



ZMS BW

**Zentrum für Militärgeschichte und
Sozialwissenschaften der Bundeswehr**

Attraktivität der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr

Forschungsbericht

Jana Hennig
Dezember 2013

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

Impressum

Herausgeber: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr
Verantwortlich für den Inhalt: Jana Hennig
Anschrift: PF 60 11 22, 14411 Potsdam
Tel.: 0331 9714 597; Fax: 0331 9714 507
E-Mail: Jana2Hennig@bundeswehr.org
Internet: www.zmsbw.de

© Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Belege erbeten.
„Einer entgeltlichen Weitergabe dieses Dokuments, sei es in elektronischer Form oder Papierform, wird widersprochen.“

Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr

**Attraktivität der Mannschaftslaufbahn
der Bundeswehr**

Forschungsbericht

Jana Hennig
Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis

1	Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick.....	5
2	Einstellung der Jugendlichen und Ansehen der Bundeswehr.....	11
3	Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn.....	15
4	Image der Mannschaftslaufbahn.....	22
5	Interesse an der Mannschaftslaufbahn.....	27
6	Gründe für und gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn	32
7	Motivstrukturen bei der Arbeitgeberwahl	40
8	Verpflichtungszeiten und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.....	46
9	Berufsbezogenes Informationsverhalten	52
10	Empfehlungen.....	60
11	Methodisches Design der Studie	62
12	Beschreibung der Stichprobe.....	66

1 Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SOWI), das seit 2013 im Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) aufgegangen ist, hat Ende 2011 im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) eine repräsentative Umfrage unter Jugendlichen durchgeführt. Im Mittelpunkt dieser Studie steht die Attraktivität der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr aus der Sicht der Jugendlichen.

Die Befragungen wurden auf der Grundlage eines standardisierten Fragenprogramms face-to-face (persönliche in-home-Interviews) als computergestützte persönliche Interviews (CAPI) vom Meinungsforschungsinstitut Ipsos durchgeführt. Es wurden rund 2 500 Jugendliche deutscher Staatsangehörigkeit im Alter von 15 bis 24 Jahren befragt (für weitere Angaben zum methodischen Design vergleiche Kapitel 11).

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Studie zusammengefasst:

1. Einstellung zur Bundeswehr (Kapitel 2)

- 39 Prozent der Jugendlichen haben eine (sehr) positive oder eher positive Einstellung zur Bundeswehr, während 28 Prozent eine (eher) negative Einstellung oder sehr negative Einstellung haben. Ein Drittel der Befragten ist in ihrer Haltung gegenüber der Bundeswehr ambivalent.
- Die jungen Männer haben einen positiveren Blick auf die Bundeswehr als die jungen Frauen. Während 34 Prozent der Frauen „eher positiv“ bis „sehr positiv“ eingestellt sind, beträgt dieser Anteil unter den jungen Männern 45 Prozent.
- Männliche Jugendliche mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss haben eine deutlich positivere Einstellung zur Bundeswehr (56 Prozent positive Einstellungen) als die mit höherem (angestrebtem) Bildungsabschluss (35 Prozent positive Einstellungen bei angestrebter Fachhochschul-/Hochschulreife).

2. Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn (Kapitel 3)

- Fast die Hälfte der Jugendlichen kann nach eigener Einschätzung mit dem Begriff „Mannschaftslaufbahn“ überhaupt nichts anfangen. Weitere 39 Prozent der Befragten haben nur ein paar allgemeine Vorstellungen. Nicht einmal jeder fünfte Jugendliche

(18 Prozent) hat konkrete Vorstellungen, darunter sind jedoch nur 5 Prozent der Befragten ihrer Sache wirklich sicher.

- Junge Männer haben nach eigener Einschätzung eher eine konkrete Vorstellung von der Mannschaftslaufbahn als junge Frauen (22 gegenüber 11 Prozent). Dabei gibt es bei den männlichen Jugendlichen keine signifikanten Unterschiede nach Bildungsniveau. Bei den weiblichen Jugendlichen hingegen steigt das selbst zugeschriebene Wissen über die Mannschaftslaufbahn mit höherem Bildungsniveau etwas an.
- In den spontanen Assoziationen zum Begriff „Mannschaftslaufbahn“ zeigt sich, dass es häufig zur Verwechslung von Dienstgraden und der Laufbahn kommt und zu der Annahme, dass man die Mannschaftslaufbahn im Zuge der Ausbildung zum Unteroffizier oder Offizier durchläuft. Mit ihren Einschätzungen zur schulischen Bildung der Soldaten und Soldatinnen der Mannschaftslaufbahn liegen die Jugendlichen jedoch recht nahe an der Realität.
- Nach mit der Mannschaftslaufbahn vergleichbaren Berufen in der freien Wirtschaft gefragt, denken sehr viele Jugendliche an die Polizei (obgleich nicht der freien Wirtschaft zuzurechnen). Auch weitere häufige Nennungen sind oft Ausbildungsberufe wie Feuerwehrmann, Facharbeiter oder Handwerker.
- Das Grundgehalt eines Soldaten bzw. einer Soldatin der Mannschaftslaufbahn wird von mehr als der Hälfte der Jugendlichen unterschätzt, nur 5 Prozent schätzen es zu hoch ein. Entsprechend finden bei Nennung der tatsächlichen Höhe mehr als 90 Prozent der Befragten die Höhe des Solds mindestens angemessen.

3. Image der Mannschaftslaufbahn (Kapitel 4)

- Bei der Analyse, wie junge Männer einen Soldaten der Mannschaftslaufbahn im Vergleich zu ihrem jeweiligen Traumberuf sehen, wird deutlich, dass dieser Vergleich meist zu Ungunsten des Soldaten ausgeht. Insbesondere wird er als weniger attraktiv, intelligent und sympathisch wahrgenommen. Allerdings bleiben die Mittelwerte der Einschätzungen auch für den Soldaten der Mannschaftslaufbahn durchgehend im positiven Bereich. Ein Vergleich der Imageprofile Traumberuf vs. Soldatin der Mannschaftslaufbahn bringt bei den jungen Frauen nahezu deckungsgleiche Ergebnisse wie bei den jungen Männern.
- Bei den jungen Männern, die selbst gar nicht an einer soldatischen Laufbahn interessiert sind und auch keine Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn haben, sind die Differenzen zwischen dem Traumberuf und dem Soldaten der Mannschaftslaufbahn besonders groß.

- Bei den jungen Männern, die Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn haben und zudem ausdrücklich an einer Tätigkeit als Soldat der Mannschaftslaufbahn interessiert sind, sind die Eigenschaftsprofile des Traumberufs und des Soldaten dagegen nahezu deckungsgleich.

4. Interesse an der Mannschaftslaufbahn (Kapitel 5)

- 17 Prozent der Jugendlichen halten die Mannschaftslaufbahn persönlich für attraktiv, wobei nur 3 Prozent sie sehr attraktiv finden. Ein Drittel der Jugendlichen hält die Mannschaftslaufbahn noch zum Teil für attraktiv, ebenfalls fast ein Drittel für eher unattraktiv und 15 Prozent der Befragten für sehr unattraktiv.
- Jungen Männern erscheint die Mannschaftslaufbahn attraktiver als jungen Frauen. Mit steigendem Bildungsniveau nimmt die Attraktivität der Mannschaftslaufbahn für die männlichen Jugendlichen stark ab, während bei Frauen nur geringe Unterschiede nach Bildungsniveau festzustellen sind.
- 33 Prozent der jungen Männer und 16 Prozent der jungen Frauen können sich eine soldatische Tätigkeit vorstellen. Weitere 19 Prozent der männlichen und 14 Prozent der weiblichen Jugendlichen können sich eine soldatische Tätigkeit unter Umständen vorstellen.
- Von denjenigen, die sich eine soldatische Tätigkeit vorstellen oder zumindest unter Umständen vorstellen können, interessieren sich nur 8 Prozent direkt für die Mannschaftslaufbahn, das entspricht einem Anteil von 3 Prozent an der Gesamtheit der Befragten. 30 Prozent aller Befragten könnten sich auch eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn vorstellen oder unter Umständen vorstellen, obwohl sie eigentlich eine andere Laufbahn anstreben oder noch gar keine Präferenz haben.
- Unter männlichen Jugendlichen mit (angestrebtem) Haupt- oder Realschulabschluss ist für 37 Prozent der Befragten generell eine Berufstätigkeit als Soldat vorstellbar, für 22 Prozent gilt dies noch unter Umständen. 7 Prozent aller Befragten dieser Zielgruppe interessieren sich ausdrücklich für die Mannschaftslaufbahn. Ein Viertel der Jugendlichen kann sich eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn vorstellen, auch wenn dies nicht ihrer ersten Präferenz entspricht, und für ein Fünftel gilt dies noch unter Umständen.

5. Gründe für und gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn (Kapitel 6)

- Mit Abstand am häufigsten (28 Prozent der Nennungen) fällt den Jugendlichen das gesicherte Einkommen bzw. die gute Bezahlung als Grund ein, eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn aufzunehmen. Weitere häufige Gründe sind Aspekte wie Neues lernen bzw. Erfahrungen sammeln, der sichere Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz, dass die Bundeswehr eine Zukunft bietet sowie eine gute Ausbildung/Weiterbildung. Für 18 Prozent der Jugendlichen ist die Bundeswehr ein möglicher Ausweg in eine Beschäftigung „wenn in der freien Wirtschaft kein Arbeitsplatz zu finden ist“.
- Mit 27 Prozent Anteil wichtigster Grund gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn sind die Auslandseinsätze und das damit verbundene Berufsrisiko. Mit großem Abstand folgt der Aspekt, dass eine solche Tätigkeit den eigenen Überzeugungen widersprechen würde (12 Prozent).
- Auch für die Jugendlichen, die sich für eine Tätigkeit als Soldat bzw. Soldatin der Mannschaftslaufbahn interessieren, sind die Auslandseinsätze der mit Abstand häufigste genannte Grund gegen eine solche Verpflichtung. Danach folgen allerdings die ungünstigen Arbeitsbedingungen: unregelmäßige Arbeitszeit und die Entfernung vom Wohnort.
- Im Falle eines Interesses an der Mannschaftslaufbahn würden junge Männer die höchste Zustimmung von Seiten ihrer Väter erwarten (34 Prozent). Die antizipierte Zustimmung der Mütter, Geschwister, Freunde und Partnerinnen fällt mit Werten zwischen 15 und 22 Prozent deutlich geringer aus. Die jungen Frauen würden noch deutlich weniger Zustimmung aus ihrem sozialen Umfeld erwarten, am ehesten gäbe es auch hier Rückhalt von den Vätern (23 Prozent). Vermuteter Hauptgrund für eine Ablehnung aus dem sozialen Umfeld ist Angst um die Jugendlichen wegen der Auslandseinsätze.

6. Motivstrukturen bei der Arbeitgeberwahl (Kapitel 7)

- Ein sichere Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung werden von den meisten Jugendlichen als wichtige Kriterien für die Arbeitgeberwahl angegeben. Letztlich haben diese Kriterien jedoch einen geringen Einfluss darauf, ob die Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr von den Befragten persönlich für attraktiv befunden wird. Dies betrifft den gesamten Bereich der „existenziellen Bedürfnisse“.
- Stärkeres Gewicht haben Aspekte aus dem Bereich der „sozialen Bedürfnisse“, z.B. die Erwartung, beim Arbeitgeber nette Kollegen zu haben oder vorbildliche Vorgesetzte.

- Am stärksten wirkt sich die Beurteilung der „Wachstumsbedürfnisse“ aus, insbesondere die Identifizierung mit dem Unternehmen, die Vereinbarkeit mit den eigenen Wertvorstellungen sowie der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit. Je mehr die Jugendlichen meinen, diese Bedürfnisse in der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr verwirklichen zu können, desto attraktiver ist für sie diese Laufbahn.
- Nur bei sieben der insgesamt 28 abgefragten Bedürfnisse meinen mehr als 60 Prozent der Befragten, dass die Bundeswehr diese erfüllen würde. Davon gehören vier in den Bereich der existenziellen Bedürfnisse: gute Bezahlung, Absicherung bei Unfällen, der sichere Arbeitsplatz und umfangreiche Sozialleistungen. Nur ein Aspekt wird von den Jugendlichen sowohl bei der Mannschaftslaufbahn in hohem Maße erwartet und hat auch Einfluss auf die Einschätzung der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn, ist also ein echter Pluspunkt: Teamwork und Kameradschaft.

7. Verpflichtungszeiten und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Kapitel 8)

- Was ihre beruflichen Möglichkeiten angeht, sehen die Jugendlichen ganz überwiegend optimistisch in die Zukunft: Insgesamt mehr als zwei Drittel schätzen diese Möglichkeiten als eher gut (52 Prozent) oder sogar sehr gut (19 Prozent) ein, nur 6 Prozent als eher schlecht oder sehr schlecht. Allerdings sehen Befragte mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss ihre berufliche Zukunft deutlich pessimistischer als Jugendliche mit (angestrebtem) Realschulabschluss oder (angestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife.
- Auf die Frage, wie die Befragten ihre beruflichen Möglichkeiten nach einer hypothetischen zeitlich begrenzten Verpflichtung als Soldat oder Soldatin bei der Bundeswehr einschätzen würden, fallen die Antworten insgesamt deutlich weniger optimistisch aus: Nur 36 Prozent der Jugendlichen schätzen ihre beruflichen Möglichkeiten nach einer solchen Verpflichtung als gut oder sehr gut ein.
- Auch hier gibt es deutliche Unterschiede je nach Bildungsniveau: Jugendliche mit niedrigem Bildungsniveau sehen eine befristete Tätigkeit als Soldat oder Soldatin bei der Bundeswehr eher als förderlich für ihre berufliche Entwicklung an, während männliche Jugendliche mit mittlerem und höherem Bildungsniveau eine solche Tätigkeit eher als karrierehemmend betrachten. Junge Frauen bewerten ihre beruflichen Chancen nach einer Zeit in der Bundeswehr insgesamt schlechter als die jungen Männer.

