt, 76% der Befragten stimmen der Aussage „Der Arbeitsplatz beim Österreichischen Bundesheer ist sicher“ zu. Durch die Zustimmung von 83% der Probanden zum Item „Die Grundmotive eines Soldaten ist die Verteidigung und Sicherung seiner Heimat“ (v 02/16) lässt sich auch das Motiv, das hier die fünfte Stelle innehat, als eine wichtige Präferenz bei der Berufswahl erklären.

Den geringsten Einfluss zeigen bei beiden Befragungsgruppen die Dispositionen „Werbung“, gefolgt von „Medien“ und dem Motiv „Nachholen versäumter Bildung“.

²²⁾ Siehe Fragebogen im Anhang.

²³⁾ Siehe Fragebogen im Anhang.

	in Prozenten
Herausforderung der militärischen Ausbildung	89
Abenteuer und Sport	87
Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung	84
Sicherheit des Arbeitsplatzes	79
Aktiver Beitrag zur Sicherheit Österreichs	73

Tabelle 7: Entscheidungskriterien für die Berufswahl Soldat nach Häufigkeit

Vergleicht man nun die Soldaten in der Unteroffizierslaufbahn mit denen aus der Offizierslaufbahn hinsichtlich der Entscheidung zum soldatischen Berufsweg, so können unterschiedliche Präferenzen für eine positive Beeinflussung ausgemacht werden. (Siehe Tabelle 8) Während die Offiziersauszubildenden als stärksten Einfluss die „Herausforderung der militärischen Ausbildung“ angeben, ist für die Unteroffiziersanwärter „das Abenteuer und der Sport“ die entscheidendste Einflusskategorie. Die deutlichste Differenz zeigt sich beim Motiv „persönliche Weiterentwicklung.“ Für Offiziersanwärter (90%) hat diese Disposition einen höheren Einflusscharakter, was durch deren Bildung und den damit verbundenen Bestreben²⁴⁾ nach Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung erklärbar scheint. Beim Item „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ zeigt sich bei beiden Gruppen eine ähnliche Präferenz, d.h. für beide ist die Sicherheit ein wichtiges Motiv bei der Entscheidung für den Beruf Soldat. Dieses Ergebnis ist umso erstaunlicher, da die Hypothese, dass bei den Votings der Unteroffiziersanwärter, die sich im zweiten Berufsweg für diesen Beruf entschieden haben, ein weit höherer Anteil der Einflussnahme dieses Motivs nachzuweisen sei, nicht bestätigt werden kann.

	HUAk	MilAk
Herausforderung der militärischen Ausbildung	80,4	94,0
Abenteuer und Sport	94,1	82,1
Möglichkeit persönlicher Weiterentwicklung	72,5	90,4
Sicherheit des Arbeitsplatzes	78,4	79,5

Tabelle 8: Entscheidungskriterien: Vergleich HUAk – MilAk (in Prozenten)

²⁴⁾ Laut Inglehart ergab sich durch die Postmaterialisten ein Wertewandel in den westlichen Gesellschaften, wodurch eine Betonung der Lebensqualität erfolgte. Als Postmaterialisten beschreibt er eine eher junge Bevölkerungsschicht, die ein hohes Bildungsniveau und einen gehobenen Lebensstandard hat. Diese sind befähigt sich „höheren“ Werten zu widmen. Entnommen (www.wikibooks.org 30.04.08).

Den geringsten Einfluss auf die Entscheidung, Berufssoldat zu werden, hat auf der Unteroffiziersakademie der „gute Ruf des Bundesheers“, während auf der Militärakademie die „Werbung des Österreichischen Bundesheers“ das Motiv mit geringstem Einfluss auf die Wahl zum Berufssoldat ist. Dass die auszubildenden Soldaten der HUAk den guten Ruf des Bundesheers als schwächsten Entscheidungsgrund angeben, ist nicht verwunderlich, da über 88% (im Vergleich: MilAk 72%) einen „schlechten Ruf des Bundesheers und des Soldaten in der Gesellschaft“ wahrnehmen. Bestätigt wird dies auch durch das Ergebnis bei der Aussage im Fragebogen unter v 02/02²⁵⁾, wo mehr als die Hälfte der Befragten angeben, dass die österreichische Bevölkerung die Tätigkeiten der Soldaten als wenig nützlich und sinnvoll ansieht. Bei direktem Vergleich mit einem weiteren Item aus dem zweiten Fragebogenpunkt (v 13) zeigt sich ebenso dieselbe Einschätzung, da die Befragten zur Aussage „Das Österreichische Bundesheer und dessen Soldaten genießen einen guten Ruf in der Öffentlichkeit“ auch eine ablehnende Haltung (von ca. 79%) einnehmen.

Ergebnisse: Motive und Bildung

Im Folgenden soll die Einwirkung des Bildungsgrades auf die Entscheidung für das Bundesheer als Berufsziel ausgedrückt werden. Dabei werden die Soldaten nach ihrer höchsten abgeschlossenen Ausbildung in die zwei Kategorien²⁶⁾ kein Abschluss bzw. Lehrabschluss und Matura bzw. Studienabschluss eingeteilt (siehe Diagramm 4).

Das einzige Motiv, das ein um 10% gewichtigeres Argument für Soldaten, die keinen Abschluss bzw. einen Lehrabschluss gegenüber den Personen mit Matura bzw. Hochschulabschluss haben, ist „Abenteuer und Sport“. Die Items „Herausforderung von Auslandseinsätzen“ und „Interesse an Menschen“ stellen für Gruppe mit Matura bzw. Hochschulabschluss einen Entscheidungsgrund beim Bundesheer Karriere zu machen dar. Dies lässt sich auch bei den weiteren Motiven „Herausforderung der militärischen Ausbildung“ sowie „Aktiver Beitrag zur Sicherheit Österreichs“ erkennen. Diesbezüglich kann man wiederum Inglehart zitieren und mit seiner Wertewandeltheorie die Erklärung dieser differenzierten Beurteilungstendenz beschreiben.²⁷⁾

²⁵⁾ Siehe Fragebogen im Anhang.

²⁶⁾ Umkodieren der Bildungsvariablen v 39 in v 39 neu mit neuen Werten: 1+2 → 1 (Personen ohne Abschluss bzw. Lehrabschluss) und 3+4 → 2 (Personen mit Matura bzw. Hochschulabschluss).

²⁷⁾ Siehe Fußnote 7 auf Seite 13.

Ergebnisse: Motive und Angehöriger beim Bundesheer

Im nächsten Schritt wird untersucht, wie Entscheidungen für eine Karriere beim Bundesheer zustande kommen, wenn ein Angehöriger des angehenden Berufssoldaten selbst den Beruf des Soldaten oder Polizisten ausübt. In der Studie gibt es 15 Soldaten, sieben Interessenten auf der HUAk und acht auf der MilAk, deren Väter Soldaten oder Polizisten waren oder sind. Erwartungsgemäß verändert sich die Reihung der Motive, wodurch die formulierte Hypothese bestätigt werden kann, dass das Motiv „Familienmitglieder sind Angehörige des Bundesheers“ einen entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl jener Personen hat.

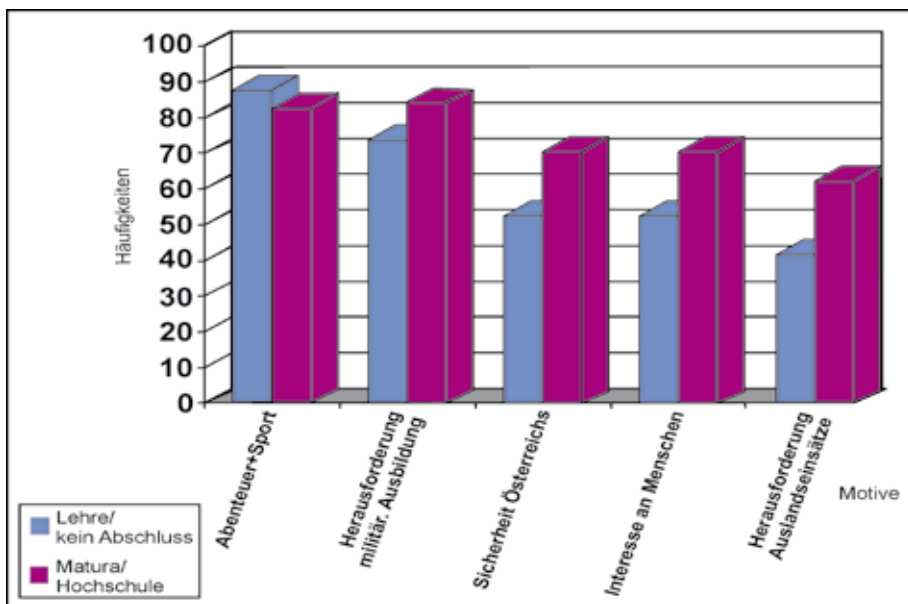


Diagramm 4: Motive nach Bildungsstand

Die drei stärksten Zustimmungen jener 15 Soldaten sind bei folgenden Motiven beobachtbar:

- „Ein oder mehrere Familienmitglieder sind Angehörige des Bundesheers“
- „Möglichkeit der persönlichen Weiterbildung“
- „Sicherheit des Arbeitsplatzes“

Diese weichen eindeutig von den erstgereihten der anderen Befragten (Siehe Tabelle 7, S. 39) ab. Das Motiv „Herausforderung der militärischen Ausbildung“ wird vom Item „Angehörige des Bundesheers“ vom ersten Platz

verdrängt. Die persönliche Weiterbildung nimmt bei Personen mit Vätern beim Heer die zweitwichtigste Stellung ein und Sicherheit am Arbeitsplatz wird hier als dritthäufigstes Motiv genannt.

Die schwächsten Elemente der Entscheidung bei den Soldaten, deren Väter Soldat oder Polizist sind, sind die drei Dispositionen „Entscheidung aufgrund eines Vorgesetzten beim Grundwehrdienst“, die „Entscheidung durch Werbung“ und „die Entscheidung durch Freunde/Bekannte“. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass interne Einflüsse, also in diesem Fall der Einfluss des Vaters als Bundesheerangestellter, einen signifikanten Stellenwert haben, ob jemand den Soldatenberuf ergreift oder nicht.

Ergebnisse der Korrelation: Motive und Wohnort

Zuletzt wird eine Korrelation zwischen den Motiven und dem Wohnort berechnet, wobei Wohnorte mit einer Größe bis zu 5.000 Einwohner als ländlich (73 Personen) kodiert und alle mit mehr als 5.000 Einwohnern dem städtischen Bereich (37 Personen) zugeordnet wurden. Dieser Analyse liegt die Annahme, dass es differente Einflussnahmen betreffend der Motive gibt, je nachdem ob die befragten Personen aus dem ländlichen oder städtischen Bereich kommen, zugrunde.

Im Gesamten konnte bei folgenden Motiven ein hoher, durchschnittlicher Bedeutungseinfluss beobachtet werden:

- Herausforderung der militärischen Ausbildung
- Abenteuer und Sport
- Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Aktiver Beitrag zur Sicherheit Österreichs

Das bedeutet, dass zum Beispiel für 90% aller Befragten das Motiv militärische Ausbildung als Herausforderung eine bedeutsame Rolle spielt. Die fünf Items dieser Reihung decken sich mit dem Ergebnis nach Häufigkeiten. (Siehe Tabelle 7, S. 39)

Interessant für die Hypothese sind die einzelnen Ergebnisse der Items. Obwohl das oben an erste Stelle genannte Motiv einen sehr hohen Durchschnittswert erreicht, ist bei diesem Motiv in Bezug auf die unterschiedlichen Wohnorte keine unterschiedliche Einstellung zu erkennen. Im Gegensatz dazu zeigt das Entscheidungskriterium „Abenteuer und Sport“ eine divergierende Einfluss-

nahme. Während für 89% der Befragten, die im ländlichen Bereich wohnen, diese Disposition bedeutungsvoll ist, sind es bei denen, die im städtischen Bereich wohnen, nur 78%. Ländliche Bewohner haben von Kindheit an ein größeres Bedürfnis andere Städte, Länder u.ä. kennen zu lernen, sind an Neuem interessiert und zeigen eine höhere Bereitschaft für Abenteuer. Hinzu kommt, dass Landbewohner eher sportlich sind, da sich viele Jugendliche über die Mitgliedschaft bei diversen Vereinen, sei es beim Fußballclub oder bei der örtlichen Feuerwehr u.a.m., ihre persönliche Identität aufbauen und somit körperlich trainierter sind als die Vergleichsgruppe aus dem Städtischen. Die Analyse für „Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung“ lässt erkennen, dass dieses Motiv für 90% der Interessenten von ländlichen Wohnorten ebenso eine größere Rolle spielt, was bedeutet, dass jene Personen bei einer Anstellung beim Bundesheer die Chance wahrnehmen, sich nicht nur beruflich sondern auch auf der Persönlichkeitsebene weiter entwickeln zu können. Dies trifft hingegen nur für $\frac{3}{4}$ der Bewohner im städtischen Bereich zu. Das Motiv „Nachholen versäumter Bildung“ weist eine negative Bedeutungstendenz auf, es hat insgesamt betrachtet von beiden Wohnortgruppen ablehnende Votings erhalten, d.h. dieses Motiv hat für beide Befragungsgruppen eine geringe Bedeutung bei der Berufswahl. Im Punkte Auslandseinsätze besteht für Heeresmitarbeiter aus Städten eine um 10% geringere Bedeutung als für jene von ländlichen Bereichen, wodurch, wie schon oben als Erklärungsansatz erwähnt, Neugier, Weiterentwicklung der Persönlichkeit und Nachholen von Bildung das Bewusstsein der „Enge“ der ländlichen Sozialisation eine weitere Bestätigung erfährt. In Zahlen heißt das, dass für 71% der Landbewohner dieses Entscheidungskriterium bedeutungsvoll ist. Das Motiv „Sicherheit am Arbeitsplatz“ zeigt für beide Wohnortgruppen einen ungefähr gleich hohen Bedeutungsgrad, sodass hier keinerlei Divergenzen feststellbar sind. Für beide Gruppen trifft das Motiv zu über 75% zu.