- Das grundsätzliche Interesse der Jugendlichen an einer befristeten Tätigkeit bei einem Arbeitgeber ist insgesamt gering. Nur 22 Prozent der jungen Männer und gerade mal 12 Prozent der jungen Frauen sagen, dass sie an einer solchen Beschäftigung (eher) interessiert sind.
- Für eine eventuelle Verpflichtung als Soldat oder Soldatin der Mannschaftslaufbahn sind für die an einer solchen Laufbahn interessierten Befragten dennoch am ehesten die kürzeren Verpflichtungszeiten interessant (bis zu vier Jahre). 9 Prozent der Interessierten sind allerdings von vornherein gar nicht an einer befristeten Verpflichtung interessiert, sondern würden den Status eines Berufssoldaten bzw. einer Berufssoldatin anstreben wollen.

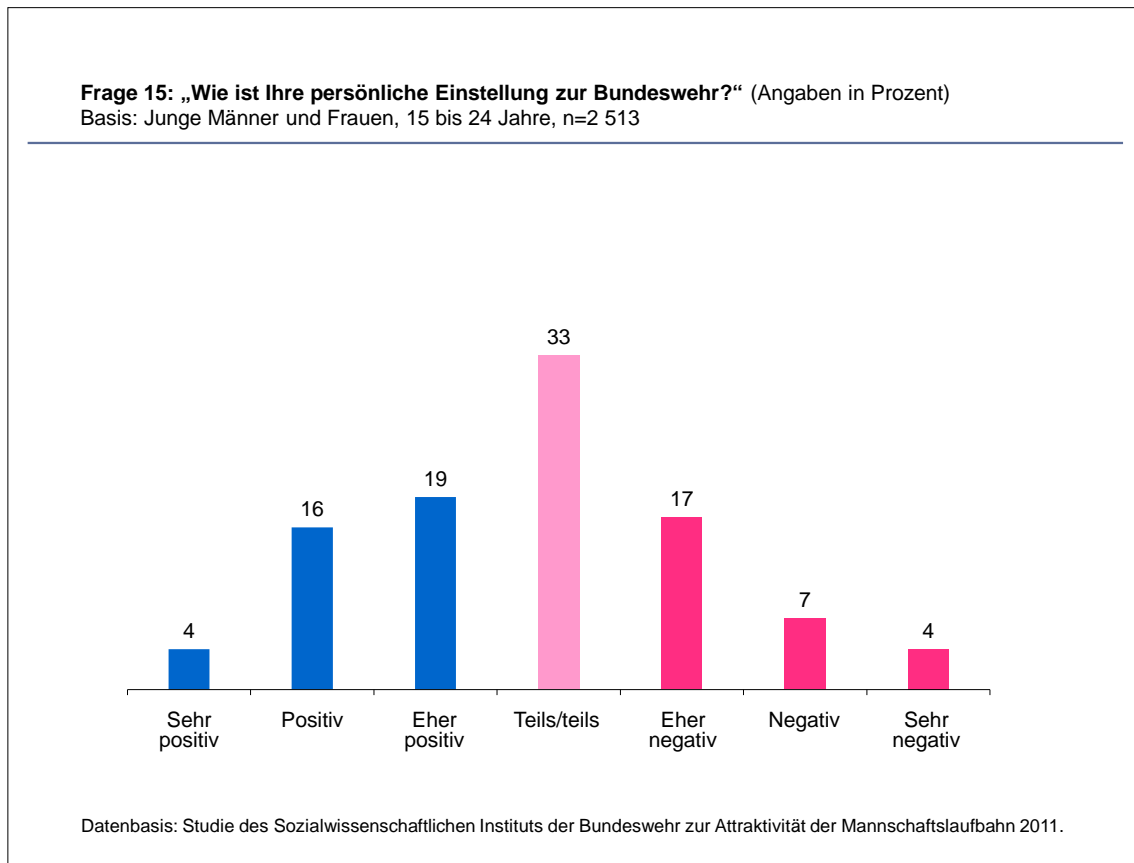
8. Berufliches Informationsverhalten (Kapitel 9)

- Von den insgesamt rund 2 500 Jugendlichen in der Stichprobe befand sich etwa ein Drittel (= 851 Personen) während der letzten zwölf Monate vor der Befragung in einem beruflichen Informationsprozess, d.h. diese Jugendlichen waren entweder auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz (39 Prozent), einem Arbeitsplatz (20 Prozent) oder haben sich allgemein beruflich informiert (41 Prozent).
- Die Intensität der Nutzung verschiedener Angebote zur beruflichen Information hängt stark mit der konkreten Lebenssituation der Jugendlichen zusammen. So führen jüngere Männer und Frauen deutlich öfter Gespräche mit ihren Eltern in Bezug auf ihre Berufswahl: Fast die Hälfte der 15- bis 18-Jährigen hat sehr oft solche Gespräche geführt, ein weiteres Drittel immerhin einige Male.
- Es lassen sich vier verschiedene Nutzerprofile aufzeigen: Die „Wenig Aktiven“, die „Rat Suchenden“, die „Klassisch Suchenden“ und die „Überall Suchenden“. Diese Profile weisen jeweils spezifische Schwerpunkte in den drei Bereichen der Informationssuche auf: Gezielte Suche (z.B. Stellenanzeigen, Jobmessen), Soziale Suche (z.B. Gespräche mit Eltern oder Lehrern) und Ergänzende Suche (z.B. Facebook, Fernsehsendungen).
- Während die Profile der „Wenig Aktiven“, der „Rat Suchenden“ und der „Klassisch Suchenden“ zum Teil durch bestimmte soziodemografische Merkmale geprägt sind, ist das Profil der „Überall Suchenden“ weitgehend unabhängig von solchen Merkmalen.

2 Einstellung der Jugendlichen und Ansehen der Bundeswehr

Interesse an einer Laufbahn als Soldat oder Soldatin bedarf zunächst einmal einer positiven oder zumindest neutralen Einstellung gegenüber der Bundeswehr generell. Kaum ein Jugendlicher wird sich für einen Beruf bei einem Arbeitgeber entscheiden, den er prinzipiell ablehnt. In diesem Kapitel wird daher zunächst die allgemeine Einstellung der Jugendlichen zur Bundeswehr untersucht, und im Weiteren, welches Ansehen die Laufbahnen der Bundeswehr im Vergleich zu anderen Berufen bei den befragten Jugendlichen haben.

Abbildung 2.1: Persönliche Einstellung zur Bundeswehr



Die Ergebnisse zur Frage nach der persönlichen Einstellung der Befragten zur Bundeswehr sind vergleichbar mit denen vergangener Jugendbefragungen. Ein Drittel der Jugendlichen hat eine ambivalente bzw. unklare Haltung zur Bundeswehr, während die Anteile zu den Rändern hin abnehmen (vgl. Abbildung 2.1). Dabei gibt es eine leichte Verschiebung zum Positiven hin: etwas mehr als ein Drittel der Jugendlichen hat eine

positive oder eher positive Einstellung, während etwa ein Viertel eine (eher) negative Einstellung besitzt. Nur jeweils 4 Prozent der Jugendlichen sind der Bundeswehr gegenüber sehr positiv oder sehr negativ eingestellt.

Die jungen Männer haben einen positiveren Blick auf die Bundeswehr als die jungen Frauen (vgl. Tabelle 2.1). Während 34 Prozent der Frauen eher positiv bis sehr positiv eingestellt sind, beträgt dieser Anteil unter den jungen Männern 45 Prozent. Unter den männlichen Jugendlichen ist auch der Anteil der sehr Bundeswehr-affinen Befragten doppelt so hoch wie unter den weiblichen Befragten, allerdings sind die Anteile bei beiden Geschlechtern recht klein (6 Prozent versus 3 Prozent). Gering ist auch der Anteil derjenigen, die eine sehr negative Einstellung zur Bundeswehr besitzen – er beträgt jeweils nur 4 Prozent. Etwa jeweils ein Drittel der Jugendlichen steht der Bundeswehr ambivalent gegenüber (Kategorie „Teils/teils“).

Tabelle 2.1: Persönliche Einstellung zur Bundeswehr nach Geschlecht und Bildungsniveau

Frage 15: „Wie ist Ihre persönliche Einstellung zur Bundeswehr?“ (Angaben in Prozent)
 Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, n=2 513

	Sehr positiv	Positiv	Eher positiv	Teils/teils	Eher negativ	Negativ	Sehr negativ
Junge Männer							
<i>gesamt</i>	6	18	21	31	14	6	4
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss***</i>							
Hauptschulabschluss	6	24	26	25	10	4	4
Realschulabschluss	9	20	21	33	11	5	2
Fachhochschul-/Hochschulreife	3	14	18	33	19	9	5
Junge Frauen							
<i>gesamt</i>	3	14	17	36	19	7	4
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss n.s.</i>							
Hauptschulabschluss	4	10	18	35	21	9	4
Realschulabschluss	2	15	17	35	18	8	6
Fachhochschul-/Hochschulreife	2	15	17	37	20	6	4

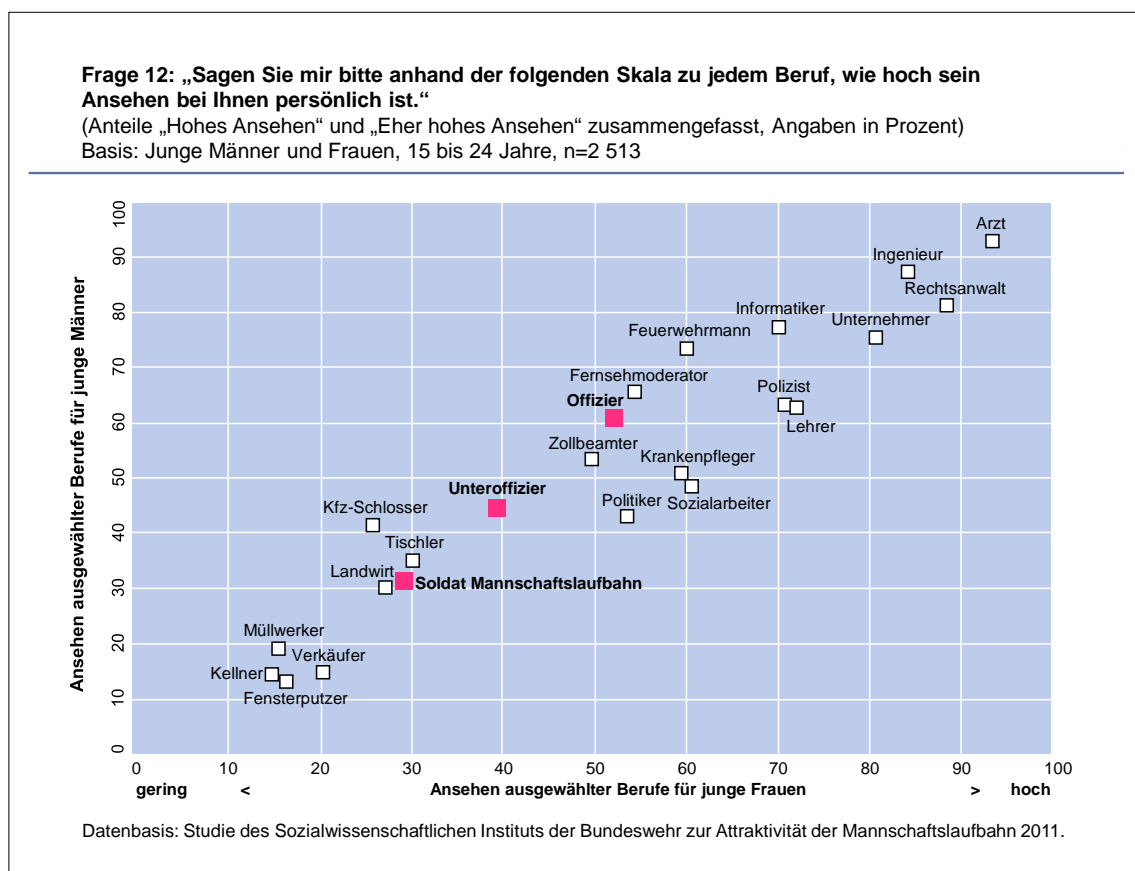
Signifikanzniveau: *** p = .000; ** p ≤ .010; * p ≤ .050; n.s. = nicht signifikant (p > .050)
 Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Bei den männlichen Jugendlichen finden sich deutliche Einstellungsunterschiede je nach Bildungsniveau. Diejenigen mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss¹ oder ohne

¹ Da sich altersbedingt viele Befragte noch in der Schulausbildung befinden, wurde für die Auswertung der höchste erreichte und der höchste angestrebte Schulabschluss zusammengefasst. Der (geringe) An-

Schulabschluss haben eine deutlich positivere Einstellung zur Bundeswehr. Der Anteil der positiven Nennungen beträgt hier insgesamt 56 Prozent, während nur 18 Prozent eine eher bis sehr negative Einstellung angeben. Mit steigender Bildung steigt auch die Skepsis gegenüber der Bundeswehr. Bei den Jugendlichen mit (angestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife steigt der Anteil der negativen Nennungen auf insgesamt 33 Prozent – und entspricht damit fast dem Anteil derjenigen mit eher bis sehr positiver Einstellung zur Bundeswehr (35 Prozent). Bei den jungen Frauen dagegen gibt es keine signifikanten Unterschiede in der Einstellung zur Bundeswehr zwischen den verschiedenen Bildungsniveaus.