Obwohl eine altruistische Einstellung eher im Ländlichen als in der Anonymität von Städten zu vermuten ist, hat für 81% der Probanden, die im städtischen Bereich wohnen, das Item „Aktiver Beitrag zur Sicherheit Österreichs“ einen größeren Einfluss, wobei die Personen aus dem ländlichen Bereich einen um ein Zehntel niederen Wert aufweisen. Die Verbundenheit der Stadtbewohner zum österreichischen Staat scheint durch mehr Information, mehr Nähe zur Politik, Wirtschaft und Bildung gegeben zu sein, wodurch die Pflichten aber auch deren Rechte als Staatsbürger besser bekannt und internalisiert sind.

Zuletzt ist ersichtlich, dass Motive wie „Guter Ruf des ÖBH“, „Familienmitglieder sind Angehörige des ÖBH“, „Freunde, Bekannte“, „Nachholen versäumter Bildung“, „Vorgesetzter“, „Werbung des ÖBH“, „Medien“ und „Familie“ für die Befragten sowohl in den Städten wie auch im ländlichen Bereich kaum von Bedeutung sind, wobei die beiden Motive „Werbung“ und „Medien“ die schlechtesten Werte zeigen.

3.3.2 Resümee

Insgesamt betrachtet ist das Antwortverhalten bei den Fragebögen eher von Zustimmung als von Ablehnung geprägt. Die Antwortmöglichkeiten „stimme voll zu“ (37,3%) und „stimme teils zu“ (31,2%) ergeben in Summe über zwei Drittel (68,5%) der Gesamtantworten. Wenn man die Antwortkategorien „stimme zu“ und „stimme nicht zu“ vergleicht, ist feststellbar, dass Soldaten auf der Unteroffiziersakademie öfters die Kategorie „stimme nicht zu“ angeben (29,8%) als Absolventen der Offiziersakademie (22,3%).

Zusammenfassend und Bezug nehmend auf die Fragestellungen kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Soldaten Verlässlichkeit und Pflichtbewusstsein für einen guten Soldaten essenzielle Eigenschaften sind. Soldaten schreiben der Kameradschaft eine besonders große Bedeutung zu. Zur zweiten Forschungsfrage kann gesagt werden, dass sich ein österreichischer Soldat nicht als Krieger oder Kämpfer, wie er in Filmen klassisch dargestellt wird, sieht. Er nimmt seine Aufgabe vielmehr als eine zu helfende wahr, besonders wenn es einen Ernstfall, also eine direkt bevorstehende Bedrohung, gibt. Der österreichische Soldat ist sich seiner Aufgabe, nämlich dem Kampf und dem möglichen Verlust des Lebens, bewusst. Das Berufsbild ist durch die Landesverteidigung und den Einsatz in Kriegsgebieten charakterisiert, die Aufgaben des Katastrophenschutzes sind in der Ausbildung sekundärer Natur, obwohl in den letzten Jahren eindeutig eine Tendenz zu häufigeren Einsätzen zu beobachten ist.

Die Frage nach der Einstellung der Gesellschaft zum Bundesheer fällt einheitlich negativ aus. Fast alle Soldaten sehen sich durch die österreichische Gesellschaft zu Unrecht schlecht beurteilt. Neben demografischen Elementen, die in Gesprächen als Grund hierfür angegeben wurden, spielt neben der schlechten Aufklärung durch die Medien auch die reservierte Haltung der Politik gegenüber dem Bundesheer eine entscheidende Rolle für das negative Bild der Bevölkerung. Katastropheneinsätze oder beispielsweise der Schutz der Südgrenze im letzten Jahrzehnt verändern die

Einstellung der Zivilbevölkerung zum Bundesheer, doch ist diese veränderte, positive Einstellung nur auf lokal beschränkte Gebiete begrenzt und hat daher keinen gesamtösterreichischen Wirkungsbereich. Zusätzlich wird die negative Meinung auch durch die Ereignisse bzw. Folgen des letzten Weltkrieges noch immer negativ beeinflusst.

Die Hypothese, dass Soldaten der HUAk eine stärkere ökonomische Motivation im Blickpunkt ihres Berufswahlverfahrens haben als Soldaten der MilAk, muss verworfen werden, da festgestellt werden kann, dass die HUAk-Studierenden die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht als Hauptmotiv angeben. Hinsichtlich der altruistischen Motivation kann festgehalten werden, dass Soldaten der HUAk mit 70,6% Zustimmung zu der Aussage „An erster Stelle der Aufgaben des Österreichischen Bundesheers steht der Hilfseinsatz bei Krisen- und Katastrophensituationen“ deutlich vor den Absolventen der MilAk (61,2%) liegen. Dies kann daran liegen, dass HUAk-Absolventen bereits länger im Dienst des Bundesheers stehen und schon öfter im Katastropheneinsatz waren als MilAk-Probanden und in diesem Tätigkeitsbereich ihre Bestätigung auch nach Außen finden, wobei die Korrelationsergebnisse darauf verweisen, dass zusätzlich die Stadtbewohner bezüglich ihrer Einstellung gegenüber Österreich als altruistischer anzusehen sind als jene Befragten, die im ländlichen Raum wohnen.

In Bezug auf die Autorität kann festgestellt werden, dass eine eindeutige Tendenz zur Bejahung dieser Disposition bei allen Befragten vorhanden ist. Für die angehenden Unteroffiziere und Offiziere wird eine positive Wertschätzung gegenüber dem autoritären System als Prämisse angesehen, da sie von ca. 80% als solche bestätigt wird.

Die zentralen Einflussfaktoren sind neben der „Herausforderung der militärischen Ausbildung“ auch die sportlichen Möglichkeiten, die das Bundesheer bietet, und die Möglichkeit, Abenteuer zu erleben, sowie die „persönliche Weiterentwicklung“. Die Motive „Werbung“, „Medien“ und „Bildung nachholen“ treffen für diese Befragungsgruppen am wenigsten zu. Bei einer Differenzierung zwischen ersten und zweiten Bildungsweg bestehen bei den zentralen Motiven divergierende Ergebnisse, die sich im Zehntelbereich befinden. Die Hypothese, dass die Berufswahl je nach Bildungsweg anhand anderer Motive getätigt wird, zeigt sich somit bestätigt.

Für angehende Soldaten, die einen Angehörigen beim Bundesheer haben, sind andere Motive relevant. Die hauptsächliche Entscheidungshilfe ist

das Kriterium, dass ein Angehöriger beim Heer ist. Erst danach folgen „persönliche Weiterbildung“ und „Sicherheit des Arbeitsplatzes“.

Zuletzt haben sich Differenzen in der Bedeutung der Motive für die Berufswahl zwischen Soldatenanwärter, die im städtischen bzw. im ländlichen Bereich wohnen, bestätigen lassen, wobei der größte Unterschied bei der Disposition „Freunde, Bekannte“ ersichtlich ist. Für Landbewohner ist dieses Motiv zweieinhalb Mal so bedeutungsvoll wie für die städtischen Befragten. Die Kriterien, die am meisten Zuspruch erhalten haben, sind durchschnittlich von $\frac{2}{3}$ der Befragten als wichtig eingestuft worden. (Siehe S. 29) Hingegen sind acht der 20 Motive von der Mehrheit abgelehnt worden.

Obwohl zahlreiche Prognosen von Soziologen eine Abnahme der Wertschätzung des Militärs und eine Abnahme der kriegerischen Auseinandersetzungen voraussagten, ist dies bis heute nicht in allen Staaten Europas bzw. der Welt festzustellen. A. Comte und H. Spencer meinten, dass die gesellschaftliche Entwicklung letztendlich dazu führen werde, dass Krieg durch dauerhaften Frieden ersetzt werde. Bei I. Kant in seinem Werk „Vom ewigen Frieden“ wird Krieg als Kulturschande und Torheit (Herberg-Rothe, 2003, S. 34) dargestellt und Friede zum erklärten Ziel der Gesellschaft postuliert.

Laut N. Elias, einem Soziologen aus dem 20. Jahrhundert, der eine friedvolle Zukunft nur mit der Entstehung eines Weltstaates als Prämisse konstruiert, scheint der dauerhafte Friede wohl auch in Zukunft als ein menschliches Bedürfnis zu bestehen.

3.4 Die qualitativen Interviews

3.4.1 Operationalisierung

Die nun folgende Untersuchung soll sich der Analyse der insgesamt zehn in HUAk und MilAk geführten Interviews annehmen. Vorerst jedoch einige Worte zur Operationalisierung der Befragungen.

Sowohl an der Offiziersakademie in Wiener Neustadt als auch an der Heeresunteroffiziersakademie in Enns wurden jeweils fünf, etwa halbstündige Interviews geführt.²⁸⁾ Ziel der Interviews war es, durch das Stellen gezielter

²⁸⁾ Hierbei gilt mein besonderer Dank meinen zwei Mitstudierenden, Iva Komsic und Stefan Brantner, die die Durchführung der Befragungen an der MilAk innehatten.

Fragen und das Ansprechen von Reizworten, die persönlichen Meinungen und Erfahrungen einiger Soldaten zu bestimmten und gewisse Thematiken tiefgründiger zu eruieren, als es mit einer Fragebogenerhebung allein möglich ist. Hauptsächliches Augenmerk sollte hierbei auf Fragestellungen bezüglich der Motivation zur Berufswahl, des Selbstbildes der Soldaten in Wechselwirkung mit der Einstellung der Zivilgesellschaft gelegt werden.

3.4.2 Ergebnisse der Analyse

In den anschließenden Zeilen sollen die Ergebnisse dieser Befragungen, in acht Kategorien zusammengefasst dargestellt werden. In jedem Kapitel soll weiters auf augenmerkliche Differenzen und Gemeinsamkeiten in der Einstellung zu den verschiedenen Themen von Befragten der MilAk und HUAk eingegangen werden.

3.4.2.1 Bisherige Ausbildung und Motivation für eine Karriere beim Bundesheer

Alle Interviews wurden durch die Frage nach der bisherigen Ausbildung der Befragten initiiert. Hierbei ist festzustellen, dass bei Fähnrichen der MilAk ein Abschluss mit Matura eine der Voraussetzungen für die Aufnahme auf die Akademie darstellt und daher alle Befragten einen solchen Abschluss vorweisen konnten. Unter den fünf Befragten der HUAk erwiesen sich drei als Maturanten, die anderen zwei Probanden hatten einen Pflichtschulabschluss oder eine Lehre absolviert.

Sofern man bei einer derartig kleinen Zahl an Befragten von Tendenzen zu gewissen Hauptmotivatoren zur Berufswahl sprechen kann, bilden sich folgende heraus: Als Hauptmotive treten eindeutig der Wunsch nach Erfahrungen im Ausland, die Erwartung, etwas zu erleben, die Herausforderung und darauffolgende Selbstbestätigung, sowohl in geistigem als auch in körperlichem Sinne, hervor.

„Und ich mach das auch gern, dass ich ihnen zeig, dass ich der Chef bin. Also dass ich ihnen zeig, wo jetzt was, wie gemacht gehört. So Leut einteilen, das mach ich gerne, das taugt mir ja und das mit dem Bundesheer, das hat dann irgendwie dahin gepasst.“ (Interview V, MilAk)

Im selben Atemzug wird der immerwährende soziale Kontakt sowohl zu Kameraden als auch zu anderen Mitmenschen als sehr positiv empfunden.

Bei einigen Befragten mischte sich diese euphorische Motivation mit einer stark gegensätzlichen, dem Mangel an anderen Optionen. Auf die Frage nach den Beweggründen beim Heer zu bleiben sagte ein Befragter:

„Ja einerseits sicher, wenn man das so sagen kann, die, was auch immer man darunter versteht, die Herausforderung. Also einfach Selbstbestätigung beziehungsweise auch eine Möglichkeit sein Selbstbewusstsein aufzupolieren. Das ist sicher ein Punkt für viele da. Ja, und Mangel an Optionen, wird sicher auch ein Punkt gewesen sein. Dass man mal g'sagt hat, was haben wir; na, das schaut einmal nicht so schlecht aus. Ja, so setzt sich das zusammen.“ (Interview III, HUAK)

Weiters finden alle Befragten es wichtig, nach und bereits während ihrer Ausbildung, Menschen zu helfen. Hier kristallisieren sich zwei Arten von Hilfestellungen heraus, einerseits jene, die vor allem Studierende der HUAK bei der Ausbildung von z.B. Grundwehrdienern einsetzen möchten und andererseits jene, die Zivilisten im Zuge von Katastrophenhilfe bzw. bei Auslandseinsätzen erhalten sollen.

„Da hab ich Leute gehabt, die waren psychisch so fertig. Auf die gehst dann ein und mit denen redest und das hat dann einmal drei vier Wochen gedauert, bis die einmal eine Reaktion zeigen. Dann mach sie einmal auf und man sieht was eigentlich wirklich der Mensch dahinter ist, ja.“ (Interview IV, HUAK)

Interessant ist hier zu sehen, dass nahezu alle befragten Militärakademiker mehr oder weniger zufällig in die Ausbildung rutschten und diesen Bildungsweg in keinem Fall geplant hatten, während ein Großteil der Unteroffiziersanwärter den Berufsweg bereits längere Zeit beabsichtigt hatten.

„Zuerst einmal hab ich gehen müssen, und dann hab ich mir gedacht, ich könnt gleich das EF (Ein Jahr freiwillig) vielleicht gleich machen, weil ich eigentlich Bautechnik studieren wollte, und dann hab ich mir gedacht ein Jahr verscheiß ich sowieso beim Studium und dann hab ich gedacht, mach ich gleich das EF. Krieg ich mehr gezahlt dafür – ja und dann hat es mir halt zum Gefallen angefangen.“ (Interview V, MilAK)

Trotz dieser Tatsache fällt es auf, dass Soldaten der HUAK zwar auf die Frage nach ihren Zukunftsplänen des Öfteren den eventuellen Wunsch nach dem Aufstieg ins Jagdkommando nennen, aber die konkrete Vorstellung des Berufsweges meist mit der Beendigung der Ausbildung auf der HUAK

endet. Offiziersanwärter hingegen zeigen sich, deren berufliche Karrierevorstellung betreffend, zielorientierter.

„Ich möchte in Richtung Fernmeldedienst, weil man da zum Nachrichtendienst kommen kann und da kann man programmieren und da hab ich ja schon eine gute Ausbildung und da möchte ich hin.“ (Interview IV, MilAk)

In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass Soldaten der MilAk stärker durch monetäre Motive beeinflusst werden als jene der Unteroffiziersakademie.

„Und kurz bevor ich eingerückt bin hat man mir mitgeteilt, dass ich wenn ich EF (ein Jahr freiwillig) mache von Anfang an 850 Euro bekomme. Und dann hab ich mir gedacht, ja ich mach das halt einmal. Nach vier Monaten muss man sich entscheiden, welche Waffengattung man machen möchte und da hab ich mich für die MilAk entschieden und jetzt sitz ich da.“ (Interview IV, MilAk)

Weiters muss hier angeführt werden, dass einige der befragten Offiziersanwärter diese Ausbildung allein wählten, um nach Abschluss dieser in einem nichtmilitärischen Berufsfeld Fuß zu fassen. Diese auf den ersten Blick etwas ungewöhnliche Zielsetzung erklärten die Befragten durch die gute Ausbildung, die ihnen in der Zeit auf der Offiziersakademie zu Teil würde, weiters die gute Möglichkeit Auslandserfahrung zu sammeln und die damit verbundenen guten Chancen, eine Stelle in der Privatwirtschaft zu erhalten. So antwortete ein Soldat der MilAk auf die Frage, welche Ziele er nach seiner Ausbildung verfolgen wolle:

„Keine Ahnung. ... Ich hab nicht vor dabei zu bleiben. Also... Ja, mit der Uniform und jeden Tag um sechs aufstehen...“ (Interview I, MilAk)

Befragte der Unteroffiziersakademie bilden hier mit ihrem Antwortverhalten einen starken Gegensatz, indem mehrere Schüler konkretisieren, ein Leben lang beim Heer bleiben zu wollen.

„I hab das von Anfang an auch schon vorgehabt, ja. Also, ja das Dabeibleiben. Ein Leben lang.“ (Interview II, HUAK)

Einen weiteren Grund für die Entscheidung zur Ausbildung beim Bundesheer, allerdings ausschließlich für Befragte der HUAK, bildet das Interesse an Waffen und Gerät. Bei Befragten der MilAk wurde dieser Grund von keinem Studierenden als Motivation angegeben. Diese Antwort bildet die Überleitung zur Thematik des legalen Tötens, die dem Soldat neben

wenigen anderen Berufsgruppen eine Sonderstellung in der Gesellschaft verleiht. Dieser Thematik soll im Kapitel 3.4.2.6 ‚Legale Gewaltausübung‘ Beachtung geschenkt werden.

Selten wurden Motive wie Patriotismus, familiäre Einflüsse und sogar Entscheidungen, die sich auf stereotype Filme zum Thema stützten erwähnt.

„Ja, ja, also ich bin einmal ein ziemlicher Patriot, also wirklich, also ich sehe das auch als quasi Ehre mehr oder weniger, wenn du dein Land verteidigen kannst.“ (Interview III, MilAk)

3.4.2.2 Selbsteinschätzung

Nachdem im Interview anfänglich Fragestellungen über Motivation und Berufswahl behandelt wurden, sollten auch Selbsteinschätzung und der Grad an Zufriedenheit von Soldaten abgefragt werden. Dies geschah einerseits durch direktes Fragen nach den Gründen, warum der Befragte sich selbst als geeignet für das Bundesheer sieht und andererseits durch das allgemeine Fragen nach fünf Eigenschaften, die ein Soldat in jedem Fall für die Ausbildung mitbringen sollte.

Von Befragten beider Bildungseinrichtungen wurde Disziplin bzw. Pflichtbewusstsein am häufigsten genannt, gefolgt von Kameradschaft, Durchhaltevermögen und sowohl körperlicher als auch geistiger Belastbarkeit. Ebenfalls betonten beide Gruppen von Befragten die Wichtigkeit der Menschlichkeit der Soldaten.

„Kameradschaft, Menschlichkeit, weil jeder Mensch kann Fehler machen, auch der Vorgesetzte oder der Untergebene, Pflichtbewusstsein, dass ich meine Aufgaben erfülle, die mir angeschafft werden, auch wenn ich sie hinterfragen darf und bzw. wie ich vorher ausgeführt habe, mit den Befehlen. Treue wäre auch ein Stichwort, ist aber in dem Sinn Treue zur Gruppe, Treue zu meinen Kameraden im Team, als allgemein dem Land gegenüber.“ (Interview V, HUAk)

Dieses Zitat gibt über eine weitere Eigenheit von Befragten der Unteroffiziersakademie im Vergleich zur MilAk-Befragten Aufschluss, nämlich die Einstellung zum Patriotismus. Hier kann bei der Analyse der Interviews beobachtet werden, dass Offiziersanwärter mehrmals die Wichtigkeit von Patriotismus als Eigenschaft für Soldaten erwähnen, während die Heimatliebe für Unteroffiziersanwärter selten zur Sprache kommt.

Ein Soldat der MilAk antwortete auf die Frage nach den fünf wichtigsten Eigenschaften eines Soldaten:

„Hausverstand, Disziplin, Motivation/Leistungswille/Verständnis, körperliche und geistige Belastbarkeit, also seine körperlichen und physischen Grenzen kennen, und Patriotismus, an erster Stelle.“ (Interview IV, MilAk)

Einer der Befragten trennte bei Beantwortung dieser Frage die Antworten in: eher eingeschränkten Fähigkeiten, die ein einfacher Soldat mitzubringen hätte und in jene, die ein Kommandant aufweisen sollte.

„Der sollte von seiner Persönlichkeit her auf jeden Fall gefestigter sein, ja. Es sollte jemand sein, der mit sich im Reinen ist und von dem her auch mit andern Leuten im Reinen sein kann. Das Problem ist einfach, dass er in dem Moment, wo er Kommandant wird, Verantwortung für andere Menschen hat beziehungsweise, ja einfach Befehle geben kann. In dem Moment, wo er nicht einmal mit sich selbst noch fertig ist, is halt dann ein Problem wenn er andere zu befehligen hat.“ (Interview III, HUAK)

Ein weiterer Faktor, der allein von Studierenden an der MilAk als wichtig postuliert wird, ist gutes Benehmen bzw. Eloquenz.

„Der Unterschied zwischen dem Offizier und dem Unteroffizier ist die Sprache und die Matura. Und schlussendlich der Offizier ist ein Akademiker. Der muss gesellschaftsfähig sein, sei es, wenn er an einer Tafel sitzt, wo vom Bereich der Wirtschaft wer da ist, oder von der Politik oder Theologen, da muss er wissen wie man z.B. einen Priester anspricht und nicht sagen ‚Sie, Herr Katholik!‘ Da find ich mal Sprache sehr wichtig. Genau so Benehmen, wie der Elmayer, ich sag, das sollte jede Woche unterrichtet werden.“ (Interview II, MilAk)

Interessant ist schlussendlich auch die Reaktion eines Befragten auf die Frage, wie jener in einer tatsächlichen Kriegssituation reagieren würde. Er meinte, dass einige Soldaten beim Kriegseintritt ihren Beruf nicht weiter ausüben würden.

„Am Anfang hab ich immer nachgedacht, ja. Was ist, musst einen erschießen, musst keinen erschießen. Dann bin ich dabeigeblichen beim Heer. Dann hab ich eigentlich gesehen, wie die Lage wirklich ist. Und, was denkt man sich dabei? Ja, Österreicher kommt eh nicht in den Schießkrieg, ja. Und das, was ich weiß auch, vom Hören und Reden, ja. ... In einer Kriegssituation würden viele nicht einmal antreten, ja. Ich glaub‘ da würden sehr viele

Leute auch desertieren von uns. Das wäre also von Haus aus, ein Großteil würd' nicht einmal in den Krieg ziehen, ja. " (Interview IV, HUAK)

3.4.2.3 Kameradschaft

Das Thema Kameradschaft scheint sowohl für Studierende der MilAk als auch der HUAK von größter Wichtigkeit zu sein. Der Großteil der Probanden steht diesem Punkt sehr positiv gegenüber, während einige Schüler große Probleme mit der Kameradschaft unter Mitschülern zu haben scheinen.

Sowohl für Soldaten an der MilAk als auch für jene an der HUAK scheint dies die vordergründigste und am stärksten ausgeprägte Emotion zu sein, während sogenannte Einzelkämpfer, die sich der Gruppe nicht anpassen, oftmals verurteilt werden.

„Sie (die Kameradschaft) ist sehr wichtig, ja. Weil, ich mein aus Erfahrung jetzt und so, wie es eigentlich auch ist, wenn die Kameradschaft nicht hinterhaut, dann sind auch gewisse andere Leute gefährdet, na. Und die wissen sich auch nicht zu helfen, wenn man gemeinsam gewisse Sachen jetzt auch durchsteht, dann ist die Kameradschaft schon da. Wenn man jetzt ganz alleine ist in dem großen, wie soll ich sagen, in dem großen Verein, ja, dann denkt man über viel nach, ja, und das kann einen zerstören. Wenn man dann doch die Kameraden hat mit denen man redet und die helfen einem raus, dann ist es um einiges leichter.“ (Interview IV, HUAK)

Bei Befragten an der Offiziersakademie zeigten einige Interviews auch ein gewisses Konkurrenzdenken, speziell um das Erlangen gewisser Posten, unter den Studierenden auf.

„Kameradschaft gibt's nur unter Stressbedingungen, sei's im Gefecht. Also das ist meiner Meinung nach die Kameradschaft. Hier in der MilAk ist größtenteils mal Konkurrenzdenken. Jeder ist in potentieller Konkurrenz für einen Platz.“ (Interview II, MilAk)

Andere, zum Thema befragte Offiziersanwärter sehen den eben erwähnten Wettstreit auch als gegeben jedoch nicht als schädigend für die Kameradschaft.