Abbildung 2.2: Ansehen ausgewählter Berufsgruppen



Das höchste Ansehen unter den ausgewählten Berufen genießt bei jungen Männern wie jungen Frauen der Arzt bzw. die Ärztin (vgl. Abbildung 2.2). Ingenieur und Ingenieurin erreichen nahezu gleiche Werte auf der Mittelwert-Skala, allerdings stufen die jungen Frauen das Ansehen von Rechtsanwältinnen noch höher ein, während die Rechtsanwälte

teil von Jugendlichen ohne (angestrebten) Schulabschluss wurde in die Kategorie „Hauptschulabschluss“ mit einbezogen.

bei den jungen Männern auf dem dritten Platz sind. An vierter Stelle folgt dann jeweils der Unternehmer bzw. die Unternehmerin.

Am Ende der Skala finden sich bei beiden Geschlechtern die Berufe des Fensterputzers/der Fensterputzerin, des Müllwerkers/der Müllwerkerin, des Kellners/der Kellnerin sowie des Verkäufers/der Verkäuferin.

Bei den jungen Männern liegt das Ansehen des Bundeswehr-Offiziers auf dem letzten Platz von den Berufen, die ein Hochschulstudium erfordern. Nur die Politiker (von denen viele auch einen Hochschulabschluss vorweisen) liegen noch deutlich dahinter. Der Unteroffizier findet sich im guten Mittelfeld der in der Liste angeführten Ausbildungsberufe, vor Tischler und Kfz-Schlosser, aber hinter dem (nach Laufbahn undifferenzierten) Zollbeamten. Die Bundeswehr-Mannschaftslaufbahn wird gleichauf mit dem Landwirt eingestuft.

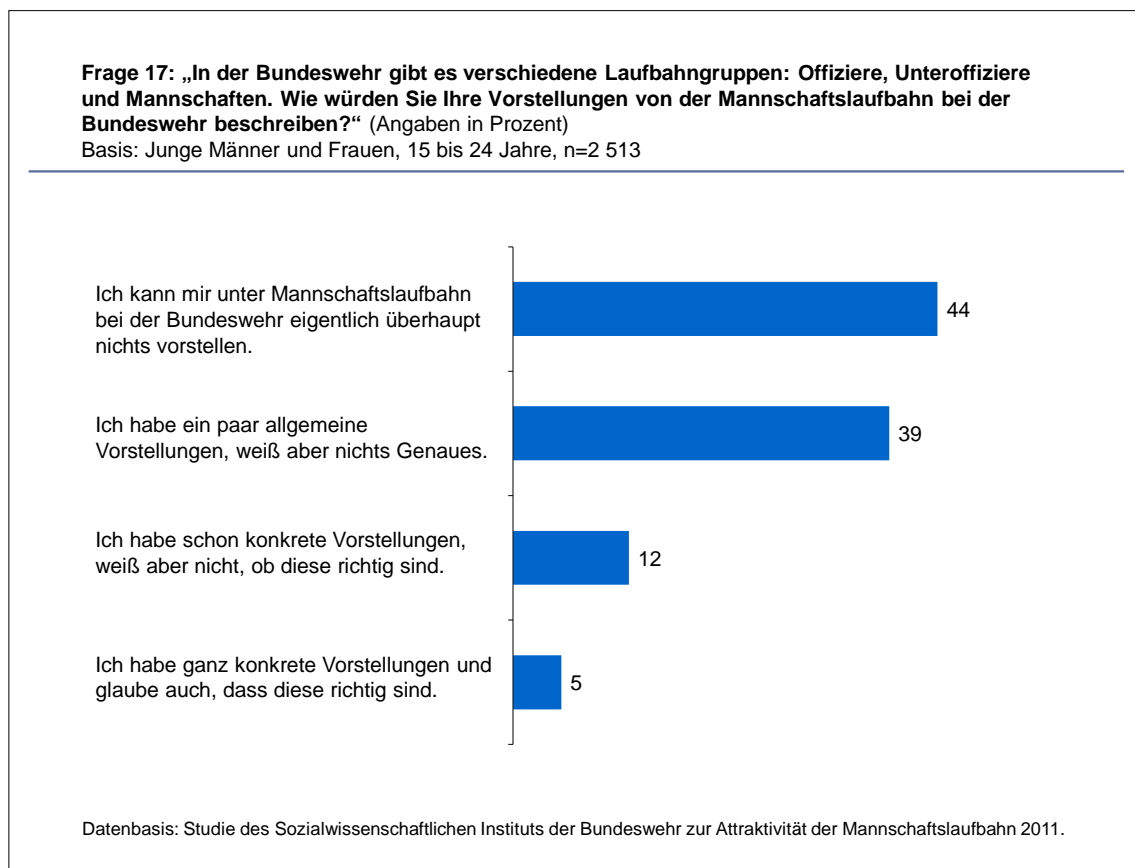
Die jungen Frauen differenzieren beim Ansehen der Bundeswehr-Berufe zwar auch nach Ausbildungsgrad, allerdings rücken hier die drei Laufbahngruppen auf der Skala enger zusammen. Auch bei den anderen Berufen gibt es Verschiebungen im Vergleich zu den Männern. So genießt die Bundeswehr-Offizierin weniger Ansehen als eine Zollbeamtin, Politikerin oder Krankenpflegerin. Auf der anderen Seite besitzt die Bundeswehr-Mannschaftslaufbahn bei den jungen Frauen ein höheres Ansehen als weibliche Landwirte oder Kfz-Schlosserinnen.

Das Ansehen, das verschiedene Berufe bei den Jugendlichen genießen, spiegelt damit einerseits das erforderliche Ausbildungsniveau wider, aber auch das Image der jeweiligen Berufe bei den Jugendlichen.

3 Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn

Das Interesse für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Tätigkeit erfordert zunächst einmal ein gewisses Grundwissen oder wenigstens allgemeine Vorstellungen über ebendiese Tätigkeit. Daher wird in diesem Kapitel untersucht, welche Vorstellungen die Jugendlichen von der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr haben. Dazu gehören die eigene Einschätzung dieser Vorstellungen, spontane Assoziationen zum Begriff „Mannschaftslaufbahn“, Vorstellungen über den Sold und das übliche Bildungsniveau eines Mannschaftssoldaten sowie über vergleichbare Berufe.

Abbildung 3.1: Eigene Einschätzung der Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn



Fast die Hälfte der Jugendlichen kann nach eigener Einschätzung mit dem Begriff „Mannschaftslaufbahn“ überhaupt nichts anfangen (vgl. Abbildung 3.1). Weitere 39 Prozent der Befragten haben nur ein paar allgemeine Vorstellungen. Nicht einmal jeder fünfte Jugendliche (17 Prozent) hat konkrete Vorstellungen, darunter sind jedoch nur 5 Prozent aller Befragten ihrer Sache wirklich sicher.

Deutliche Unterschiede gibt es hierbei zwischen den Geschlechtern. Während ein Drittel der jungen Männer meint, mit dem Begriff „Mannschaftslaufbahn“ nichts anfangen zu können, sagt dies mehr als die Hälfte der jungen Frauen (vgl. Tabelle 3.1). Weitere 44 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen haben zwar ein paar allgemeine Vorstellungen, wissen aber nichts Genaues. Nur insgesamt 22 Prozent der befragten männlichen Jugendlichen haben bereits konkrete Vorstellungen, wobei auch hier bei einem großen Teil noch Unsicherheit besteht. Von den jungen Frauen sind es gerade 11 Prozent, die konkrete Vorstellungen haben und dabei gerade 2 Prozent, die sich ihrer Sache wirklich sicher sind.

Tabelle 3.1: Eigene Einschätzung der Vorstellungen der Mannschaftslaufbahn nach Geschlecht und Bildungsniveau

Frage 17: „In der Bundeswehr gibt es verschiedene Laufbahngruppen: Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften. Wie würden Sie Ihre Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn beschreiben?“ (Angaben in Prozent) Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, n=2 513				
	A	B	C	D
Junge Männer				
<i>gesamt</i>	34	44	14	8
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss</i> n.s.				
Hauptschulabschluss	36	46	12	6
Realschulabschluss	33	44	15	8
Fachhochschul-/Hochschulreife	34	43	14	9
Junge Frauen				
<i>gesamt</i>	54	35	9	2
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss</i> n.s.				
Hauptschulabschluss	60	34	6	0
Realschulabschluss	56	35	7	1
Fachhochschul-/Hochschulreife	51	35	11	2

Signifikanzniveau: *** p = .000; ** p ≤ .010; * ≤ .050; n.s. = nicht signifikant (p > .050)

A – Ich kann mir unter der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr eigentlich überhaupt nichts vorstellen.
 B – Ich habe ein paar allgemeine Vorstellungen, weiß aber nichts Genaues.
 C – Ich habe schon konkrete Vorstellungen, weiß aber nicht, ob diese richtig sind.
 D – Ich habe ganz konkrete Vorstellungen und glaube auch, dass diese richtig sind.

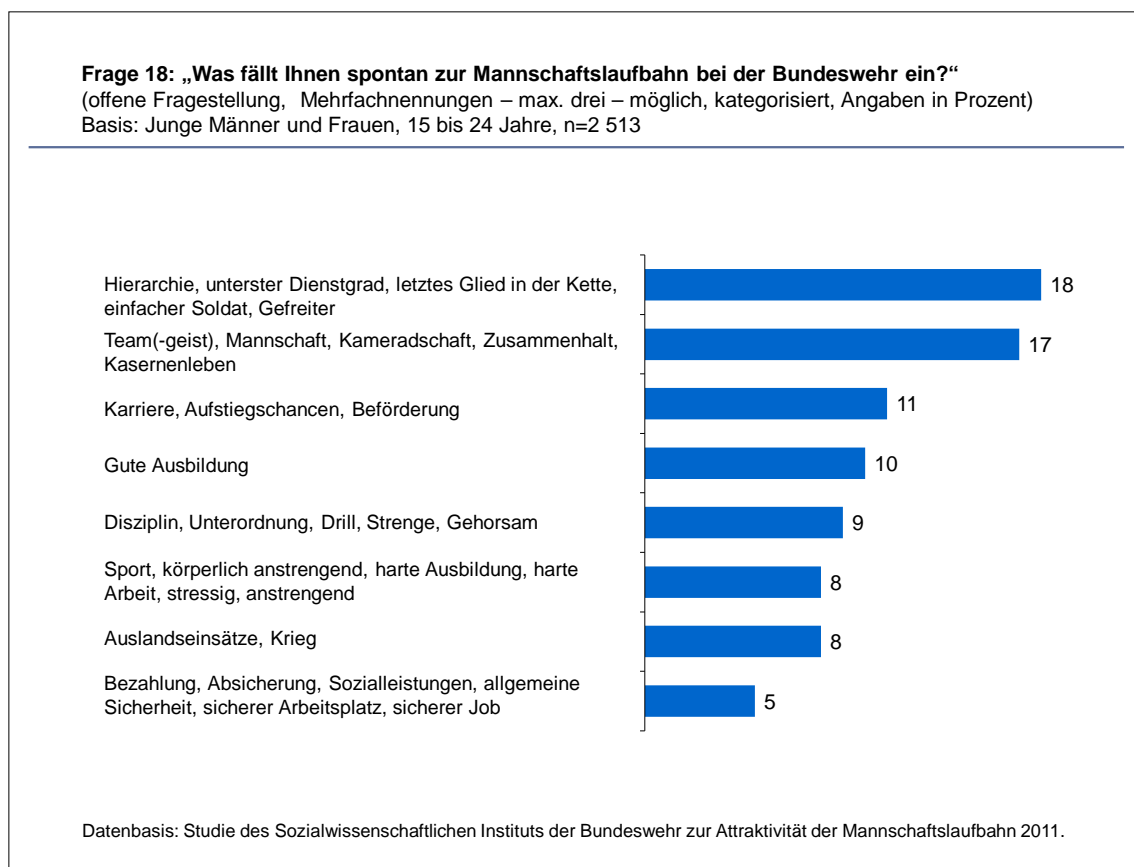
Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Die jungen Männer unterscheiden sich hier nicht signifikant hinsichtlich ihres Bildungsniveaus. Bei den jungen Frauen steigt das selbst zugeschriebene Wissen mit höherem Bildungsniveau etwas an. Lediglich 6 Prozent der weiblichen Jugendlichen mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss haben konkrete Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn, sind sich aber nicht sicher. Unter den weiblichen Jugendlichen mit (an-

gestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife beträgt dieser Anteil 11 Prozent, weitere 2 Prozent meinen, dass diese Vorstellungen auch richtig sind.

Als nächstes wurden die Jugendlichen nach ihren spontanen Assoziationen zur Mannschaftslaufbahn gefragt. Die Antworten – ganz überwiegend sachlicher Natur – spiegeln verschiedene Aspekte der Laufbahn wider (vgl. Abbildung 3.2). 18 Prozent der Befragten ordnen die Laufbahn den entsprechenden Dienstgraden zu, wobei sich in den Antworten zeigt, dass es häufig zur Verwechslung von Dienstgraden und der Laufbahn kommt und zu der Annahme, dass man die Mannschaftslaufbahn im Zuge der Ausbildung zum Unteroffizier oder Offizier durchläuft. Dies zeigt sich auch in den an dritter und vierter Position folgenden Kategorien: 11 bzw. 10 Prozent der befragten Jugendlichen assoziieren mit der Mannschaftslaufbahn Karriere, Aufstiegschancen, Beförderung bzw. eine gute Ausbildung.