„... also Einzelgänger gibt's da nicht, aber ein Psychologe hat gemeint, wir sind alles Alpha-Männchen, und es gibt da immer einen Konkurrenzkampf bei uns, und es geht um die Wahl, wer kommt auf die MilAk, wer bekommt welche Waffengattung und so aber die Kameradschaft ist trotzdem immer vorhanden.“ (Interview V, MilAk)

Auf die Frage hin, ob es in der jeweiligen Einheit oder Klasse auch Außenseiter gäbe, wird immer damit geantwortet, dass kein Kamerad bewusst ausgeschlossen würde, jedoch jene, die jede freie Minute nützten, um nach Hause zu fahren, eine weniger integrierte Stellung in der Klasse einnehmen würden als Soldaten, die des Öfteren ihre Freizeit in der Kaserne verbringen.

„Und wir haben es jetzt zum Beispiel gesehen, bei einem Kollegen, der ist auch aus der Gegend. Und der fährt jeden Tag heim, ja. Und des war gleich so was, warum er nicht das ... warum er net so miteingebunden worden ist in die Gruppe. Wie bei mir zum Beispiel: ich hab mir gedacht, was tu ich daheim, und da bin ich halt dageblieben, und wir haben dann halt immer was gemacht und das sieht man dann schon, ja. ... Ja, es wird niemand bewusst hinaus geekelt, aber es ist halt, ja wenn er da ist, ist er da. Und wenn er net da ist, dann ist er net da.“ (Interview I, HUAk)

Eine Abweichung ergibt sich bei der einzig interviewten Frau. Sie fühlt sich in vielerlei Bereichen ungerecht behandelt, nur wenig in ihre Klasse integriert und sogar gemobbt. Auf diese Thematik soll im Speziellen noch in Kapitel 3.4.2.7 ‚Frauen beim Heer‘ eingegangen werden.

Häufigere Unterschiede bestehen in der Trennung von Kameradschaft beim Bundesheer und Freundschaft im Privaten. Hier ist auffällig, dass Offiziersanwärter öfter von ihren Kollegen als Freunde in allen Bereichen sprechen, Besucher der HUAk jedoch eher eine Trennlinie zwischen jenen des zivilen Lebens und Freunden beim Heer ziehen.

„In der ersten Wochen da hab ich Leut, die hab i no nie vorher g’sehen, in meinem ganzen Leben und des war mei bester Freund ist er a jetzt noch, weil ohne ihn hätt’s ich net g’schafft und ohne mich hätt’s er net g’schafft.“ (Interview V, MilAk)

Die Frage, ob diese Kameradschaft beim Bundesheer gefördert wird, bejahen die meisten Interviewten und fügen hinzu, dass dies sowohl physisch, durch extreme körperliche Anstrengung, was den Zusammenhalt steigert, als auch psychisch, durch Gruppenübungen, versucht wird.

„Es wird natürlich teilweise gefördert. Also das ist jetzt dieses Schlagwort Tradition und so weiter. Also, es gibt einfach Gegebenheiten beim Militär oder im militärischen Alltag, die, sag ich jetzt einmal so, die Kameradschaft fördern. Und wenn’s nur das ist, dass’d eben gemeinsam durch die Scheiße

gegangen bist und deswegen eine gewisse Verbundenheit hast. Dann gibt's natürlich auch definitiv auch andere Einheiten, wo Kameradschaft auch einfach gefördert wird; wo wirklich geschaut wird, wo eben so ... ja, Persönlichkeitsbildungsspiele und weiß Gott was gemacht wird, wo geschaut wird, such dir deinen Buddy, halt mit ihm zusammen, schauts, dass da durch kommts. Wobei ich persönlich die Erfahrung gemacht hab, dass es innerhalb des BH extrem unterschiedlich ist.“ (Interview III, HUAk)

Generell gesehen erscheint der kameradschaftliche Zusammenhalt in Friedenszeiten jedoch für manche wichtiger als für andere.

Wichtig ist bei der Thematik des Vertrauens gegenüber anderen auch die jeweilige berufliche Ebene bzw. den jeweiligen Rang mit einzubeziehen. So meint ein Soldat auf die Frage, ob ein Vorgesetzter einen Kameraden und zugleich eine Vertrauensperson darstellen sollte:

„Das kommt darauf an, in welche Ebene man da geht. Also die Ebene über mir direkt, oder über den Untergebenen sollte auf jeden Fall die Vertrauensperson sein, ja. Also ich verlange es nicht, dass – keine Ahnung – irgendein Oberst sich meine Probleme anhört, aber mein Gruppenkommandant sollte doch schon wissen, wer ich bin, oder wie's mir so geht, net.“ (Interview III, HUAk)

Bei der Analyse der Interviews können ebenso Uneinigkeiten zwischen den befragten Soldaten festgestellt werden, die bei intensivem Beisammensein über längere Zeit entstehen, die jedoch auf den generellen positiven Grundtenor gegenüber der Kameradschaft keinen Einfluss nehmen.

„Da jetzt auf der HUAk würde ich sagen, man pickt wirklich nur zusammen, ich meine man macht nur Theorie. Im Vergleich jetzt zu einem Chargenkurs, wo man beim Chargenkurs jetzt mehr schwitzt als wie nachdenkt. Da gibt's kein Differenzdenken oder man stößt auch nicht an die anderen an, das hat man da aber schon, weil man, am Anfang lernt man ja, was ist ein Alpha-Tier, Bravo- und so weiter und dann ist man schon selber in der Geschichte drinnen und glaubt's gar nicht, na. Das ist dann eine Verschnörkelung und dann fangst an zum Streiten und nur mehr verbale Machtkämpfe und das kommt schon oft vor. Das ist dann, sag ich, das ist dann mehr Herausforderung als wie was Körperliches. Aber sonst kommen wir gut aus.“ (Interview IV, HUAk)

3.4.2.4 Tradition und Uniform

Das Thema Tradition wurde bei den Befragungen intensiv angesprochen, da sich das Österreichische Bundesheer, zumindest nach außen hin seit vielen Jahrzehnten in immer gleicher oder zumindest nur wenig veränderter Form präsentiert, und die Tradition einen wichtigen Teil der Organisation darzustellen scheint. Diese angesprochene Tradition betrifft äußerlich gut erkennbare Merkmale wie beispielsweise die Uniform und die dazugehörigen Dienstgradabzeichen, aber auch gewisse Formen der Etikette und des Benehmens.

Nachdem die Uniform das offensichtlichste Merkmal von Tradition ist, soll in der Analyse damit begonnen werden. Generell sehen alle Befragten die Uniform als unverzichtbar für das Funktionieren der Institution Bundesheer.

„Ich sag einmal, Armee, Uni, Uniform, das ... ohne. Das gibt's net, weil, das kennzeichnet das ganze und es zeigt den Zusammen ..., die Zusammengehörigkeit, sagen wir so. Ja. Und grad weils in einer Armee ist, wo alles nach Richtlinien und so funktioniert und so, kanns net sein, dass jeder im Prinzip, ich sag amal daherkommt, wie er will. Und tut was er will, sondern es ist schon wichtig, dass das System funktioniert, dass das Richtlinien hat und, ja, da gehört eben das dazu, dass einmal ein jeder gleich angezogen ist, sag ich einmal.“ (Interview 2, HUAk)

Für manche nehmen Tradition und das Tragen der Uniform eine weitaus repräsentativere Rolle nach außen ein, da sie meinen, dass dies eine gewisse Vorbildwirkung mit sich bringt.

„Dass wenn sie als Vorbild mich haben oder was, brav, der tut was, alles o.k. und schaut, dass er sein Bestes gibt usw., dass sie vielleicht auch einmal dementsprechend schauen, nach dem im Berufsleben oder nach dem BH oder selbst beim BH als Rekruten eben selbst ihre Aufgaben erfüllen und das bedeutet mir die Tradition. Traditionspflege, natürlich auch kommt dazu für die Gardisten oder was in Wien, das schaut schon irgendwie ganz klass aus, ich hab das auch gesehen im Ausland die nationalen Veranstaltungen ... das war so eine Art Flaggenparade, wo die ganzen Nationen angetreten sind, das hat schon was können, wo alle schön dagestanden sind oder so. Das macht einfach ein Bild.“ (Interview V, HUAk)

Einige befragte Offiziersanwärter sehen das Tragen einer Uniform allein als Mittel zum Zweck zur Erkennung der Dienstgrade und Namen. Andere wiederum sehen die Uniformierungspflicht als äußerst wichtigen, repräsentativen Faktor. Ein Befragter meinte zum Thema:

„Zugehörigkeit zum Militär wenn ich Soldat bin, wenn ich draußen bin, trage ich die Uniform gerne, weil's ein Symbol ist. Ich hab als kleines Kind immer Soldaten in Uniform gesehen und das war halt was, und wenn ich heut mit der Uniform herumgehe, dann werde ich anders, noch anderer als ein Polizist, angeschaut, weil den sieht man noch öfters. Es ist ein Statussymbol, es zeigt etwas von Gefährlichkeit, Stärke, Sicherheit.“
(Interview IV, MilAk)

Weiters drängt sich die Frage nach dem Tragen der Uniform außerhalb der Kaserne auf. Zu dieser Thematik erhält man sehr unterschiedliche Antworten. Einige empfinden es als praktisch, die Uniform immer anzubehalten, um Wäsche zu schonen, andere sind auch stolz darauf, die Uniform zu tragen.

„Ich hab eigentlich nie ein privates Gewand da. Ich mein, es ist halt ein Job trotzdem wie jeder andere, na? Man hat halt eine Uniform an und wenn ich mir denk, was man alles für Übungen hat, dann oder was man sonst alles machen muss, dann glaub ich zieht man die Uniform schon gerne an. Ich sag, die Leute, die mich kennen, die respektieren das auch.“
(Interview IV, HUAK)

Eine dritte Gruppe von Befragten meidet das Tragen der Uniform in der Öffentlichkeit gänzlich. Bei manchen lässt sich dieses Verhalten als Trennlinie zwischen Beruf und Freizeit interpretieren.

„Uniform ist nur gut wegen den Dienstgraden und Namen, das war's auch schon. Also in der Freizeit trage ich keine Uniform. Ich fahr immer zivil heim.“ (Interview I, MilAk)

Andere wiederum sind auf der einen Seite stolz, Soldat zu sein, haben jedoch andererseits größte Probleme in Großstädten in Uniform die Kaserne zu verlassen.

*„Ja, es steht auch drinnen, der 3. Satz in der ADV: Ein Soldat ist 24 Stunden und 7 Tage die Woche Soldat. Da is schon was dran... **(ob er aufgrund dieser Einstellung auch die Uniform immer tragen würde)** Da is es mir wurscht. In Enns sofort. Aber ich bin ein Wiener, in Wien fahr ich nicht in der Uniform in die Arbeit.“* (Interview III, HUAK)

Da sich in diesem Punkt ein offensichtlicher Widerspruch auftut, wurde der Soldat um seine genauen Gründe für diese regionale Abstufung bezüglich des Tragens der Uniform gebeten und antwortete wie folgt:

„Ja, weil’s einfach ein Fremdkörper in der Gesellschaft ist. Du sitzt in der U-Bahn und 100 Leut schauen dich an. Du weißt ganz genau, die schau dich jetzt nicht an, weil sie dich bewundern. Da muss man kein Gedankenleser sein. Das weiß jeder.“ (Interview III, HUAk)

Diese Reaktion soll in Kapitel 3.4.2.8 ‚Bundesheer und Gesellschaft‘ gründlich analysiert werden.

3.4.2.5 Befehle und Ordnung

Wenn das Thema Befehle und Ordnung angesprochen wird, so empfindet der Großteil der Befragten diese als unbedingt notwendig für das Funktionieren der Institution Bundesheer. Besonders häufig wird die Thematik in Zusammenhang mit Kriegssituationen erklärt.

„Ja im Krieg scheint auch nicht immer die Sonne, oder? ... ja, aber, die Befehle. ... Ich mein, ich krieg Befehle und die muss ich ausführen. Vom Vorgesetzten kriegt ein Rangniederer Befehle, der Untergebene, und den musst durchführen.“ (Interview I, MilAk)

Unter Soldaten der MilAk gibt es weiters Befragte, die zwar der Meinung sind, dass Befehle immer ausgeführt werden müssten und auch werden, jedoch bemerken sie Differenzen in der Haltung der Soldaten dahinter.