Abbildung 3.2: Assoziationen zum Stichwort „Mannschaftslaufbahn“

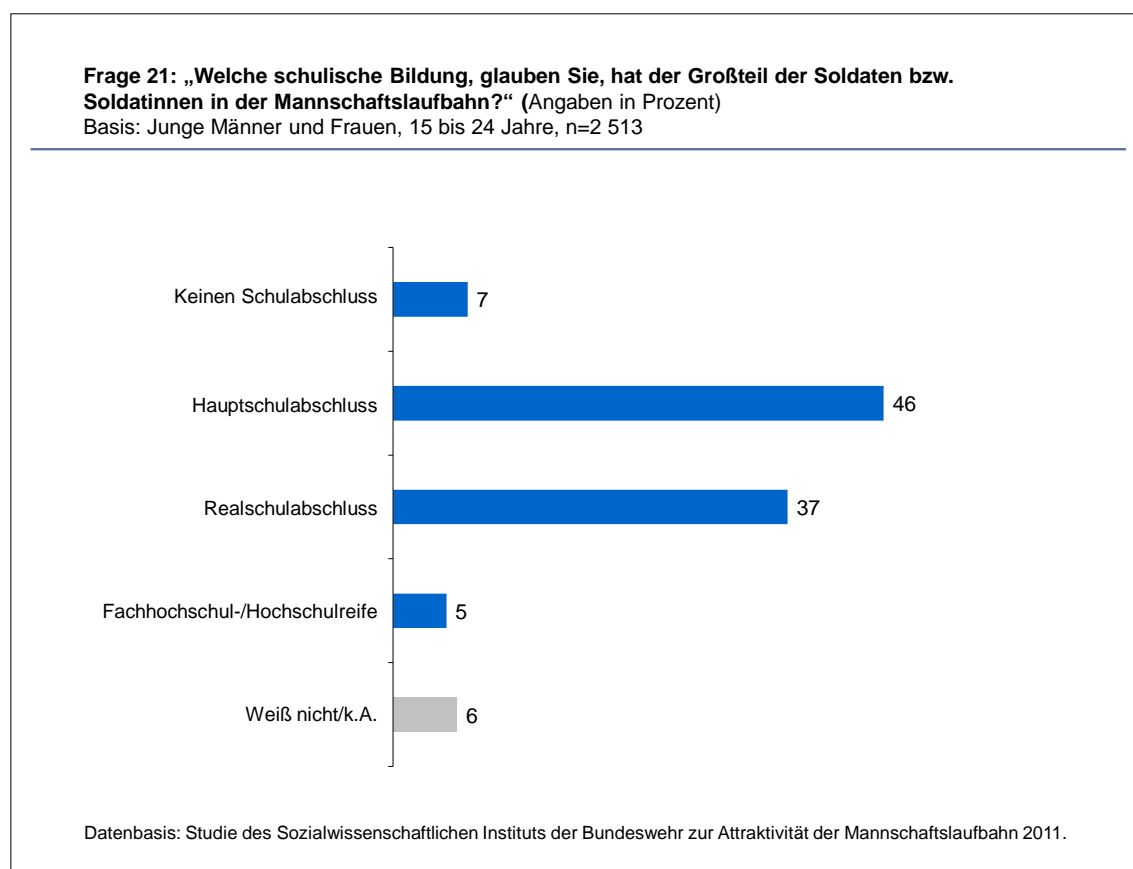


Die folgenden Zitate veranschaulichen das Spektrum der Antworten: „...Soldaten in der Grundausbildung – in einem Bereich der Bundeswehr Karriere machen vom Soldat bis zum General – Ausbildung an der Waffe – da kann ich mir eigentlich nichts drunter vorstellen – Krieg – verschiedene berufliche Laufbahnen in denen man weiter kommt –

Kameradschaft – Teamgeist – ein normaler Soldat auf Zeit – na fast alles Männer – Mannschaften die gemeinsam arbeiten – Karriere als Soldat machen – man verdient viel mehr Geld als in einem normalen Job – wahrscheinlich die Soldaten, die am wenigsten beachtet werden – die einfachste Laufbahn, die es gibt, also die schlechtbezahlteste – Krieg – da muss man sich unterordnen können, Befehle entgegen nehmen – Drill, Suff, Langeweile – Beamtenlaufbahn – gut das ich damit nichts zu tun habe – ist ein interessanter Beruf mit Aufstiegsmöglichkeiten, Sozialleistungen sind gut... “

Obwohl die Jugendlichen nur wenige Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn haben, liegen die meisten mit ihrer Einschätzung des vorwiegenden Schulabschlusses nahe an der Realität (vgl. Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3: Einschätzungen zum Schulabschluss von Angehörigen der Mannschaftslaufbahn



46 Prozent der Befragten meinen, dass der Großteil der Soldatinnen und Soldaten in der Mannschaftslaufbahn einen Hauptschulabschluss besitzt, 37 Prozent vermuten, dass es überwiegend Realschulabsolventen sind. Tatsächlich machen diese beiden Bildungsgruppen insgesamt 90 Prozent der derzeitigen Mannschaftssoldaten aus. Allerdings sind Soldatinnen und Soldaten mit Realschulabschluss in der Realität mit einem Anteil von

50 Prozent in der Mehrheit, während der Anteil derjenigen mit einem Hauptschulabschluss tatsächlich 40 Prozent beträgt.²

Bei der Frage nach Berufen, die mit der Mannschaftslaufbahn vergleichbar sind, zeigt sich, wer der größte Konkurrent der Bundeswehr ist: die Polizei. Die Assoziation ist so stark, dass „Polizist“ und „Polizei“ die mit großem Abstand am häufigsten genannten Begriffe sind, obwohl eigentlich nach Berufen in der freien Wirtschaft gefragt worden war (vgl. Abbildung 3.4 – nach Häufigkeit skalierte Darstellung der genannten Begriffe).

Abbildung 3.4: Vergleich mit anderen Berufen



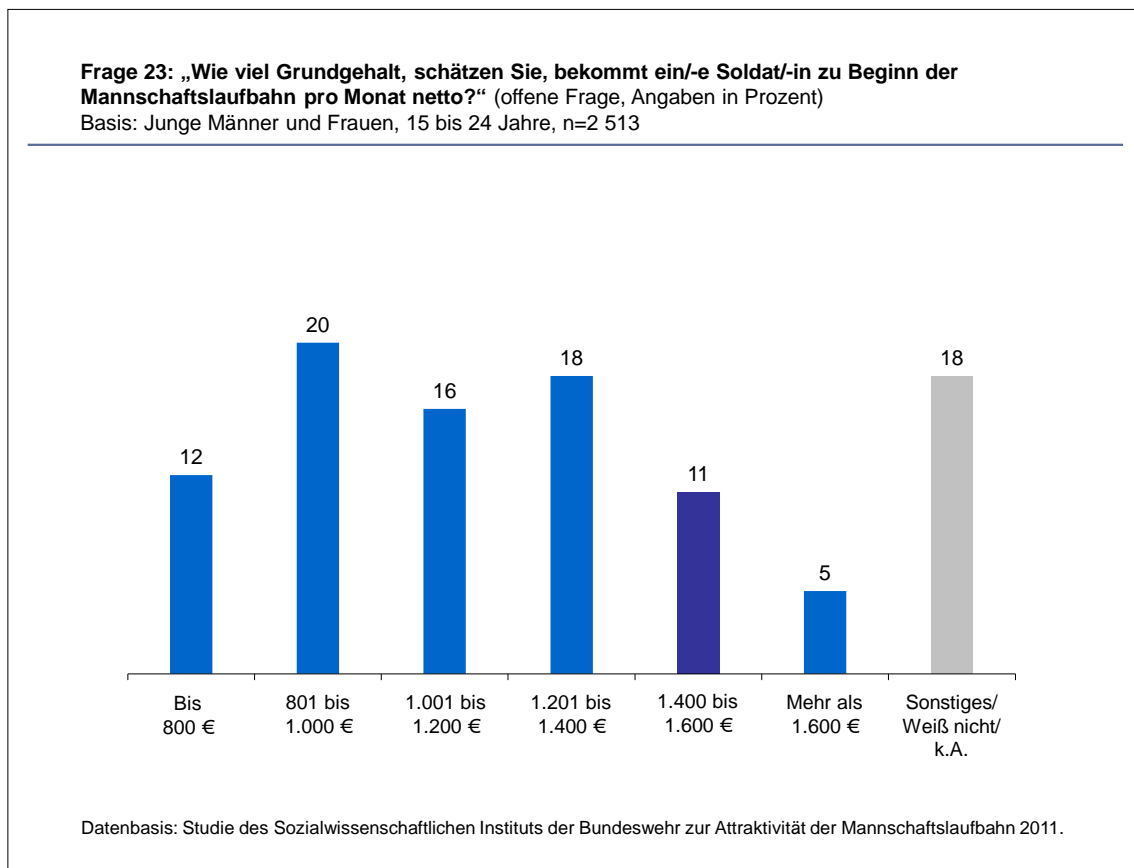
Bemerkenswert ist auch, dass – ebenso wie der Polizeidienst – auch die meisten der weiteren prominenten Nennungen (z.B. Feuerwehrmann, Facharbeiter, Handwerker, Zollbeamter, Techniker) einen entsprechenden Ausbildungsabschluss erfordern. Nur die ebenfalls häufigen allgemeinen Nennungen „Arbeiter“ und „Angestellter“ bilden hier eine Ausnahme. Dies bestätigt die bereits vorher gewonnene Erkenntnis, dass die Ju-

² PersWiSysBw – Bildungsabschluss SaZ Mannschaften, Stand September 2012.

gendlichen ganz überwiegend den Ausbildungsaspekt in der Mannschaftslaufbahn überschätzen.

Werden Jugendliche danach gefragt, welche Faktoren ihnen bei der Berufswahl besonders wichtig sind, rangiert „gute Bezahlung“ immer wieder ganz oben auf der Liste.³ Daher wurden die Jugendlichen gebeten, die Höhe des Solds eines Soldaten bzw. einer Soldatin der Mannschaftslaufbahn zu schätzen (vgl. Abbildung 3.5).

Abbildung 3.5: Schätzung der Höhe des Solds eines Angehörigen der Mannschaftslaufbahn

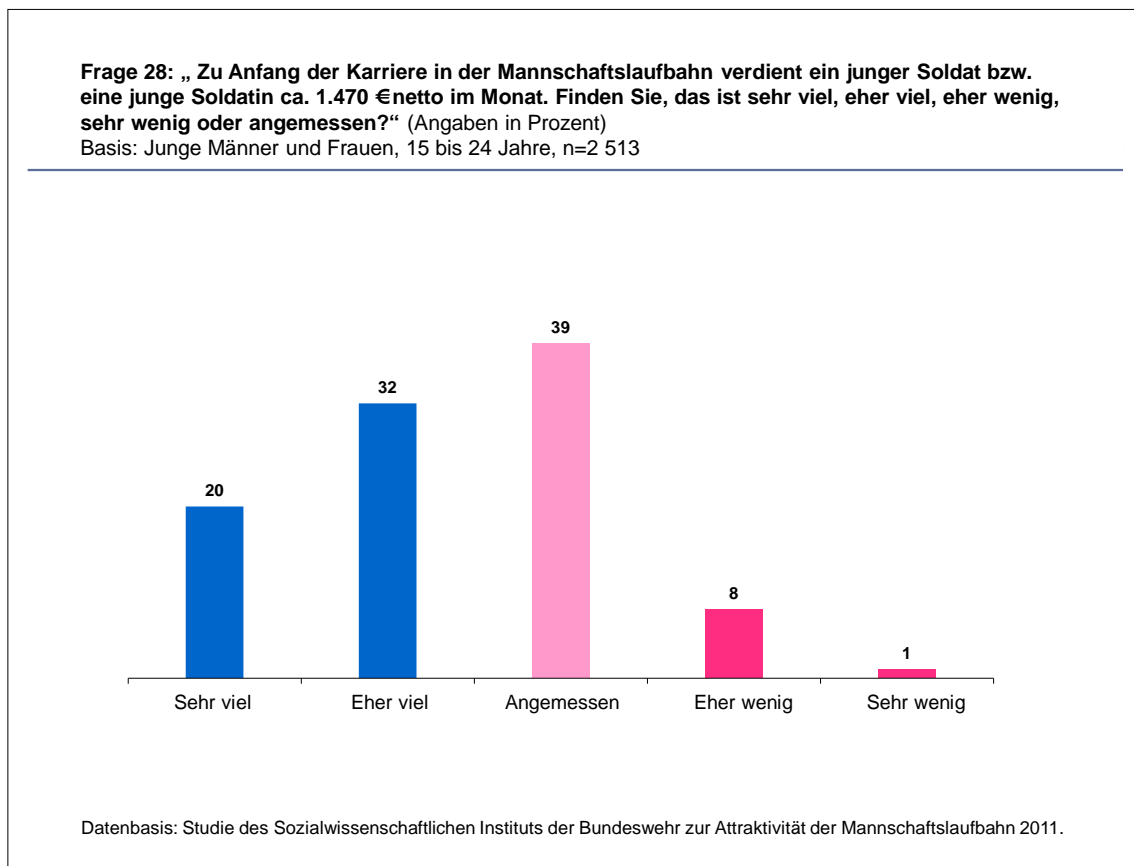


Mehr als die Hälfte der Befragten unterschätzen die Höhe des Solds in der Mannschaftslaufbahn (tatsächlich 1.400 bis 1.800 €), ein großer Teil sogar in erheblichem Maße. Bei einigen, deren Schätzungen bei bis zu 800 € liegen, wird aus den offenen Antworten deutlich, dass hier eine Verwechslung mit dem Freiwilligen Wehrdienst vorliegt. Jeder neunte Befragte liegt mit seiner Einschätzung richtig, und nur 5 Prozent der Jugendlichen überschätzen die Höhe des Solds. 18 Prozent der Jugendlichen haben entweder keine Vorstellung von der Höhe des Solds oder ihre Aussagen sind nicht quantifizierbar.

³ Vgl. z.B. Katrin Hentschel: Jugendstudie 2011. ZMSBw, im Erscheinen.

An späterer Stelle im Fragebogen wird die aktuelle Einkommenshöhe eines Soldaten bzw. einer Soldatin der Mannschaftslaufbahn genannt, und die Befragten werden um ihre Bewertung gebeten. Entsprechend der vorherigen weitgehenden Unterschätzung des Solds finden nun mehr als 90 Prozent der Befragten die Höhe des Solds mindestens angemessen (vgl. Abbildung 3.6). Mehr als die Hälfte der Jugendlichen findet sogar, dass der angegebene Sold „sehr viel“ oder „eher viel“ sei. Nur eine Minderheit von 9 Prozent meint, dass der Sold „eher wenig“ oder gar „sehr wenig“ sei. In diesem Punkt ist die Bundeswehr also bereits durchaus konkurrenzfähig.

Abbildung 3.6: Bewertung der Höhe des Solds in der Mannschaftslaufbahn

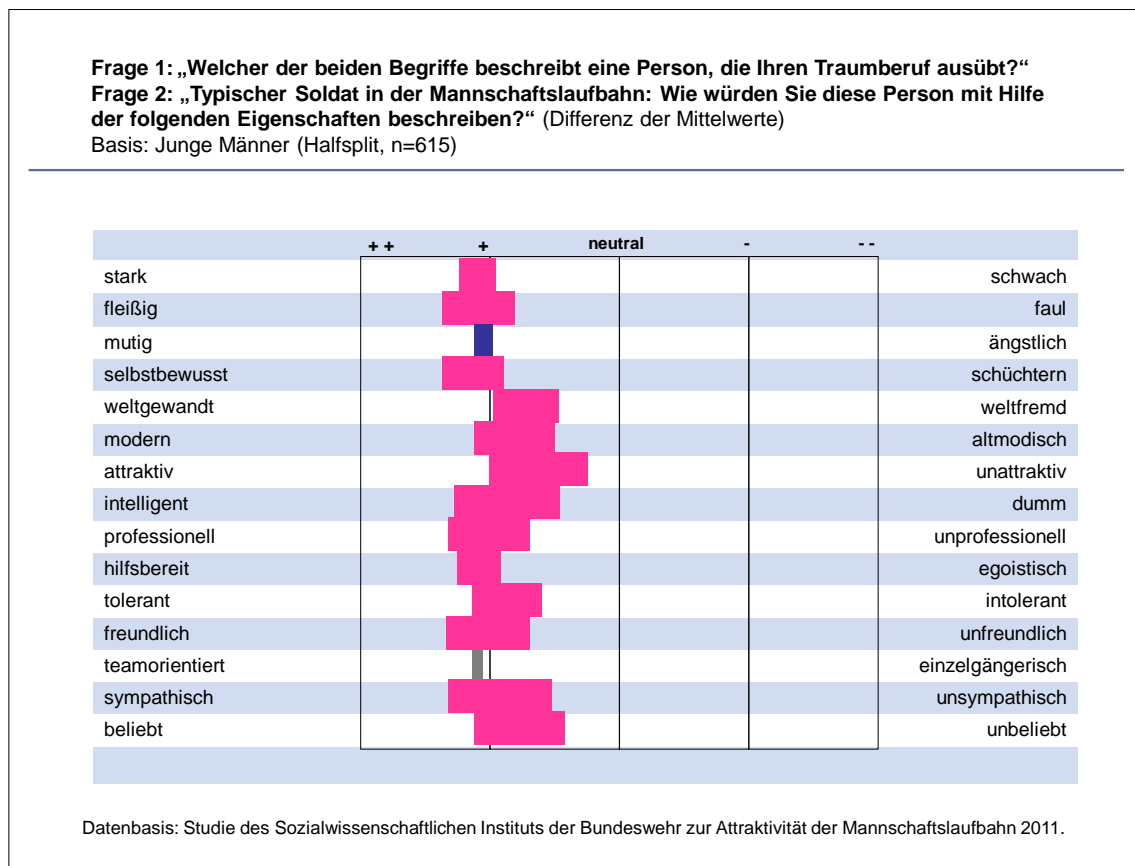


4 Image der Mannschaftslaufbahn

Ein Beruf, der auf breites Interesse stoßen soll, muss ein Bild vermitteln, mit dem sich die Jugendlichen identifizieren können. Jemand, der diesen Beruf ausübt, sollte Eigenschaften aufweisen, die junge Männer und Frauen für erstrebenswert halten und mit denen sie von anderen wahrgenommen werden möchten. Im Rahmen dieser Studie wurde daher auch der Frage nachgegangen, wie das Image eines Soldaten der Mannschaftslaufbahn von den Jugendlichen bewertet wird.

Dazu wurde zunächst im ersten Teil des Interviews nach der Einschätzung einer Person gefragt, die den jeweiligen (gedachten) Traumberuf des bzw. der Befragten ausübt. Dies erfolgte anhand von Eigenschaftspaaren (positiv – negativ) und einer 5-stufigen Skala. An späterer Stelle im Interview wurde die äquivalente Frage in Bezug auf die Mannschaftslaufbahn gestellt (vgl. Abbildung 4.1).

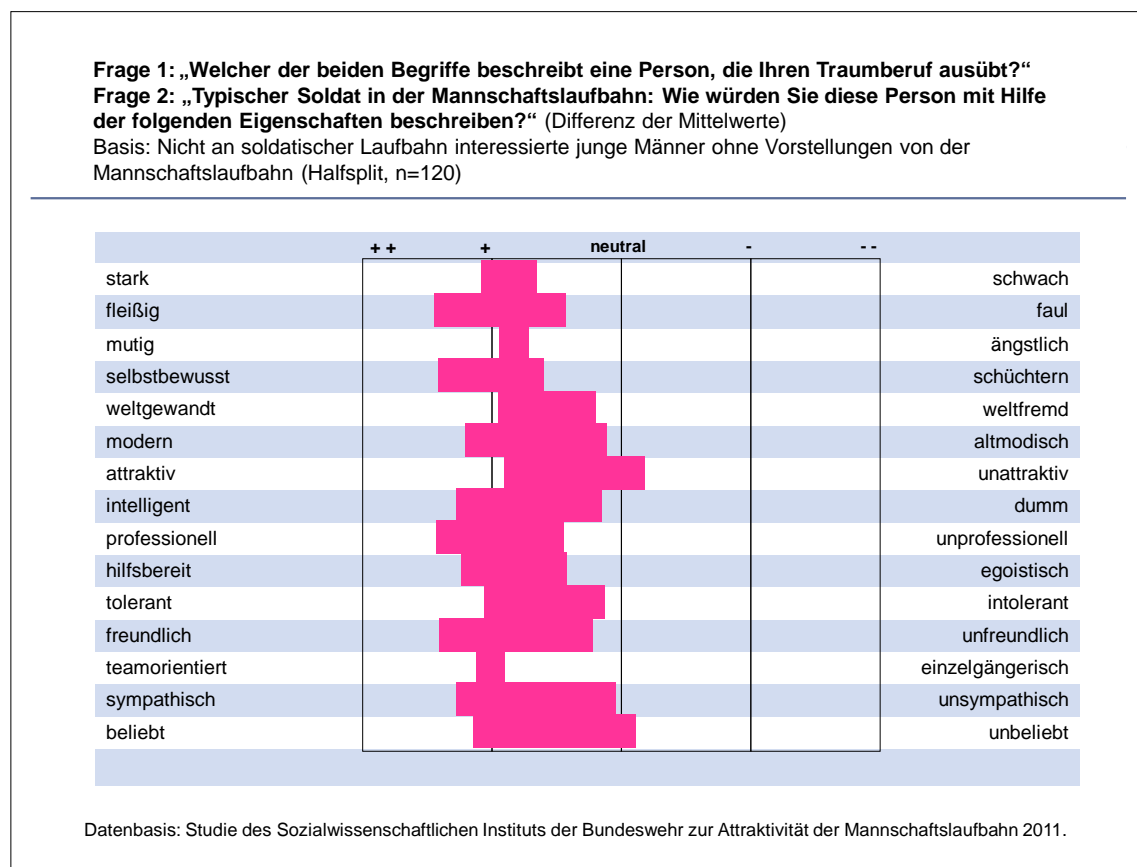
Abbildung 4.1: Vergleich der Imageprofile Idealtyp und Soldat der Mannschaftslaufbahn I



Für die Analyse werden die Mittelwerte verglichen und die Differenz grafisch dargestellt. Ein roter Balken steht für eine positivere Bewertung des Traumberufs, ein blauer Balken für eine positivere Bewertung dieser Eigenschaft bei einem Soldaten der Mannschaftslaufbahn, ein grauer Balken für eine deckungsgleiche Einschätzung.

Abbildung 4.1 zeigt, wie junge Männer einen Soldaten der Mannschaftslaufbahn im Vergleich zu ihrem jeweiligen Traumberuf sehen. Bei fast allen Eigenschaften geht dieser Vergleich zu Ungunsten des Soldaten aus. Insbesondere wird er als weniger attraktiv, intelligent und sympathisch wahrgenommen. Hervorzuheben ist jedoch, dass die Mittelwerte der Einschätzungen auch für den Soldaten der Mannschaftslaufbahn durchgehend im positiven Bereich bleiben. Ausnahmen in der Bewertung der Eigenschaften bilden der Mut, der dem Soldaten in etwas höherem Maße zugesprochen wird sowie die Teamorientierung, die als ebenso stark eingeschätzt wird wie bei der Person mit dem Traumberuf. Vergleicht man bei den jungen Frauen die Imageprofile Traumberuf vs. Soldatin der Mannschaftslaufbahn, so sind die entsprechenden Ergebnisse nahezu deckungsgleich (ohne Abbildung).

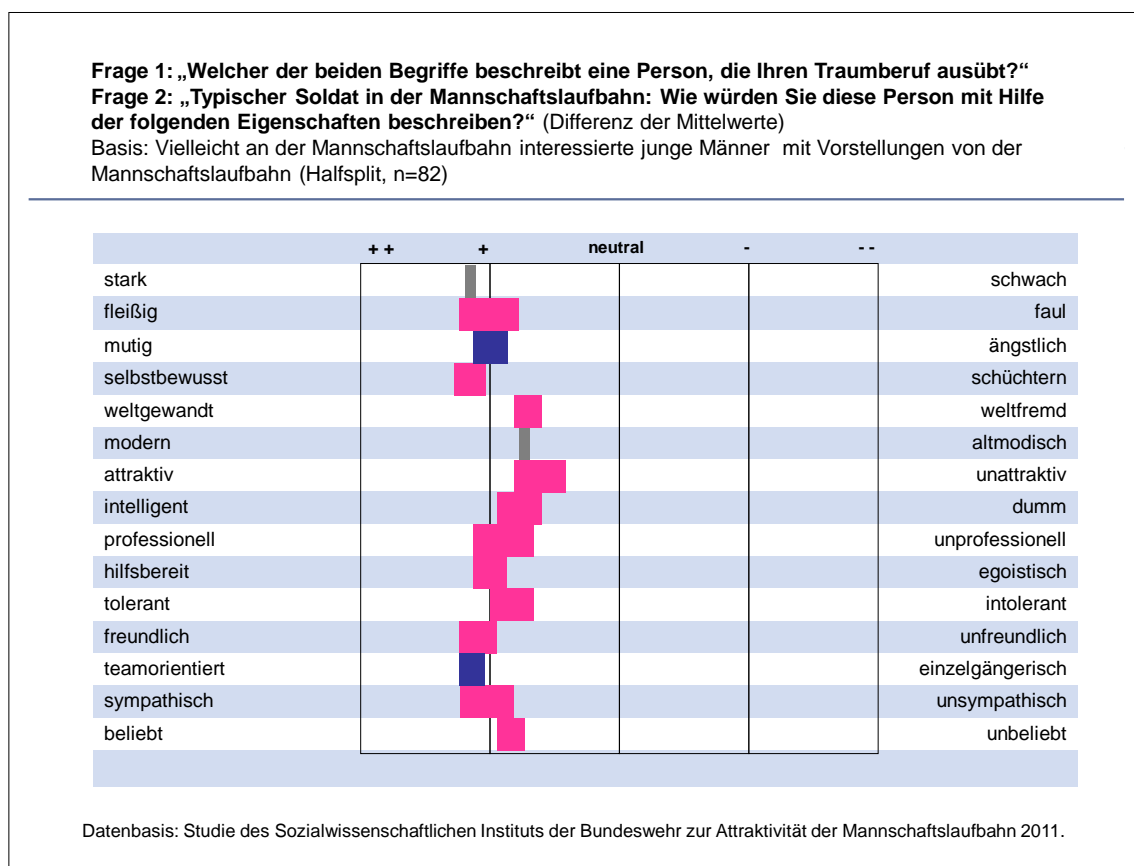
Abbildung 4.2: Vergleich der Imageprofile Idealtyp und Soldat der Mannschaftslaufbahn II



Ein interessantes Bild ergibt sich, wenn man diese Ergebnisse nach dem Interesse des Befragten an einer soldatischen Laufbahn bzw. speziell an der Mannschaftslaufbahn differenziert.⁴

Bei den jungen Männern, die selbst gar nicht an einer soldatischen Laufbahn interessiert sind und auch keine Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn haben, sind die Differenzen zwischen dem Traumberuf und dem Soldaten der Mannschaftslaufbahn besonders groß (vgl. Abbildung 4.2). Während das Profil des Traumberufes sehr ähnlich bleibt, verschieben sich die Werte für den Soldaten deutlich in Richtung der negativen Paarseite. Hinsichtlich Attraktivität und Beliebtheit liegen die Mittelwerte sogar knapp im negativen Bereich. Selbst beim Wortpaar „mutig – ängstlich“ und „teamorientiert – einzelgängerisch“ fällt die Differenz zu Ungunsten des Soldaten aus, allerdings sind hier – ähnlich wie bei „stark – schwach“ – die Unterschiede gering.