*„Befehle werden immer durchgeführt, aber die einen murmeln und schauen halt nur das Nötigste und die anderen gehen halt über das hinaus und helfen ihm (**dem Vorgesetzten**) mehr.“ (Interview II, MilAk)*

Derselbe Befragte kritisiert anschließend diese oft unmotiviert Haltung seiner Kameraden stark und geht in seiner Kritik so weit, dass er meint, dass er nur mit wenigen seiner Kameraden in einen Einsatz in Kriegssituation ziehen würde.

„Von mir persönlich sind zehn Prozent im Jahrgang, wo ich sag, ja, passt, von dem lass ich mich führen und von dem Rest da desertier ich lieber.“ (Interview II, MilAk)

Weiters merken viele der Befragten beider Bildungsinstitutionen an, dass eine Struktur von Befehlen und Gehorchen auch in der Privatwirtschaft nicht wegzudenken ist und sich daher in jedem durchschnittlichen Berufs-

verhältnis in etwas entschärfter Form wieder finden lässt. Die klare und deutliche Sprache des Bundesheers, die für Außenstehende oft als unhöflich gewertet werden könnte, sei nötig, um die geforderte Leistung im Einsatz zu gewährleisten.

„Ja, also ich find es passt, also. Es ist immer so, da gibt's den Spruch „Klare Befehle regeln den Dienstbetrieb“, ja? Und das ist auch so. Wenn ich sag, dort und dann schaut's noch eventuell da, dann funktioniert das net, ja? Jedem genau sagen, du dort, du da und du da. Und nachher funktioniert das. Wenn wir net alle des oder das tun, dann kommt nix Gescheites aussa, ja. Sonst weiß jeder, was er zu tun hat, und dann funktioniert das.“ (Interview II, HUAK)

Weiters empfinden die Studierenden das Gehorchen und Durchführen von Befehlen als reine Gewohnheitssache. Die Befragten sehen den rauen Befehlston und auch das geben vordergründig unnützer Befehle im Speziellen im Grundwehrdienst als unbedingt notwendig.

„Na ja, man muss sagen, dass im Grundwehrdienst am Anfang übertrieben wird, aber nur damit nach zwei bis drei Monaten ein gewisses Level noch da ist.“ (Interview IV, MilAK)

Für einige Studierende scheint es aus Gründen der Dankbarkeit als selbstverständlich, Befehle während ihrer Ausbildung auszuführen.

„Verweigern, das mach ich dann, wenn ich mit mir und meinem Gewissen das net vereinbar, dass das in Ordnung is. Dann verweigere ich des halt. Ansonsten, hirnrissige Befehle gibt's halt in den vier Mauern quasi zu 98%. Da frag ich mich manchmal, was unsere Kameraden alles für ane Patienten sind. Da sag ich amal, das hilft nix. Wenn 'st so einen Befehl verweigerst, dann is das ein Problem, weil er sitzt momentan am längeren Ast und ich bin da, weil ich Offizier werden möchte und bin quasi ein Bittsteller da und ich bin in einer guten, glücklichen Situation. Ich gehör zu den wenigen, die was gezahlt bekommen, dass sie studieren.“ (Interview III, MilAK)

Prinzipiell fällt auf, dass nahezu alle Studierenden, trotz der Befolgung der Weisungen sehr wohl darüber nachzudenken scheinen und Befehle, die gegen deren ethische Prinzipien verstoßen in keinem Fall befolgen würden. Jedoch betonen die meisten Befragten, dass sich jemand, der sich gegen einen Befehl stellt, in seiner Kritik sehr sicher sein sollte.

Vor allem Befragte der Unteroffiziersakademie betonen, dass die beim Bundesheer so streng verlangte Ordnung für viele Grundwehrdiener und auch Studierende in weiterführender Ausbildung für deren gesamtes Leben von großem Nutzen sei.

„Ja. Ich sag, man bekommt so nach der dritten Woche ein bissl die militärische Sprache rein und auch die Ordnung. Ich hab auf einmal meinen Spind, also meinen Kasten daheim, zusammengeräumt gehabt, ja. Das hab ich nie gemacht, das hab ich nie gemacht. Vorher einfach das Gewand genommen und hinein gehaut und Ich sag ja, ich bin zum Heer gekommen, und ich sehe es auch jetzt, ich mein gut, ich bin in Wien stationiert, na, und da hat man auch viele soziale Schichten. Leute, die können nicht einmal Schuhbänder zubinden, Hemden bügeln, geschweige denn zusammenlegen. Man wird vom Männchen zum Mann, ja. Also die Ordnung, ich will sagen die lernt man da, also am Anfang zumindest viel, ja.“ (Interview IV, HUAk)

So empfinden viele der Befragten das Mitnehmen der militärischen Ordnung in das Privatleben als durchaus nützlich. Andere wenige wiederum kreiden bei sich selbst den oft harten Umgangston, dessen sie auch im Privatleben bedienen, als negativ an.

„Wenn man gleich dementsprechend die Härte hat, weil Da fällt man auch automatisch in einen anderen Jargon auch herunter. Weil wenn jemand auf so einer Schicht, dich schikaniert oder dich blöd anredet und du sagst zu ihm „Bitte nicht.“, dann versteht er es nicht. Man muss halt in der gleichen Sprache zurückreden. Und das fällt dann schon auf, also du härtest ab, du hast dann eine andere Sprache und teilweise ist das schon schockierend, wenn ich draußen bin und dann sag ich was und denk mir „Wow, das war jetzt eigentlich tief.“ Das ist dann“ (Interview I, HUAk)

Schlussendlich kann aus den Interviews abgelesen werden, dass Befehle für HUAk und MilAk von großer Bedeutung sind, jedoch die generelle Einstellung zu diesen in der Offiziersakademie ein wenig positiver ausfällt, als jene der HUAk.

3.4.2.6 Legale Ausübung von Gewalt

Diese Sonderstellung nimmt nahezu keiner der Befragten bewusst wahr, da der Großteil in Österreich keinen, in naher Zukunft bevorstehenden Schießkrieg erwartet. Jedoch erscheint die Thematik des Tötens, zumindest zu Anfang der Ausbildung vieler Soldaten zum Nachdenken anzuregen, wie

jene sich im Ernstfall verhalten würden. Hierbei bildeten sich divergierende Meinungen heraus.

„Wenn ich das nicht machen könnte, glaub ich wäre ich im falschen Beruf. Das ist so. Ich mein das ist dann wieder unterschiedlich, wenn einer sagt, ich bin Sani und wenn jetzt irgendwas ist, dann muss ich eh nur Leben retten, aber ja, es gehört einmal dazu. So hart wie es klingt, aber ... Weil wenn ich nur helfen will, dann kann ich nicht zum BH gehen, dann muss ich zur Rettung gehen, oder so.“ (Interview I, HUAk)

Dies war die Antwort auf die Frage hin, ob der Befehl zu töten vom Soldaten durchgeführt werden würde. Die meisten Befragten geben an, sich im Ernstfall zu verteidigen, allerdings nur mit Waffengewalt, wenn dies unbedingt nötig sei.

„Ich bin, so bin ich ein herzensguter Mensch, aber ich sag, wenn ich in der Situation bin, sag ich einmal, lieber er als wie ich. Das auf jeden Fall. Ja. Ich wüsste nicht, wie das in der Situation wäre, aber von meinem jetzigen Stand aus würde ich sagen, ja, würde ich wahrscheinlich schießen.“ (Interview IV, HUAk)

Diese Antwort spiegelt auch gut die Unsicherheit wieder, die aufgrund der derzeitigen politischen Lage in Österreich bezüglich der Thematik vorherrscht.

Auch ein Offiziersanwärter sprach sich in gesteigerter Form gegen die Ausübung des Berufes Soldat als reiner Beamter aus.

„Ich glaube eines der ausschlaggebenden Dinge, Soldat zu sein ist, sich damit auseinander zu setzen, dass man zur Erreichung des Ziels bereit sein muss, alles bis zum Einsatz des Lebens bereitzustellen, um dieses Ziel zu erreichen, das kann man nicht überprüfen, deshalb steht es nirgends als Richtlinie, aber das ist eine der wichtigsten Kriterien, die ein Soldat mitbringen muss und nicht dieser Beamtensoldat. Der Beamtensoldat hat nichts da herinnen verloren und von denen gibt es viel zu viele.“ (Interview III, MilAk)

Im Vergleich dazu gibt es einige Soldaten, vor allem auf der MilAk, die sich trotz der selbst ausgewählten Ausbildung beim Bundesheer als Waffengegner outen.

„Nein, Waffentechnik interessiert mich überhaupt nicht, ich bin gegen Waffen. Nein, ich bin gegen Gewalt mit Waffen und so.“ (Interview I, MilAk)

Für viele der Befragten erscheint die gute und über sehr lange Zeit ausgedehnte Ausbildung zum Kampf als ausreichend, um im Ernstfall selbst über die Art und Stärke der Gewaltausübung entscheiden zu können. Weiters wird oft erwähnt, dass die während der Ausbildung erlernten Fähigkeiten nur äußerst selten zum Einsatz kommen dürften.

„Ja wir werden ausgebildet, dass wir im Falle eines Konfliktes Gewalt ziemlich gut anwenden können, aber wir haben immer das Problem, das wir Gewalt in fast keinem Fall anwenden dürfen. Und sogar in Fällen, wo man sie anwenden muss, kann man als Soldat nicht gewinnen. Weil wir haben die gleichen Rechte und gleichen Pflichten wie ein normaler Bürger, das heißt, die Gesetze gelten auch für uns. Und im Einsatz dürfen wir Gewalt ausüben, wir haben aber auch höhere Pflichten. Gewaltausüben das is immer so ein Streitthema, also ein schwieriges Thema, ja. Es lasst sich nicht vermeiden, dass man Gewalt anwendet, dafür ist das Bundesheer da, aber man muss sich der Konsequenzen bewusst sein.“ (Interview V, MilAk)

3.4.2.7 Frauen beim Heer

Nachdem die bei den Interviews einzig weibliche Befragte, sehr große Probleme mit der eigenen Integration in die Institution Bundesheer zu haben scheint und weiters immer wieder ausführliche Rückmeldungen der männlichen Befragten zum Gegenstand der Eingliederung von Frauen auftreten, soll in diesem Kapitel, so weit in dieser Arbeit möglich, ein Fokus auf die Thematik gelegt werden.

Unter den befragten Männern bilden sich einige gegensätzliche Meinungstendenzen heraus. Einige der Befragten stehen Frauen beim Bundesheer sehr neutral gegenüber. Oft werden Vergleiche mit anderen Staaten angeführt, in denen der Anteil, der bei der Armee bediensteten Frauen ein größerer ist, wie die USA, Schweden oder Israel.

„Aufgrund dessen, dass ich schon mehr Erfahrung hab als der Rest von meinen Kameraden und ich zum Beispiel die israelische Armee gesehen hab, wo Frauen in Sondereinheiten drinnen sind und ich weiß, dass wenn Frauen mir überhaupt net nachstehen, hab ich überhaupt kein Problem damit. Mir ist das wurscht, ob das ein Mandl is, oder ein Weibl. Ich sehe das als Soldat und für mich zählt was einer für Leistung bringt. I hab weniger Respekt vor einem Soldaten, der owasandelt als vor einem Mädli, die vielleicht von Haus aus net so prädestiniert dafür is, aber sich bemüht und einen guten Job macht.“ (Interview III, MilAk)

Eine zweite Meinungstendenz zeigt eine andere Richtung, nämlich jene Gruppe, die Frauen beim Heer zwar akzeptiert, dies jedoch nicht in jeder Position tut.

„Also meine persönliche Meinung ist die, dass Frauen zum BH gehören, aber nicht zu Kampfeinheiten und schon gar nicht zu Spezialeinheiten, jedoch im Bereich Außendienst. Also ich hab überhaupt kein Problem mit alles was mit der Kompanie zu tun hat, also z.B. Wirtschaftsbereich, also Essen, Sanität oder Organisatorisches.“ (Interview II, MilAk)

Im Jagdkommando oder an ähnlichen Posten, wo beispielsweise eine Frau mehreren Männern gegenübersteht, befindet der eben zitierte Befragte deren Einsatz als schlecht, da er oft Schwierigkeiten der männlichen Soldaten im Umgang mit Frauen in höherer militärischer Stellung sieht. In diesem Zusammenhang nimmt auch oft die habituelle Prägung eine nicht unwichtige Rolle ein.

„Und vor allem, also mir persönlich ist es wurscht, ob eine Frau Vorgesetzte ist, also hatte ich auch schon, aber sehr viele wollen sich nicht von einer Frau was befehlen lassen. Also vor allem von den ländlichen Regionen, wo der Mann zuhause ist und die Frau Hausfrau und da muss man vor einer Frau Offizier salutieren. ... Und der schaut dann halt, wie der ihr in den Rücken irgendwas reinlegen kann, dass sie den Dienstoff wechseln muss, ja.“ (Interview III, MilAk)

Diesem Blickwinkel entsprechen auch die Aussagen der einzigen, weiblichen Befragten, indem sie meint, sich in sehr vielen Situation weit mehr anstrengen zu müssen als männliche Kollegen, um das vorgegebene Ziel erreichen zu können.