Abbildung 4.3: Vergleich der Imageprofile Idealtyp und Soldat der Mannschaftslaufbahn III

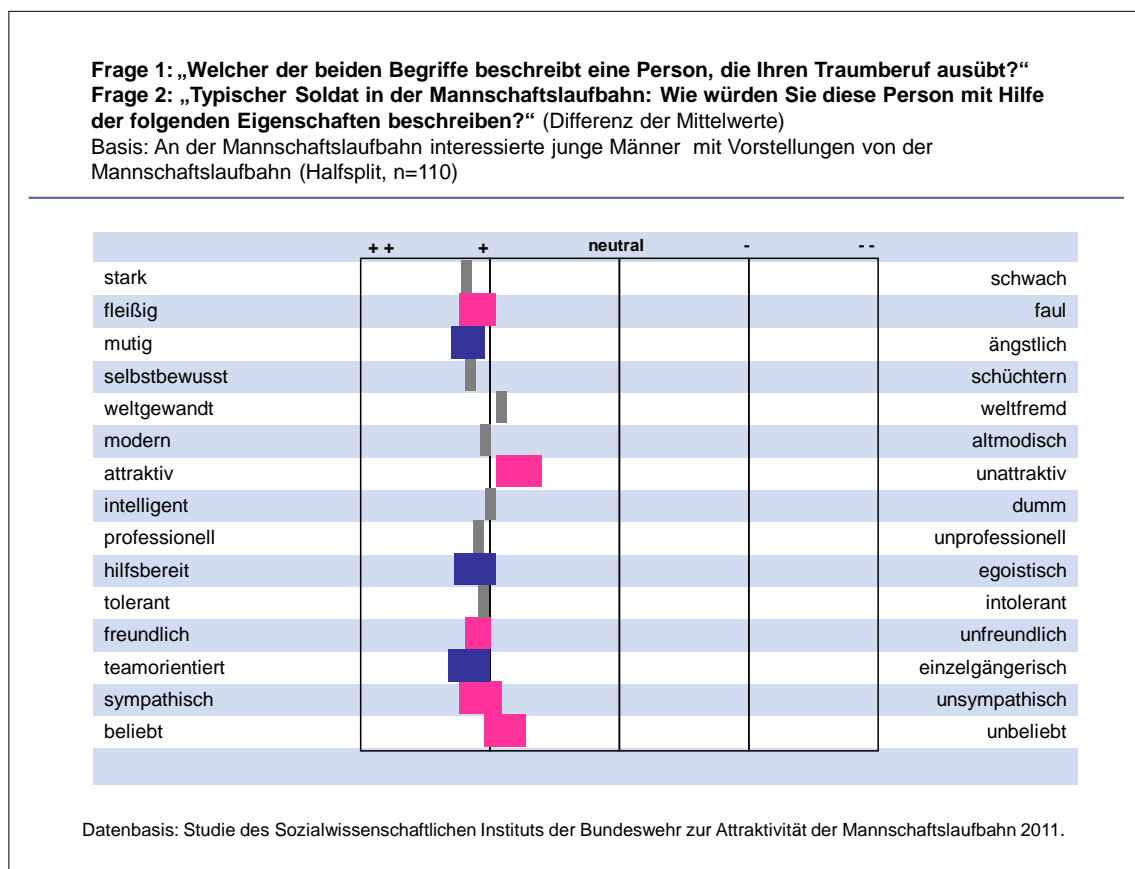


⁴ Zum Interesse an der Mannschaftslaufbahn siehe Abschnitt 5.

Junge Männer, die meinen, dass eine Tätigkeit als Soldat der Mannschaftslaufbahn vielleicht für sie in Frage kommt, und die auch Vorstellungen davon haben, was die Mannschaftslaufbahn ist, sehen das Image eines Soldaten der Mannschaftslaufbahn deutlich positiver (vgl. Abbildung 4.3).

In Bezug auf Mut und Teamorientierung bewerten sie den Soldaten besser als den Traumberuf, hinsichtlich Stärke und Modernität sind die Bewertungen deckungsgleich. Bei den anderen Eigenschaften fällt die Differenz zugunsten des Traumberufes aus, allerdings sind die Unterschiede verhältnismäßig gering.

Abbildung 4.4: Vergleich der Imageprofile Idealtyp und Soldat der Mannschaftslaufbahn IV



Bei den jungen Männern, die Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn haben und zudem ausdrücklich an einer Tätigkeit als Soldat der Mannschaftslaufbahn interessiert sind, sind die Eigenschaftsprofile des Traumberufes und des Soldaten nahezu deckungsgleich (vgl. Abbildung 4.4). Auch hier wird der Soldat hinsichtlich Mut und Teamorientierung positiver bewertet als der Traumberuf, dazu kommt noch Hilfsbereitschaft, wo dies ebenso der Fall ist. Bei sieben der vorgegebenen 15 Wortpaare sind die Mittelwerte beider Berufe identisch. Bei fünf Eigenschaften (Fleiß, Attraktivität,

Freundlichkeit, Sympathie und Beliebtheit) besteht zwar eine Differenz zu Ungunsten des Soldaten, sie fällt jedoch jeweils gering aus.

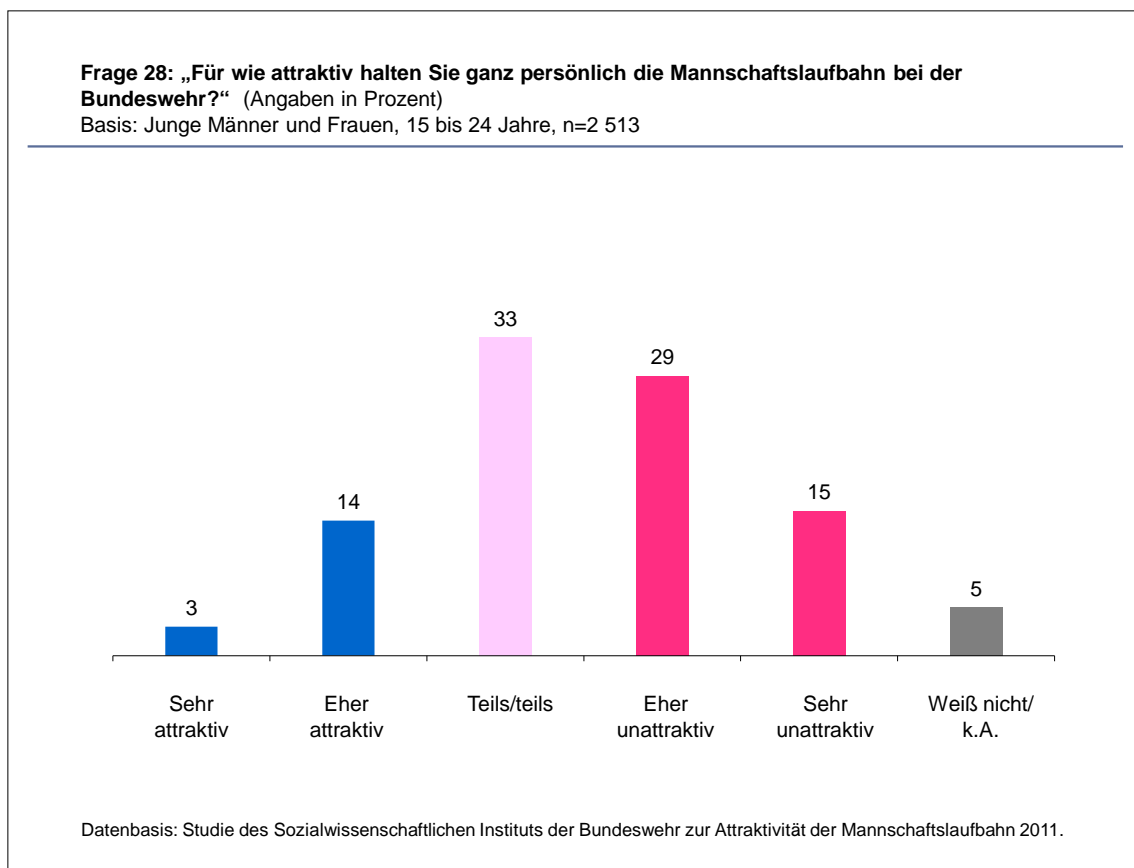
Der Vergleich der drei verschiedenen Interessentengruppen (nicht Interessierte, vielleicht Interessierte, an Mannschaftslaufbahn Interessierte) zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn, Interesse an einer entsprechenden Tätigkeit und dem Image, das einem Soldaten der Mannschaftslaufbahn zugeschrieben wird. Es sind kaum Verschiebungen beim Profil des jeweiligen Traumberufes sichtbar. Was sich jedoch gravierend unterscheidet, ist das Image des Soldaten der Mannschaftslaufbahn. Diejenigen Jugendlichen, die keine Vorstellung von der Mannschaftslaufbahn haben und auch kein Interesse an einer Tätigkeit als Soldat, bewerten die Eigenschaften eines Soldaten der Mannschaftslaufbahn deutlich negativer als Jugendliche, die sich für eine entsprechende Tätigkeit (vielleicht) interessieren.

5 Interesse an der Mannschaftslaufbahn

In diesem Kapitel wird untersucht, wie attraktiv die Mannschaftslaufbahn aus Sicht der Jugendlichen ist und wer sich dafür interessiert.

17 Prozent der Jugendlichen halten die Mannschaftslaufbahn persönlich für attraktiv, wobei nur 3 Prozent sie sehr attraktiv finden (vgl. Abbildung 5.1). Ein Drittel der Jugendlichen hält die Mannschaftslaufbahn noch zum Teil für attraktiv, ebenfalls fast ein Drittel für eher unattraktiv und 15 Prozent der Befragten für sehr unattraktiv. 5 Prozent der Jugendlichen konnten oder wollten diese Frage nicht beantworten.

Abbildung 5.1: Attraktivität der Mannschaftslaufbahn



Große Unterschiede in der Bewertung der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn gibt es zwischen Männern und Frauen sowie (bei den jungen Männern) zwischen verschiedenen Bildungsniveaus.

Mehr als jeder fünfte junge Mann findet die Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr persönlich eher attraktiv oder sogar sehr attraktiv (vgl. Tabelle 5.1). Etwas mehr als ein

Drittel findet sie noch zum Teil attraktiv. Den jungen Frauen erscheint die Mannschaftslaufbahn deutlich weniger attraktiv – nur 12 Prozent halten sie für eher oder sehr attraktiv, während die Hälfte sie für eher oder sehr unattraktiv hält.

Bei den jungen Frauen gibt es hierbei nur geringe Unterschiede nach Bildungsniveau, anders als bei den jungen Männern: Der Anteil der männlichen Jugendlichen mit (angestrebtem) Haupt- oder Realschulabschluss, der die Mannschaftslaufbahn persönlich sehr bzw. eher attraktiv findet ist mit 32 bzw. 26 Prozent weit höher als unter Jugendlichen mit (angestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife (13 Prozent).

Tabelle 5.1: Attraktivität der Mannschaftslaufbahn nach Geschlecht und Bildungsniveau⁵

Frage 25: „Für wie attraktiv halten Sie ganz persönlich die Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr?“ (Angaben in Prozent)					
Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, n=2 513					
	Sehr attraktiv	Eher attraktiv	Teils/teils	Eher unattraktiv	Sehr unattraktiv
Junge Männer					
<i>gesamt</i>	4	18	35	26	13
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss***</i>					
Hauptschulabschluss	7	25	41	14	8
Realschulabschluss	5	21	33	27	9
Fachhochschul-/Hochschulreife	1	12	33	31	18
Junge Frauen					
<i>gesamt</i>	2	10	32	32	18
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss*</i>					
Hauptschulabschluss	1	12	41	25	17
Realschulabschluss	3	10	33	33	17
Fachhochschul-/Hochschulreife	3	9	29	33	18

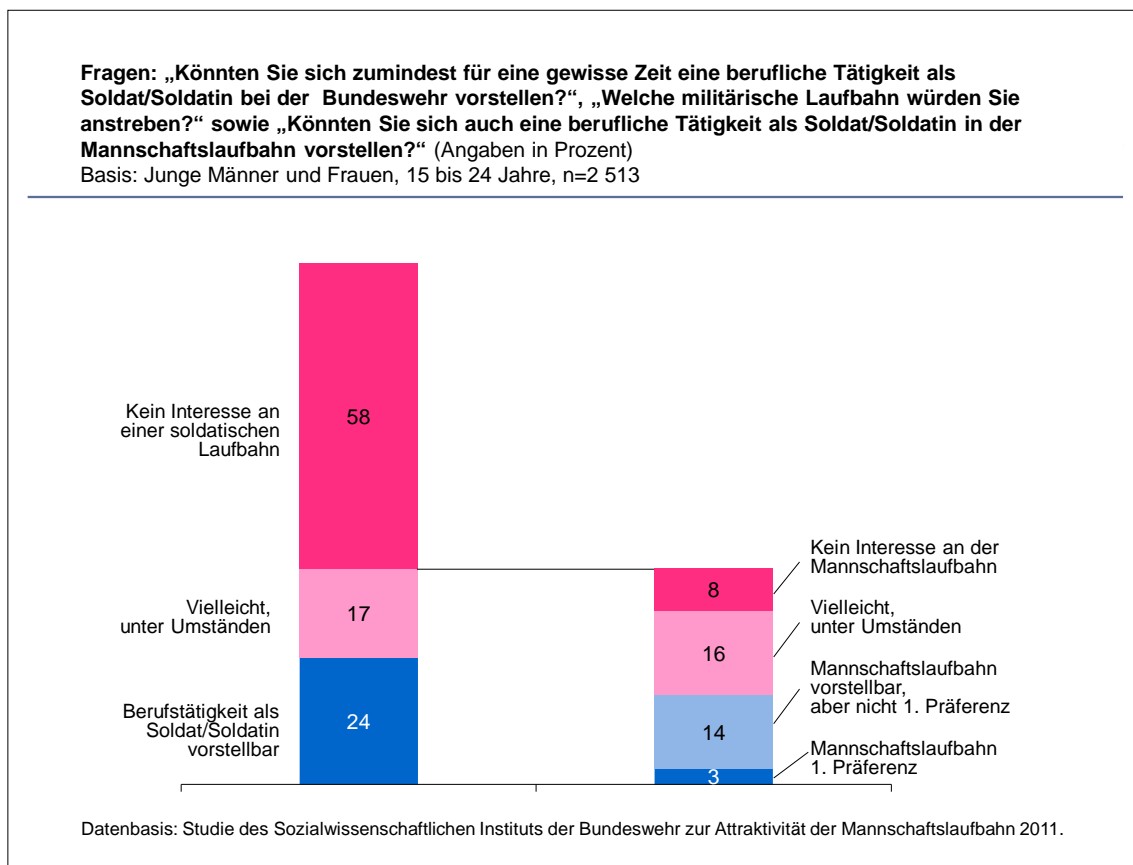
Signifikanzniveau: *** p = .000; ** p ≤ .010; * p ≤ .050; n.s. = nicht signifikant (p > .050)
 Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn es um das konkrete Interesse an einer Tätigkeit als Soldat bzw. Soldatin der Mannschaftslaufbahn geht (vgl. Abbildung 5.2). 24 Prozent der Jugendlichen können sich überhaupt eine soldatische Tätigkeit für sich vorstellen. Auch hier sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen gravierend: während sich 33 Prozent der jungen Männer eine soldatische Tätigkeit vorstellen können, beträgt

⁵ Aufgrund der hohen Anteile in den Kategorien „Weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“ (siehe Abbildung 5.1) wurden für diese Analyse nicht die gültigen, sondern die tatsächlichen Prozentwerte verwendet. Die an 100 Prozent fehlenden Prozentpunkte entfallen auf diese beiden Kategorien.

der Anteil unter den jungen Frauen gerade 16 Prozent. Weitere 17 Prozent der Jugendlichen können sich eine soldatische Tätigkeit unter Umständen vorstellen (19 Prozent der männlichen und 14 Prozent der weiblichen Befragten). Grundsätzlich kein Interesse an einer soldatischen Laufbahn bekunden 58 Prozent der Jugendlichen, hier beträgt der Anteil unter den jungen Männern 48 Prozent, während es unter den jungen Frauen 69 Prozent sind.

Abbildung 5.2: Interesse an der Mannschaftslaufbahn

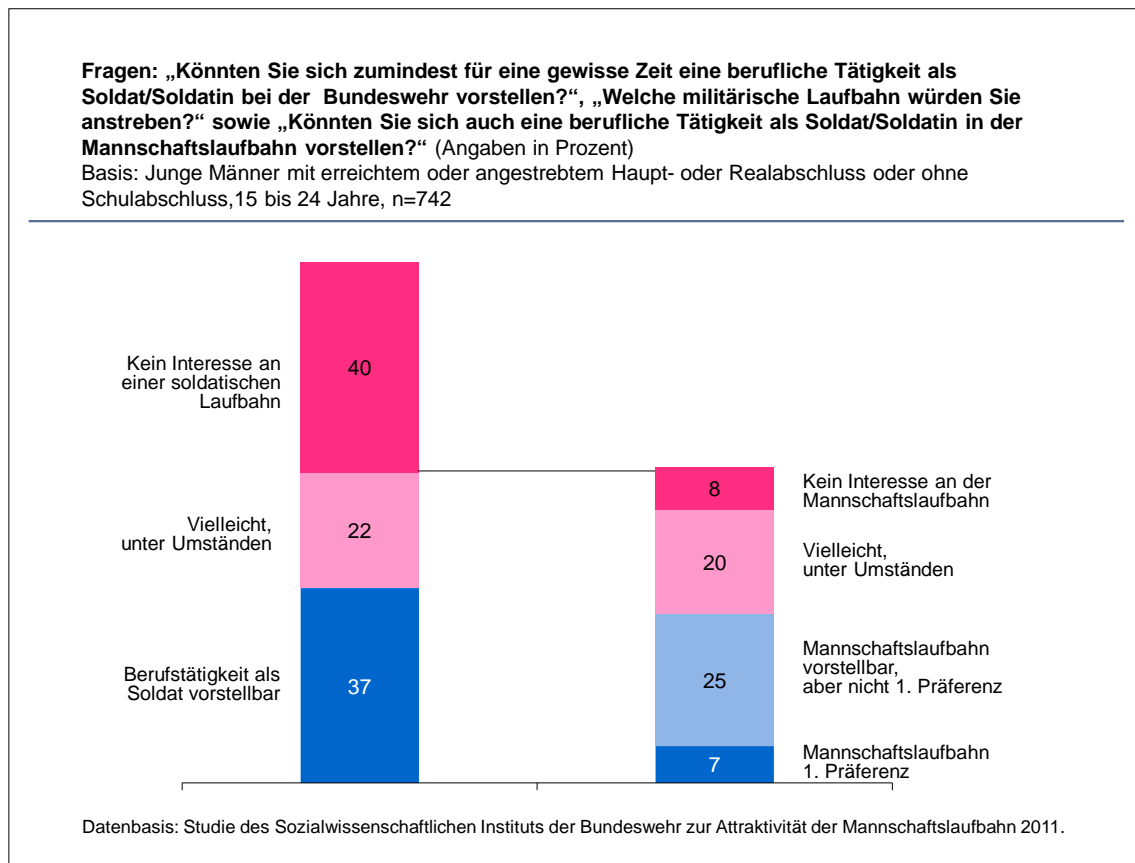


Von denjenigen, die sich eine soldatische Tätigkeit vorstellen oder zumindest vielleicht, unter Umständen vorstellen können, interessieren sich nur 8 Prozent direkt für die Mannschaftslaufbahn, das entspricht einem Anteil von 3 Prozent an der Gesamtheit der Befragten. 14 Prozent aller Befragten könnten sich auch eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn vorstellen, obwohl sie eigentlich die Unteroffizier- oder Offizierlaufbahn anstreben oder noch gar keine Präferenz haben. 16 Prozent aller interviewten Jugendlichen könnten sich trotz anderer Präferenzen eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn noch unter Umständen vorstellen. Und 8 Prozent aller Befragten interessieren

sich zwar für eine soldatische Laufbahn, schließen aber eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn für sich aus.

Zur genaueren Abschätzung des Potenzials für die Mannschaftslaufbahn lohnt es sich, die Zielgruppe der jungen Männer mit erreichtem oder angestrebtem Haupt- oder Realabschluss bzw. ohne Schulabschluss separat zu betrachten (vgl. Abbildung 5.3).

Abbildung 5.3: Interesse an der Mannschaftslaufbahn – Hauptzielgruppe



In dieser Gruppe ist für beachtliche 37 Prozent der Befragten generell eine Berufstätigkeit als Soldat vorstellbar, für 22 Prozent gilt dies noch unter Umständen und nur 40 Prozent bekunden ihr grundsätzliches Desinteresse an einer soldatischen Laufbahn. Für 7 Prozent aller Befragten dieser Zielgruppe ist die Mannschaftslaufbahn genau das, was sie interessiert. Ein Viertel kann sich eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn vorstellen, auch wenn dies nicht ihrer ersten Präferenz entspricht, und für ein Fünftel gilt dies noch unter Umständen.

Es ist also durchaus ein hohes Potenzial an Interessenten in der Hauptzielgruppe vorhanden. Interesse seitens der Jugendlichen bedeutet jedoch nicht, dass diese von sich aus auf die Bundeswehr zugehen. Selbst ernsthaft Interessierte werden im Regelfall

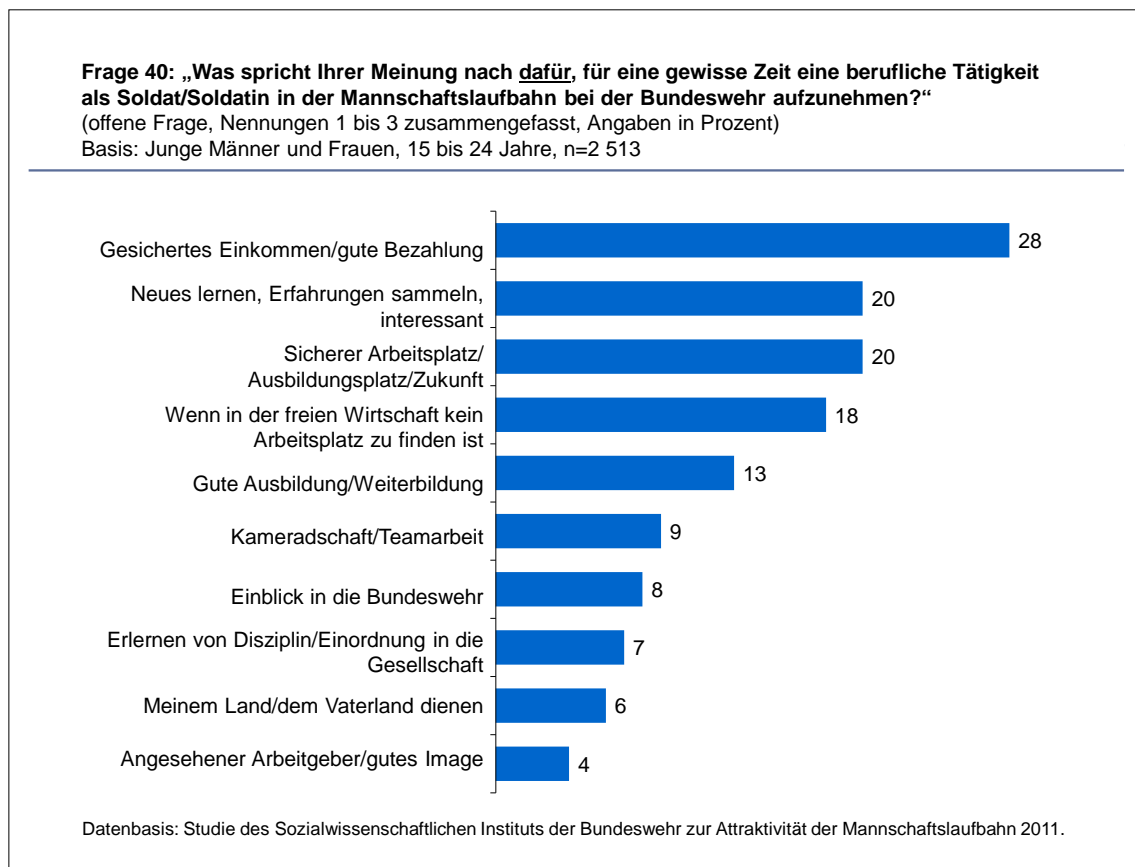
mehrere Optionen gleichzeitig verfolgen und sich bei verschiedenen potenziellen Arbeitgebern bewerben.

6 Gründe für und gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn

Welche Gründe sprechen aus Sicht der Jugendlichen für eine Tätigkeit als Soldat oder Soldatin der Mannschaftslaufbahn, und welche sprechen dagegen?

Mit Abstand am häufigsten (28 Prozent der Nennungen) fällt den Jugendlichen das gesicherte Einkommen bzw. die gute Bezahlung als Grund ein, eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn aufzunehmen (vgl. Abbildung 6.1).

Abbildung 6.1: Gründe für eine Verpflichtung für die Mannschaftslaufbahn



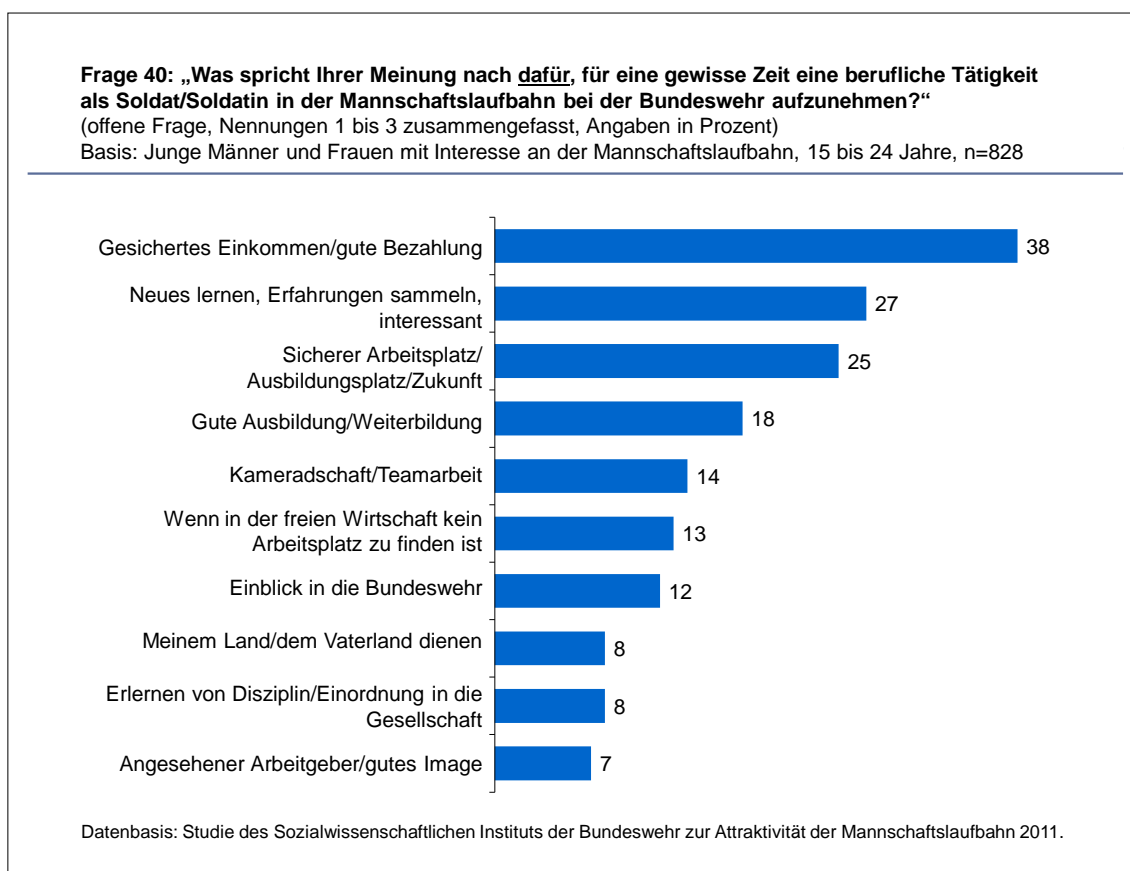
Ein Fünftel betont aber auch Aspekte wie „Neues lernen“, „Erfahrungen sammeln“ oder das Interessante der Tätigkeit. Ebenso viele verweisen auf den sicheren Arbeitsplatz bzw. Ausbildungsplatz, oder dass man bei der Bundeswehr eine Zukunft hat. Zusammen mit dem auf Rang Fünf stehenden Aspekt „gute Ausbildung/Weiterbildung“ spiegeln diese Nennungen einmal mehr wider, dass viele Jugendliche keine klaren Vorstellungen von den tatsächlichen Gegebenheiten der Mannschaftslaufbahn haben (Befris-

tung, kein Ausbildungsabschluss). Dass sich die Erwartungen an eine „gute Ausbildung/Weiterbildung“ tatsächlich in hohem Maße nicht auf militärische Aspekte, sondern eine für einen späteren zivilen Beruf nutzbare Ausbildung richten, zeigt sich in der Analyse einer weiteren Frage zu diesem Themenfeld (hier ohne Abbildung). Aus einer vorgegebenen Liste von 18 möglichen Gründen für eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn, erhielt das „Lernen für eine zivile Berufstätigkeit“ die vierthöchste Zustimmung von an der Mannschaftslaufbahn interessierten Jugendlichen – nach „gute Bezahlung“, „Teamwork und Kameradschaft“ und „Sonderzahlungen“, jedoch deutlich vor ausdrücklich militärischen Aspekten wie „Militärische Geräte/Fahrzeuge“ oder „den Alltag eines Soldaten/einer Soldatin kennenlernen“.