Schlussendlich bildet sich auch ein dritter Fokus befragter Männer, nämlich der der generellen Bevorzugung von Frauen, was wiederum zu einer Intoleranz gegenüber jenen Frauen führt. So ist es für viele befragte Männer schwierig, sich damit abzufinden, dass Soldatinnen bei Wettkämpfen meist kleinere Distanzen zurücklegen oder weniger Kilos tragen müssen.

„Sportmedizinisch ist das in Ordnung, aber von der Logik her ist das nicht nachvollziehbar. Wenn es für einen Soldaten notwendig ist, dass er in einer gewissen Zeit 2.400 Meter läuft, dann ist es egal, ob das ein Mann oder eine Frau ist. Meine Erfahrung ist großteils negativ, was dieses Gleichgewicht anbelangt. Es müssen die Regeln für alle gelten und es sollten

keine Ausnahmen für den Einen oder Anderen herrschen. Ich hab Frauen gesehen, die es total draufhaben, so wie bei den Männern, nur die Männer werden leichter ausgeschieden. Also 20% der Frauen sind wirklich ein Wahnsinn, die sind absolut geeignet für den Soldaten. Ich bin halt für die totale Gleichberechtigung.“ (Interview IV, MilAk)

Bezüglich der Kameradschaft ergeben sich ebenfalls Differenzen. Einige der männlichen Studierenden meinen, wenn eine Frau anwesend ist, nicht mehr in der gleichen Offenheit miteinander sprechen zu können, was der Kameradschaft hinderlich sei, da, wie die Befragung zeigt, männliche Soldaten es durchaus genießen ‚untereinander zu sein‘.

„Ich hab schon Kompanien erlebt, da wars wirklich, das war ein Wahnsinn, ja, wie soll man sagen. Ein Schulschikurs ohne Frauen. Also voll Gaude und alles leiwand.“ (Interview III, HUAk)

Ebenso empfindet die weibliche Befragte, als sie zum Thema Kameradschaft angesprochen wurde:

„Also ich halt von dieser Kameradschaft absolut nichts. Ich hab zuerst immer gedacht Kameradschaft ist super und jeder hält zusammen. Diese Kindergartengeschichte!“ (Interview I, HUAk)

Schlussendlich ist hier unbedingt zu erwähnen, dass die angesprochene Thematik derart viele Ansatzpunkte für eine genauere Untersuchung mit sich bringt, sodass diese das Thema einer eigenen Arbeit einnehmen könnte, jedoch hier in dieser Arbeit den Rahmen sprengen würde.

3.4.2.8 Bundesheer und Gesellschaft

Diese Thematik stellte sich bei vielen Befragten als eine Art wunder Punkt heraus. Nur ein Befragter der MilAk empfindet das Ansehen des Bundesheers in der Zivilgesellschaft als positiv. Alle anderen Studierenden sehen es als neutral bis stark negativ bewertet. Hierbei ist es interessant zu sehen, dass sich Soldaten der MilAk generell als positiver beurteilt einschätzen.

„Prinzipiell schon die Präsenz an sich is ja schon eine Aufgabe amal, weil ein Land wo keine Armee da is, is immer irgendwo verletzlich. Also kein Schutz der ganzen Einrichtungen die du hast. Also wenn ‘st ein Staat bist, dann brauchst eine Armee, weil sonst kann ‘st die Souveränität net schützen.“ (Interview III, MilAk)

Der eben zitierte Befragte spricht gänzlich positiv vom Status des Österreichischen Bundesheers und ist stolz, für diese Institution dienen zu dürfen. Als weitere essenzielle Aufgaben des Bundesheers werden die Landesverteidigung, die teils in Zusammenhang mit der Osterweiterung zur Sprache kommt, und in Friedenszeiten vor allem die Katastrophenhilfe genannt. Hier kann eine Einigkeit festgestellt werden, da jeder befragte Soldat das Bundesheer als einzig fähige Institution für plötzlich eintretende Katastrophensituationen sieht, die in kürzester Zeit Männer und Equipment für ein derartiges Szenario zur Verfügung stellen kann.

„Also ich sag, von den Ressourcen alleine jetzt, die das Heer hätte, die Möglichkeiten auch, ja, weil’s ja a Wahnsinns-Firma is, ja. Man macht so (schnipst mit den Fingern) und haben 8.000 Fahrzeuge und 100.000 Leute und können alles tun. Haben Leute mit Ausbildungen, mit weiß Gott was, wir haben ja alles. Vom Schweißer über den Taucher, keine Ahnung, was. Also wenn man was bewegen wollte, ich weiß jetzt nicht was, wir könnten es. Das wäre kein Problem.“ (Interview III, HUAk)

Ansonsten wird die Einstellung der Gesellschaft nach Einsätzen in Kriegs- und Friedenszeiten bewertet. Viele Soldaten sehen sich von der Gesellschaft, sofern keine Krisensituation unmittelbar bevorsteht, als unnötig empfunden.

„Ja also man schreit nach dem BH, wenn man es braucht, und schimpft darüber, wenn man es nicht braucht.“ (Interview V, MilAk)

Generell werden für negative Voreingenommenheit gegenüber dem Bundesheer verschiedene Faktoren verantwortlich gemacht. Viele nehmen geographisch bedingte Einflussfaktoren wie ein Ost-West-Gefälle oder einen starken Unterschied zwischen Land- und Stadtbevölkerung wahr.

„Ich kann fast eine klare Trennungslinie zwischen Ansehen und Nicht-Ansehen ziehen. Und zwar die Trennungslinie ist für mich Graz, Graz im Stadtviertel hab ich schon Probleme, aber jetzt außerhalb am Land und so weiter wenn ich runtergehe, runter in Richtung Radkersburg und Slowenien, da werd ich schon mit Uniform besser angesehen, als wenn ich jetzt heroben in Wien bin. Tirol ist genau das Gleiche, da ist das Ansehen einfach viel besser. ... Also ich muss gerade auch sagen, es ist eine Trennung zwischen ländlicher Gegend und städtlicher Gegend und vor allem auch eine Trennung von den westlichen und den östlichen Bundesländern.“ (Interview V, HUAk)

Eben dieser Umstand lässt einige der Befragten die Uniform niemals in größeren Städten tragen, wie bereits in Kapitel 3.4.2.4 ‚Tradition und Uniform‘ erwähnt.

Ein weiterer, die Meinung der Zivilbevölkerung beeinflussender Faktor für die Soldaten ist deren soziale Schicht und Bildungsniveau.

*„Im Bezug aufs Heer Es kommt darauf an, in welchen Schichten man anfragt, sag ich mal. Also in der klassischen Arbeiterschicht hat das Heer zwar seine Existenzberechtigung, aber es ist halt a **Schas**. Und je intellektueller das ganze dann wird, fehlt die Existenzberechtigung dann auch und es is nur noch a **Schas**. Und bei irgendwelchen Grundsatzdiskussionen, ob das halt im Gesetz so verankert ist, das spielt da überhaupt keine Rolle. Kein Prestigeobjekt, so is es.“ (Interview III, HUAK)*

Weiters werden die oft negativen Eindrücke, die junge Männer beim Grundwehrdienst vom Heer gewinnen als meinungsbildend erwähnt. Als einen letzten, auf das negative Bild, das die Gesellschaft vom Bundesheer zu haben scheint, einwirkenden Punkt wird die eher mangelhafte Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit der politischen Verantwortlichen bezeichnet.

„Also ich glaub, da ist nur ein Mindestmaß an Aufmerksamkeit gegeben. Von der Gesellschaft und von den Politikern. Wenn man sich z.B. das Bruttoinlandsprodukt anschaut, wie die Ausgaben fürs BH sind, nämlich 0.8% dann ist das sehr, sehr wenig. Viel weniger als in anderen EULändern. Die haben dann auch die viel bessere Ausrüstung, ja, finanzielle Möglichkeiten. Und von der Gesellschaft akzeptiert ... schwer zum Sagen. Es ist nämlich so, wenn ‘s uns gut geht, dann brauchen wir das BH nicht und so, und sonst, dann sind wir froh, dass wir ‘s haben und das geht dann wieder weg. Und es is ja auch so gesellschaftsmäßig sind wir das viert reichste Land der Welt, was ich weiß und da sind sie der Meinung, wir brauchen das nicht.“ (Interview I, MilAk)

Einer der Befragten bringt die These zur Sprache, dass das immer noch stattfindende Befolgen alter Traditionen heutzutage überholt sei. Dadurch würde ein möglicher innovativer Fortschritt des Österreichischen Bundesheers gehemmt und das Bild, das die Gesellschaft von der Institution hat, bliebe unverändert.

„Es sind sicher sehr viele Idealisten auch dabei, aber ich glaub doch, dass es ein paar Leute gibt, die das alles recht realistisch sehen. Ja aber

da kommt dann halt wieder die Tradition ins Spiel. Und wennst als Junger was sein willst, wennst als Junger wo rauf willst, ja, dann stellst dich nicht dagegen, sondern sagst „jawohl, durchführen“. „Hier, hier, hier, ich machs!“ Und nicht dass ‘d dich hinstellst und sagst, he Burschen, denkts einmal nach.“ (Interview III, HUAk)

Gleich darauf antwortet derselbe Proband auf die Frage, ob nun die Tradition tatsächlich einen Dämpfer für den Fortschritt darstelle:

„Bis zu einem gewi ... ja, ein Dämpfer, wobei ich auch sagen muss die Tradition ist das einzige, was wir haben. Es ist unsere Identitätsstiftung. Andere Armeen berufen sich halt auf ihre Heldentaten. Da tun wir uns schwer. Entweder sind sie 200 Jahre zurück, oder wir dürfen nicht darüber reden, ja. Deswegen ist die Tradition das, was unsere Identität stiftet.“ (Interview III, HUAk)

Diese Antwort zeigt einen nicht unbedeutenden Aspekt des repräsentativen Auftretens des Bundesheers auf.

Abschließend kann zu dieser Thematik resümiert werden, dass sich fast alle der Befragten eine größere Aufklärung gegenüber der Zivilgesellschaft bezüglich der Tätigkeiten des Bundesheers in Friedenszeiten wünschen würden, da das ÖBH oft nur in Zusammenhang mit politischen Streitthemen, wie der Euro-Fighter-Debatte, mediales Interesse findet. So sieht sich beispielsweise einer der Befragten als von der Gesellschaft missverstanden, da seiner Meinung nach allein die Verteidigung der unmittelbaren österreichischen Grenze auf Verständnis träge, jedoch die Friedenssicherung zur Vorbeugung von Kriegen im Raum Europa nicht verstanden würde.

„Das wiss ‘ma, aber aufgrund dessen, dass die Bevölkerung das net weiß, was die Aufgaben sind, dass du woanders hin fährst und dort Frieden stiftest und dass ‘d zur Stabilisierung vom Ganzen hilfst, dass dann da bei uns eine Ruhe is, weil, wenn die da unten komplett auszucken, dann die auf die Idee kommen ,mei denen da oben geht’s so gut und uns geht’s so. Scheiße, da mach ‘ma was‘. Des verstehen viele net und deshalb wird’s überhaupt net geschätzt.“ (Interview III, MilAk)

3.4.3 Resümee

Im abschließenden Kapitel sollen nochmals die wichtigsten Erkenntnisse, die durch die Analyse der Interviews gewonnen wurden, dargestellt werden. Bevor jedoch die Ergebnisse nochmals zusammengefasst werden, erscheint es mir wichtig, zu erwähnen, dass ohne die äußerst ehrlichen Antworten der Befragten und die hervorragende Kooperationsbereitschaft des Österreichischen Bundesheers eine derartige Analyse nicht möglich gewesen wäre, da doch einige Fragen sehr persönliche Antworten verlangten, die Fremden gegenüber generell nur ungern preisgegeben werden.

Der für mich am interessantesten scheinende Punkt in Kapitel 3.4.2.1 ‚Bisherige Ausbildung und Motivation für eine Karriere beim Bundesheer‘ war die Entscheidungsfindung der Soldaten und daraus im Speziellen der Vergleich dieser zwischen MilAk und HUAk. Hier stellte sich heraus, dass viele Befragte der Unteroffiziersakademie bereits längere Zeit genau diese Ausbildung anstrebten und sich in weiterer Folge auch für eine, ein Leben andauernde Berufslaufbahn beim Heer entschieden. Studierende der MilAk jedoch ‚rutschten‘ größtenteils durch Zufall in die Ausbildung, wirkten jedoch in ihrer Karriereplanung zielstrebig, auch wenn die gewollten Ziele manchmal nicht das Österreichische Bundesheer fokussieren sollten. Weiters erschien für viele Befragte die altruistische Motivation, anderen zu helfen, als der entscheidende Faktor für deren Berufswahl. Es wurden hier einerseits die, mit Freude geleistete Katastrophenhilfe und andererseits die individuellen Hilfeleistungen, die immer wieder bereits beim Grundwehrdienst an Menschen aus schwierigen Verhältnissen entgegen gebracht wurden, genannt.

Im Kapitel 3.4.2.2, das die Selbsteinschätzung der befragten Soldaten behandelte, überraschte sehr, dass nahezu keiner der Befragten typische, dem der Kampf- oder Kriegssituation zuordenbare Attribute als unerlässlich für einen Soldaten empfanden. Vielmehr standen bei den wichtigsten Eigenschaften eines Soldaten charakterbezogene Merkmale und körperliche Leistungsbereitschaft im Vordergrund.

Die für alle Befragten als sehr wichtig postulierte Kameradschaft gegenüber anderen Soldaten wurde in Kapitel 3.4.2.3 behandelt. Bereits beim Führen der Interviews stellte sich heraus, dass eine Institution, die sich nach außen sehr hierarchisch und eher gefühllos gibt, ohne den menschlichen Zusammenhalt, der intern passiert, nicht erfolgreich existieren könnte. Diese Erkenntnis wurde bei genauer Analyse der Befragung noch weiter

bestärkt. Für viele der Soldaten waren die Kameraden gleichzeitig die besten Freunde. Natürlich kann bei Erwähnung der Kameradschaft die gegenteilige Strömung des Ausschlusses und Mobbings nicht unerwähnt bleiben. Hierbei stellte sich die Meinung zu weiblichen Soldaten als großer Problempunkt heraus.

Zum Thema Tradition und Uniform, welches in Kapitel 3.4.2.4 behandelt wurde, schienen sich die Befragten im Großen und Ganzen einig zu sein, dass die Institution Bundesheer ohne diese nicht funktionsfähig wäre. Einige der Studenten sahen zwar manche Tradition als überholt an, andere wiederum bedauerten nahezu die seit einigen Jahrzehnten stattfindende Lockerung der Etikette.

Als in Kapitel 3.4.2.5 der Fokus auf vorherrschende Befehle und Ordnung gelenkt wurde, waren sich die Befragten auch größtenteils einig, dass ein stets einsatzbereites Bundesheer ohne die genau bestimmte hierarchische Ordnung funktionsunfähig wäre. Interessant war hier zu sehen, dass trotz dem Befolgen einiger vordergründig unsinnig erscheinender Befehle, in keiner der untersuchten Akademien blinder Gehorsam herrschte.

Zum Kapitel 3.4.2.6 zur legalen Ausübung von Gewalt, erscheint es mir als äußerst wichtig zu erwähnen, dass von keinem der zehn Befragten das Praktizieren aggressiven Verhaltens als Motiv als Soldat zu dienen auch nur erwähnt wurde. Ein Grund hierfür könnte das aus soldatischer Perspektive nur sehr unwahrscheinliche Eintreten einer Kriegssituation in Österreich sein. Eine weitere Erklärung ist die Aussonderung jener Bewerber mit erhöhtem Aggressionspotential, die bereits während des Einstufungstests stattfindet.

Bei Fragen zum Wechselspiel zwischen Bundesheer und Gesellschaft, die in Kapitel 3.4.2.8 analysiert wurden, wurde das Bundesheer von den befragten Soldaten generell als wichtige und gute Organisation empfunden, dessen Stärken jedoch von der Gesellschaft unterschätzt und oft auch diskreditiert werden. Dies führte bei den Befragten zu einem emotionalen Zwiespalt gegenüber der ‚Außenwelt‘.

Für mich persönlich rückten die, während der Untersuchung der Thematik gewonnenen Erkenntnisse die Organisation Österreichisches Bundesheer in ein weit besseres Licht.

4. Schlusswort

In diesem Kapitel sollen nun nochmals kurz die, in den beiden Forschungsteilen, der Fragebogenauswertung und der Aufarbeitung der qualitativen Interviews, gewonnenen Erkenntnisse aufgezeigt und vor allem Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser präsentiert werden. Vorerst ist zu erwähnen, dass sich die Analysen in manchen Punkten nicht gegenüberstellen lassen, da zum Beispiel das Antwortverhalten sich bezüglich etwa des Grades der Zustimmung zu den Aussagen der Fragebögen, nicht auf die Interviewaussagen übertragen lässt. Es ergeben sich jedoch ausreichend andere Passagen zum Vergleich.

Auffallende Gemeinsamkeiten lassen sich bezüglich der wichtigsten Eigenschaften, die ein Soldat erbringen sollte, feststellen. Hierbei werden Disziplin, Verlässlichkeit und Pflichtbewusstsein bei beiden Befragungen am häufigsten erwähnt. Bei der Forschung nach Motiven für die Berufswahl lassen sich Berührungspunkte betreffend der Affinität zu sportlicher Aktivität, dem Suchen von Herausforderung und der persönlichen Weiterbildung erkennen. Jedoch zeigen sich auch Divergenzen dahingehend, dass Soldaten als Grund für den Besuch der HUAK unter anderem auch das Nachholen bis dato versäumter Bildung angeben.

Weiters sind zum Einen Unterschiede bei der Wichtigkeit monetärer Motive zu beobachten, da diese für Soldaten der HUAK von geringerem Interesse zu sein scheinen als bei jenen der MilAK. Zum Anderen ergeben sich große Unterschiede in der Betrachtung altruistischer Motive. Hierbei erscheinen für Absolventen der MilAK eher die Landesverteidigung und der Einsatz in Kriegsgebieten als vordergründig, während bei Soldaten der HUAK die individuelle Hilfestellung gegenüber Grundwehrdienern und der Katastropheneinsatz innerhalb Österreichs dominieren. Eben erläuterte Tendenzen lassen sich auch bei der Untersuchung der qualitativen Interviews feststellen. Ein hoher Grad der Übereinstimmung lässt sich ebenso beim Thema Kameradschaft diagnostizieren, die für nahezu alle Befragten einen sehr wichtigen Stellenwert einnimmt.

Schlussendlich soll nochmals die Rolle der Gesellschaft in den Blickpunkt geholt werden. Hier zeigen sich starke Gemeinsamkeiten bei der Auswertung der Fragebögen und der Interviews. Nahezu jeder Proband fühlt sich als von der Zivilbevölkerung unterschätzt und ungerecht bewertet. Gründe hierfür werden bei beiden Befragungen in der Demographie, diese wurde

bei den qualitativen Interviews mit Ost-West-Gefälle näher erläutert, in der schlechten medialen Präsenz und in der nur geringen politischen Beachtung gefunden. Auch zeigt sich, dass in grenznahen Regionen und in westlichen Teilen Österreichs ein besseres Verständnis für die Aufgaben der Soldaten geboten wird.

Generell kann gesagt werden, dass sowohl die während der zehn Interviews gegebenen Antworten wie auch die Analyse der standardisierten Fragebögen die entstandenen Tendenzen bestätigen. Nur ein zusätzliches Motiv wurde für die Berufswahl bei den Interviews herausgefiltert: die Probanden gaben mehrmals an, den Beruf aus altruistischen Motiven gewählt zu haben.

In jedem Fall erscheint es als sinnvoll, die Untersuchung mit Hilfe beider Forschungsmethoden bestritten zu haben, da der Fragebogen eine große Breite an Meinungen wiedergeben kann, während die Tiefeninterviews einen besseren und vor allem bildlicheren Einblick in das Geschehen beim Österreichischen Bundesheer vermitteln.

5. Danksagung

Die Entstehung dieses empirischen Forschungsberichts verdanken wir zu großen Teilen der guten Kooperation mit verschiedenen Kontaktpersonen des Österreichischen Bundesheeres, die uns mit Rat und Tat zur Seite standen. Unser Dank gilt daher im Speziellen: Oberstleutnant G. Schweiger (Erstkontakt, Vermittlung an LVAK), Dr. G. Fleck (wissenschaftliche Zusammenarbeit), Brigadier Mag. K. Pichlkastner (Genehmigung MilAK), Oberstleutnant Regierungsrat G. Hoinig (Hilfestellung bei Durchführung, MilAK), Brigadier A. Rotter (Genehmigung HUAk), Oberstleutnant A. Schiffbänker (Hilfestellung bei Durchführung, HUAk).

Teile dieses Forschungsberichts erschienen erstmals in der Publikation „Das Gesicht des Krieges“ unter dem Kapitel „Soldat in Österreich – Ein Berufsziel“ (abgedruckt in der Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, 2008).

6. Quellenverzeichnis

Bolte, Karl M./Beck Ulrich/Brater Michael: Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse. In: Bolte Karl M. (Hrsg.): Mensch, Arbeit und Betrieb. Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung. VCH, Acta Humaniora, Weinheim, 1988, S. 39-45.

Bredow, Wilfried/Kümmel Gerhard: Das Militär und die Herausforderung globaler Sicherheit. Der Spagat zwischen traditionellen und nicht-traditionalen Rollen. SOWI-Arbeitspapier, Nr 119, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg, 1999.

Bulmahn, Thomas Berufswunsch Soldat, SOWI-News, 2004 in: www.sowi.bundeswehr.de/portal/PA_1_0_LT/PortalFiles/02DB040000000001/W26QR9YC892INFODE/SOWI.NEWS%2B2004%2BHefte%2B2.pdf%3Fyw_repository%3Dyouatweb+o+Bulmahn,+Thomas:+Berufswunsch+Soldat.+In:+SowiNews+April+2004.&hl=de&gl=at&ct=clnk&cd=1&client=firefox-a (05.04.07).

Daheim, Jürgen: Berufssoziologie. In: Rene König (ed.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Vol. 8, Enke, Stuttgart:, 1977.

Ebner, Georg (Hrsg.): Soldatisches Identitätsprofil und soziale Implikationen. Psychosoziale Betreuung von Soldaten in Auslandsmissionen. Teil 1, Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, Wien, 6/2007.

Elias, Norbert: Über den Prozess der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen. 1.+2. Band, Suhrkamp Verlag, Amsterdam, 1997.

Herberg-Rothe, Andreas: Der Krieg. Geschichte und Gegenwart. Campus Verlag, Frankfurt/Main, 2003.

Hessel, Friedrich: Das Rollenbild des Soldaten in der Gesellschaft von Heute. Bundesministerium für Landesverteidigung, Wien, 2002 in: www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/person.php?id=64 (10.03.07).

Kernic Franz/Klein Paul/Haltinger Karl (eds): The European Armed Forces in Transition. Peter lang Verl., Frankfurt/Main, 2005.

Klein, Paul: Soldat ohne Feind – Notwendigkeit oder Anachronismus? SOWI-Arbeitspapier Nr.55, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, München, 1991.

Klein Paul/Walz Dieter (Hrsg.): Die Bundeswehr an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. 1. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2000.

Kurtz, Thomas: Die Berufsform der Gesellschaft. 1. Auflage, Velbrück Wissenschaft-Verl., Weilersist, 2005.

Kuzmics, Helmut und Mörth, Ingo: N. Elias und die Kultursoziologie der Moderne. Campus Verlag, Frankfurt/Main, 1991 in: www.kuwi.uni-linz.ac.at/EinleitungEliasBuch.pdf (10.03.07).

König, Rene: Der Beruf als Indiz sozialer Integration. In: Soziologische Orientierung. Vorträge und Aufsätze. Köln/Berlin, 1963, S. 190-205.

Luckmann, Thomas, Sprondel Walter, Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Kiepenheuer& Witsch, Köln, 1972.

Meister, Bernd: Unteroffiziere der Bundeswehr. Ihr Image in der Gesellschaft. Empirische Studie, Verlag, Bonn, 1979.

Meyer, Peter: Kriegs- und Militärsoziologie. Goldmann Verlag, München, 1977.

Micewski, Edwin R.: Grenzen der Gewalt – Grenzen der Gewaltlosigkeit. Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt/Main, 1998.

Pollmann, Thomas A.: Beruf oder Berufung? Zum Berufswahlverhalten von Pflichtschulabgängern. Reihe Europäischer Hochschulschriften, Reihe VI, Band/Vol. 415, Peter Lang Verl., Frankfurt/Main, 1993.

Siegenthaler, Urban: Die Rolle des Soldaten. Gestern – Heute – Morgen. Generalstab der Schweizer Armee, Bern, 2002 In: www.bundesheer.at/wissen-forschung/publikationen/person.php?id=141 (05.02.07).

Seiffert, Anja (2005): Soldat der Zukunft. Wirkung und Folgen von Auslandseinsätzen auf das soldatische Selbstverständnis. 1. Auflage, Verlag Dr. Köster, Berlin.

Studieninformation (2006): Fachhochschul-Diplomstudiengang „Militärische Führung“, Broschüre des Österreichischen Bundesheeres, Pichlkastner Karl (Hrsg.), Wr. Neustadt.

Zimbardo, Philip G.: Psychologie. 5. Aufl., Springer Verlag, Berlin/Heidelberg, 1992.

<http://www.arbeitsblaetter.stangl-taller.at/TEST/SIT/theorie.shtml> (28.03.2008).

http://www.beratungtherapie.de/home/index_berufsberatung_managementberatung.html?leistungsproblematik/berufsfindung/berufsfindung.html (28.03.2008).

<http://www.diss.fu-berlin.de/2003/84/kap2.pdf> (30.03.2008).

http://wi.informatik.unibwmuenchen.de/_portal/_content/professorships/systemScience/armedForces/armeezukunft.pdf. (1.4.2008).

[http://209.85.129.104/search?q=cache:PS2KLeNa_CEJ:www.extension.psu.edu/workforce/Briefs/OverviewCareerDev\(Insert\).pdf+Career+Development+von+D.E.+Super&hl=de&ct=clnk&cd=2&gl=at&client=firefox-a](http://209.85.129.104/search?q=cache:PS2KLeNa_CEJ:www.extension.psu.edu/workforce/Briefs/OverviewCareerDev(Insert).pdf+Career+Development+von+D.E.+Super&hl=de&ct=clnk&cd=2&gl=at&client=firefox-a)
(30.03.2008).

www.bundesheer.at (05.05.07).

www.dewikibooks.org/wiki/Soziologische_Klassiker/_Ingelhart._Ronald
(20.09.07).

7. Zusammenfassung/summary

Zusammenfassung

Die vorliegende Analyse zu Thema Berufsmotivation wurde hinsichtlich zweier Perspektiven durchgeführt. Einerseits unter berufssoziologischem und andererseits unter militärsoziologischem Fokus. Der Berufswahl wird eine enorme Bedeutung beigemessen, da diese Entscheidung sich stark auf die Lebensbiographie jedes Einzelnen auswirkt. Motive für die Entscheidung, den Beruf Soldat zu ergreifen, wurden daher mittels quantitativer und qualitativer Methoden bei angehenden Offizieren und Unteroffizieren des Österreichischen Bundesheers untersucht. Im Zuge der Analyse sollten einerseits Tendenzen und andererseits Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten bezüglich der Motive von Befragten an MilAk und HUAK erläutert werden.

Summary

This analysis concerning professional choice focuses on two special perspectives of the topic. One focus deals with sociology of profession, another handles with sociology of military. The occupational choice contains an enormous impact on one's life biography. So different motives for the choice of profession at the ÖBH were collected using quantitative and qualitative research methods. In addition the analysis comments on tendencies and furthermore differences and respectively similarities concerning the motivation of respondents.

8. Anhang

8.1 Fragebogen

v 01 Bewerten Sie, je nach Wichtigkeit, folgende Eigenschaften von Soldaten:

Bitte ankreuzen:

01	sehr wichtig	eher wichtig	weniger wichtig	nicht wichtig
leistungswillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zäh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kampfgeist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kameradschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stolz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diszipliniert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaltblütig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
heimatliebend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kräftig (körperlich)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
draufgängerisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aggressiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zuverlässig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wichtig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nicht wichtig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pflichtbewusst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hart	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
einsatzbereit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anerkennen von Autoritäten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitschaft anderen zu helfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ehrgeizig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
grausam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rücksichtslos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchhalten können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

v 02 Geben Sie bitte den Grad Ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen an:

- 02 Der Arbeitsplatz beim Österreichischen Bundesheer (ÖBH) ist sicher.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 03 Es ist mir wichtig mit Menschen zusammenzuarbeiten.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 04 Als Soldat verdient man gutes Geld.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 05 Meine Familie hat vollstes Verständnis dafür, dass ich Soldat beim ÖBH bin.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 06 Die Tätigkeiten eines Soldaten sind nützlich und sinnvoll.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 07 Soldaten sind auch in Friedenszeiten notwendig.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 08 Der Beruf des Soldaten findet zu wenig Anerkennung in der Gesellschaft.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 09 Das Hauptziel der Ausbildung von Soldaten soll die Befähigung zum Kämpfen sein.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 10 Das ÖBH gibt einem die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 11 Das ÖBH bietet Soldaten die Chance zum beruflichen Aufstieg.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 12 In meinem Freundeskreis findet man es gut, dass ich mich freiwillig als Soldat beim ÖBH gemeldet habe.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 13 Das ÖBH imd dessem Soldaten genießen einen guten Ruf in der Öffentlichkeit.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 14 Mit der Dauer der Berufstätigkeit werden Soldaten demotivierter und unzufriedener.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu
- 15 An erster Stelle der Aufgaben des ÖBH steht der Hilfseinsatz bei Krisen- und Katastrophensituationen.
 stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu

16

Der Beruf als Soldat gibt meinem Leben Sinn.

stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu

17

Ich kann mit den strikten Vorgaben beim Heer gut umgehen.

stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu

Die Grundmotivation eines Soldaten ist die Verteidigung und Sicherung seiner Heimat.

18

stimme zu stimme eher zu stimme weniger zu stimme nicht zu

v 03 Berufsbild Soldat –

Bitte kreuzen Sie je nach Grad Ihrer Zustimmung an:

19	stimme zu	stimme eher zu	stimme weniger zu	stimme nicht zu
Ich schätze den Zusammenhalt/Kameradschaft unter Soldaten.	○	○	○	○
Mein Berufsleben ist durch die ADV bestimmt.	○	○	○	○
Befehle sind Voraussetzungen für das Funktionieren beim Heer.	○	○	○	○
Ich kann meine Tätigkeiten beim Heer auch ohne Uniform ausüben.	○	○	○	○
Je höher der Rang, desto besseres Benehmen ist gefragt.	○	○	○	○
Ich kann mit strikten Vorgaben gut umgehen.	○	○	○	○
Das Funktionieren der Truppe hängt vom Gehorsam ab.	○	○	○	○
Wer die Autorität hat, hat auch die Macht.	○	○	○	○
Die Befehle sind jederzeit zu befolgen.	○	○	○	○
Meine persönliche Freiheit ist durch die ADV eingeschränkt.	○	○	○	○
Die Uniform steigert das Ansehen des Soldaten.	○	○	○	○
Ich hinterfrage die Befehle meiner Vorgesetzten.	○	○	○	○

	stimme zu	stimme eher zu	stimme weniger zu	stimme nicht zu
Als Soldat kann man nur sehr wenige Entscheidungen selbst treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anhand der Dienstgradabzeichen ist es nicht leicht die verschiedenen Dienstgrade zu erkennen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich auf meine Kameraden immer und überall verlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Soldat trägt seine Uniform voller Stolz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als Soldat bin ich für Ordnung und Sicherheit zuständig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dem Ranghöheren steht es zu den Rangniedereren zu kritisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

v 04 Bitte kreuzen Sie an, welche der folgenden Gründe Sie in der Entscheidung Soldat zu werden beeinflussten:

20	trifft zu	trifft nicht zu
Moderne Technik und Waffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherheit des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit sich persönlich weiterzuentwickeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Guter Ruf des Bundesheers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herausforderung der militärischen Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nachholen versäumter Bildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finden neuer, sinnvoller Aufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Steigerung des sozialen Ansehens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herausforderung von Auslandseinsätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leute mit gleichen Interessen kennen zu lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bestätigung der eigenen Fähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein oder mehrere Familienmitglieder sind Angehörige des Bundesheers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	trifft zu	trifft nicht zu
Vorgesetzter (beim Grundwehrdienst)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werbung des Österreichischen Bundesheeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medien (Zeitungen, Reportagen, Filme, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abenteuer und Sport	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiven Beitrag zur Sicherheit Österreichs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interesse an Menschen und deren Führung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Demographische Items: **Zuletzt sind bitte die folgenden Fragen der statistischen Daten von Ihnen zu beantworten:**

21 Sie sind
 männlich weiblich

22 Wie alt sind Sie?

23 Wo wohnen Sie?
 Ort _____ Bundesland _____

24 Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?
 kein Abschluss Lehre/Fachschule
 Matura (AHS/BHS) Hochschulabschluss
 sonstige _____

25 Was ist der Beruf Ihrer Eltern?
 Vater _____
 Mutter _____

8.2 Interviewleitfaden

Motivationsfragen

Was haben sie bisher beruflich/ausbildungsmäßig gemacht? Allgemein, soll Ausbildungsdruck und Qualifikationsdruck verhindern!	Schule Lehre Jobs
Was war entscheidend für sie, dass sie zum BH gegangen sind?	Familie Freunde Tradition guter Ruf Vorgesetzter vom BH Sicherheit des Arbeitsplatzes Vielseitigkeit der Arbeit
Warum sind sie beim BH geblieben?	Familie Freunde Tradition guter Ruf Vorgesetzter vom BH Sicherheit des Arbeitsplatzes Vielseitigkeit der Arbeit

Selbstbildfragen

Warum glauben sie, dass sie für das Bundesheer geeignet sind?	Welche Voraussetzungen erfüllen sie um ein guter Soldat zu sein?
Wo sehen sie sich nach ihrer Ausbildung?	In welchem Bereich möchten sie nach ihrer Ausbildung tätig sein? Berufsziel
Welche Aufgaben leisten sie für das gesellschaftliche Wohl?	Welchen Stellenwert geben sie sich in der Gesellschaft, wenn sie mit ihrer Ausbildung fertig sind?
Wie, glauben sie, sieht sie die Gesellschaft?	Welche Erwartungen stellt die Gesellschaft an sie?

Ist negatives (erwartete Reaktion) gesellschaftliches Ansehen ein Problem? – Was ist das Problem, wie wird es wahrgenommen?

Glauben sie dass die Gesellschaft mit ihrem Bild vom BH dem Soldaten Unrecht tut?
Wieso?
Was tun sie um dem Soldatenbild zu entsprechen?

Spüren sie, dass sie eine besondere Rolle in der Gesellschaft einnehmen?

Soldat hat mehr Rechte als zivile Person (legale Gewalt)

Im Berufsbild darf der Soldat wie die Polizei legal Gewalt ausüben. Wie kommen sie als zivile Person damit zurecht?

Als Soldat müssen sie gegenüber anderen Personen Gewalt einsetzen. Wie geht es ihnen dabei?
Wie oft ist es schon vorgekommen?

Welche Vorbildfunktion hat der Soldat in der Gesellschaft?

Was kann man tun um diese zu verbessern?

Fragen zum Berufsalltag

Wie stehen sie zu ihren Vorgesetzten?
Wenn sie an das Wort Vorgesetzter denken welche Eigenschaften fallen ihnen dazu ein?

Gehorsam
Treue
Hierarchie

Haben sie schon einmal einen Befehl durchgeführt den sie nicht für richtig gehalten haben?
Halten sie alle Befehle für sinnvoll?

Glauben sie, dass ein Soldat mehr Entscheidungsfreiheiten haben soll?
Beispiel

Beim BH erhalten sie Ordnungsvorschriften und geben diese weiter. Das erfordert Disziplin. Wie gehen sie mit Disziplin und Ordnung im Privatleben um?

Familie – Kindererziehung
Haushalt
Sport
Ordnung im privaten Bereich

Welchen Stellenwert hat die Kameradschaft/Gemeinschaft für sie?
Was bedeutet für sie Kameradschaft/Gemeinschaft?

Außenseiterrolle
Kameradschaftliche Bestrafung

Wie finden sie die Kleidungs Vorschriften beim Militär? Was bedeutet für sie die Uniform? Wieso tragen sie die Uniform im Dienst und im privaten Bereich?	Ausrüstung Waffen Wieso muss Soldat bei Bällen in Uniform auftreten?
Ist das einheitliche Auftreten ihrer Meinung nach noch zeitgemäß? Was ist der Unterschied zwischen Grüßen (privater Bereich) und Salutieren (mil. Bereich)?	Benehmen Sprache Gruß
Das BH fordert gutes Benehmen? Was bedeutet das für sie?	
Zum Abschluss: Nennen sie uns die 5 wichtigsten Eigenschaften die ihrer Meinung nach ein Soldat haben muss!	Wieso gerade diese? Glauben sie, dass sie diese Eigenschaften haben?
Eventuell: Frauen beim BH wie stehen sie dazu?	
Verpflichtende Auslandseinsätze: Wie geht's ihnen bei diesem Gedanken	Kosovo