18 Prozent der Jugendlichen sehen die Bundeswehr offenbar als letzten Ausweg in eine Beschäftigung „wenn in der freien Wirtschaft kein Arbeitsplatz zu finden ist“. Kameradschaft und Teamwork sehen 9 Prozent der Befragten als möglichen Grund für eine Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn. 8 Prozent der Befragten meinen, eine solche Verpflichtung gäbe einen guten Einblick in die Bundeswehr, z.B. um evtl. eine weitere Karriere dort anzustreben. Erlernen von Disziplin bzw. die Einordnung in die Gesellschaft sehen 7 Prozent der Befragten als Grund. Dem Vaterland zu dienen ist nur noch für 6 Prozent der Jugendlichen ein Argument für eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn. Dass die Bundeswehr ein angesehener Arbeitgeber sei und ein gutes Image hätte, nennen lediglich 4 Prozent der Befragten als möglichen Grund.

Wenn man nur diejenigen Jugendlichen betrachtet, die an einer Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn interessiert sind oder zumindest unter Umständen interessiert sind, erkennt man einige interessante Verschiebungen bei den genannten Gründen (vgl. Abbildung 6.2). Auch hier steht zunächst das Einkommen mit Abstand an erster Stelle. Auch die Ränge Zwei und Drei („Neues lernen“ und „sicherer Arbeitsplatz“) sind gleich besetzt. Insgesamt sind hier bei allen Nennungen die Prozentwerte höher als bei den Jugendlichen insgesamt, da dort viele Nichtinteressierte kaum oder gar keine Gründe für die Mannschaftslaufbahn genannt haben. 18 Prozent der an der Mannschaftslaufbahn Interessierten nennen den Aspekt „gute Ausbildung/Weiterbildung“ als Grund für eine mögliche Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn, womit dieser Aspekt auf den vierten Rang hoch rutscht. Dies zeigt, dass offensichtlich gerade unter den an der Mannschaftslaufbahn interessierten Befragten viele sind, die mit einer solchen Verpflichtung die Hoffnung auf eine Ausbildung verbinden (in diesem Kontext ist nicht die Grundausbildung gemeint).

Abbildung 6.2: Gründe für eine Verpflichtung für die Mannschaftslaufbahn – Interessierte

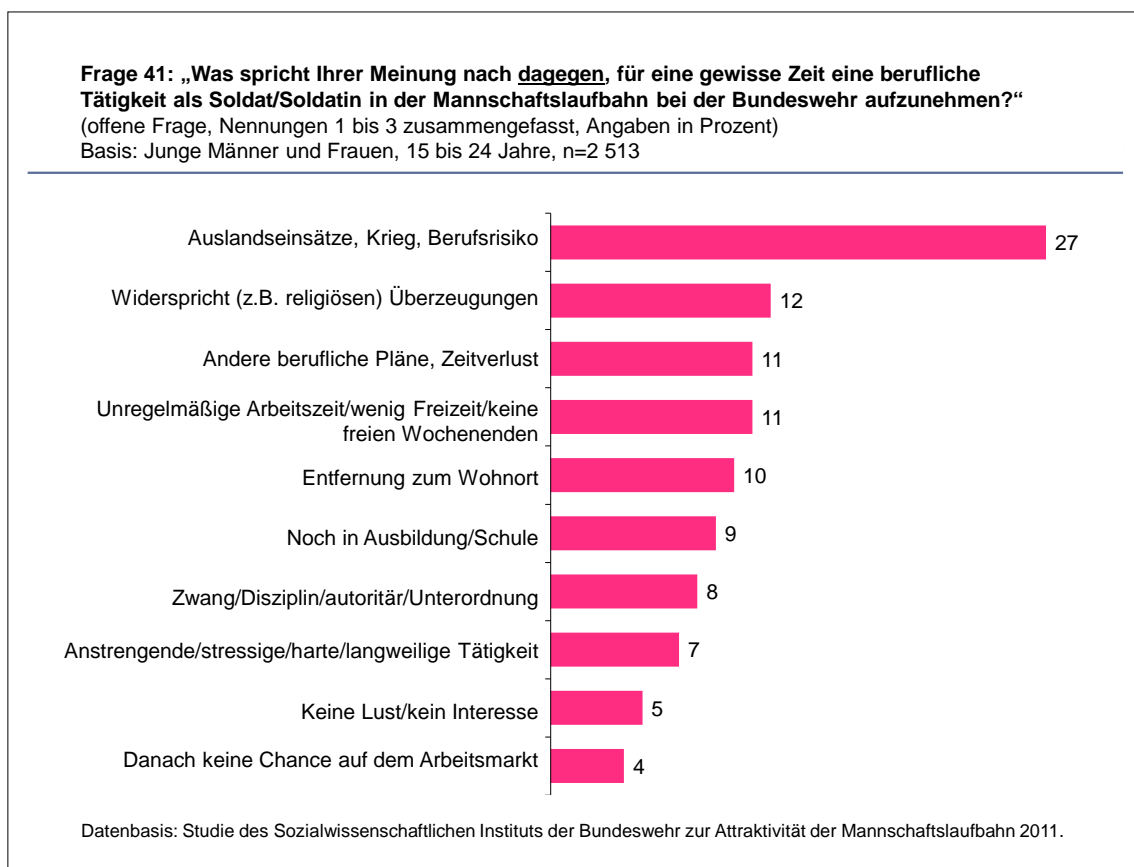


Das Spektrum der offenen Antworten soll hier mit einigen Zitaten verdeutlicht werden:
„...mehr Zeit, um sich auf den Beruf vorzubereiten und trotzdem schon gut verdienen – ein sehr hohes Gehalt – eine neue Berufsausbildung – man lernt Teamwork kennen – wenn man keinen Beruf hat, kann man das immer noch machen – falls es keine Tätigkeit auf dem freien Arbeitsmarkt gibt – für viele ist dies eine Möglichkeit eine Ausbildung zu bekommen – die Aufstiegsmöglichkeiten sind sehr groß, vorausgesetzt, man ist in der körperlichen Verfassung und es liegt einem, diese Arbeit zu tun – man kann seinen Schulabschluss nachholen oder verbessern und verdient dabei aber schon Geld – sicherer Arbeitsplatz während der Vertragszeit – das ist eine wichtige Lebenserfahrung – eine Institution kennen lernen, die wichtig für unser Land und den Frieden ist – schießen lernen – besser, als arbeitslos zu sein – ich will im sozialen Bereich tätig sein, kann mir vorstellen, dass man diesbezüglich eine Menge lernen kann, womit man in der freien Wirtschaft Arbeitsplatzchancen hat – dass man nach der Verpflichtung eine Abfindung bekommt – man lernt den Beruf kennen – um meinen inneren Schweinehund zu bekämpfen – um mich beruflich zu orientieren – eine gesicherte Rente – einmal etwas anderes

machen – Deutschland dienen – Kameradschaft – mein Interesse als Musiker: das Bundeswehrorchester...“

Mit 27 Prozent Anteil wichtigster Grund *gegen* eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn sind aus Sicht der Jugendlichen die Auslandseinsätze und das damit verbundene Berufsrisiko (vgl. Abbildung 5.5). Mit großem Abstand folgt der Aspekt, dass eine solche Tätigkeit Überzeugungen widersprechen würde (12 Prozent). Weitere 11 Prozent der Befragten führen Gründe wie „andere berufliche Pläne“ und den Zeitverlust an. Unregelmäßige Arbeitszeiten, wenig Freizeit und Wochenendarbeit sind ebenfalls für 11 Prozent der Befragten Argumente gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn. Direkt dahinter folgt mit 10 Prozent Anteil der Befragten die (vermutete) Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort.

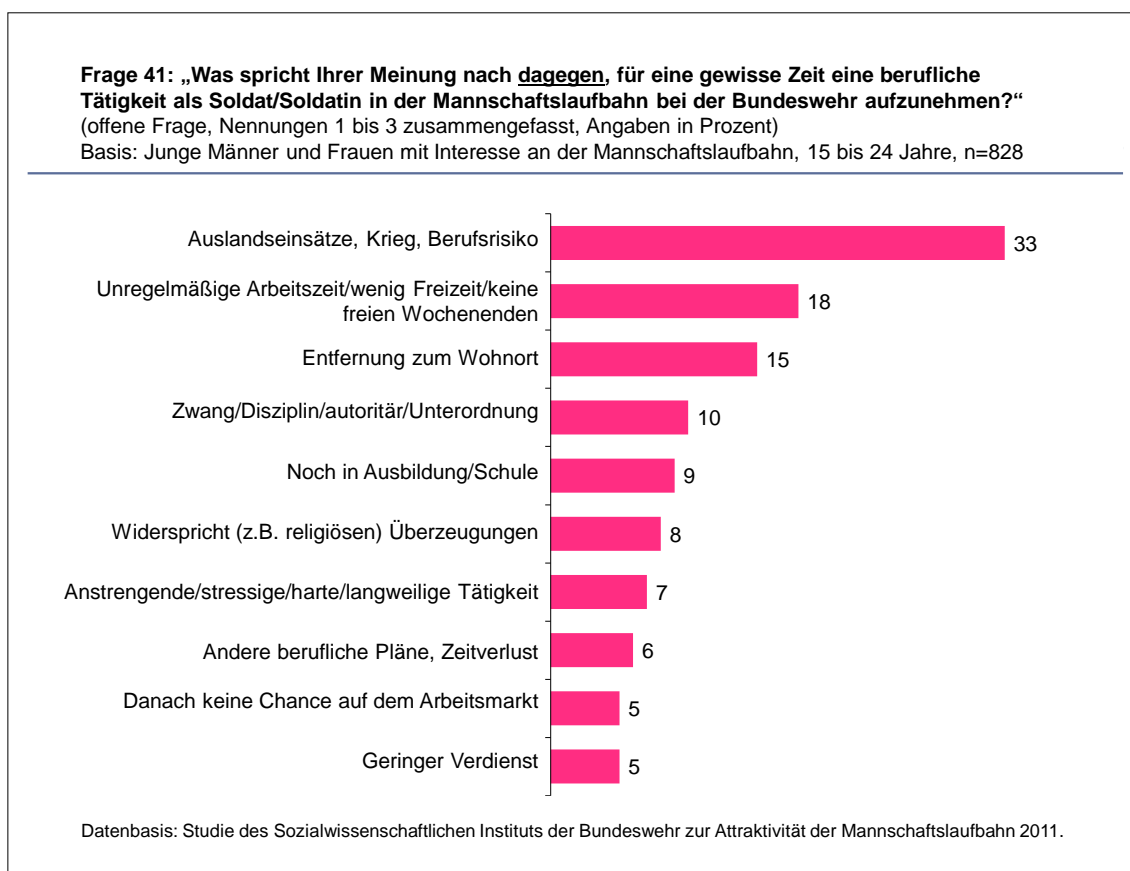
Abbildung 6.3: Gründe gegen eine Verpflichtung für die Mannschaftslaufbahn



Der nächste Punkt in der Rangfolge – „noch in Ausbildung/Schule“ – mit einem Anteil von 9 Prozent ist genau genommen gar kein Argument gegen eine eventuelle Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn, sondern zeigt eher noch ruhendes Potenzial auf. Die Befürchtung, dass die Bundeswehr zu autoritär sei und zu sehr mit Zwang, Disziplin

und Unterordnung verbunden, äußern 8 Prozent der Befragten. Weitere 7 Prozent der Jugendlichen halten die Tätigkeit in der Mannschaftslaufbahn für zu anstrengend, stressig oder langweilig und 5 Prozent sagen direkt, dass sie keine Lust bzw. Interesse haben. Der letzte Punkt in der Rangfolge verdient noch besondere Beachtung: Immerhin 4 Prozent der Befragten nannten als einen von drei Gründen gegen die Mannschaftslaufbahn, dass man danach keine Chancen mehr auf dem Arbeitsmarkt habe (vgl. dazu Kapitel 8).

Abbildung 6.4: Gründe gegen eine Verpflichtung für die Mannschaftslaufbahn – Interessierte



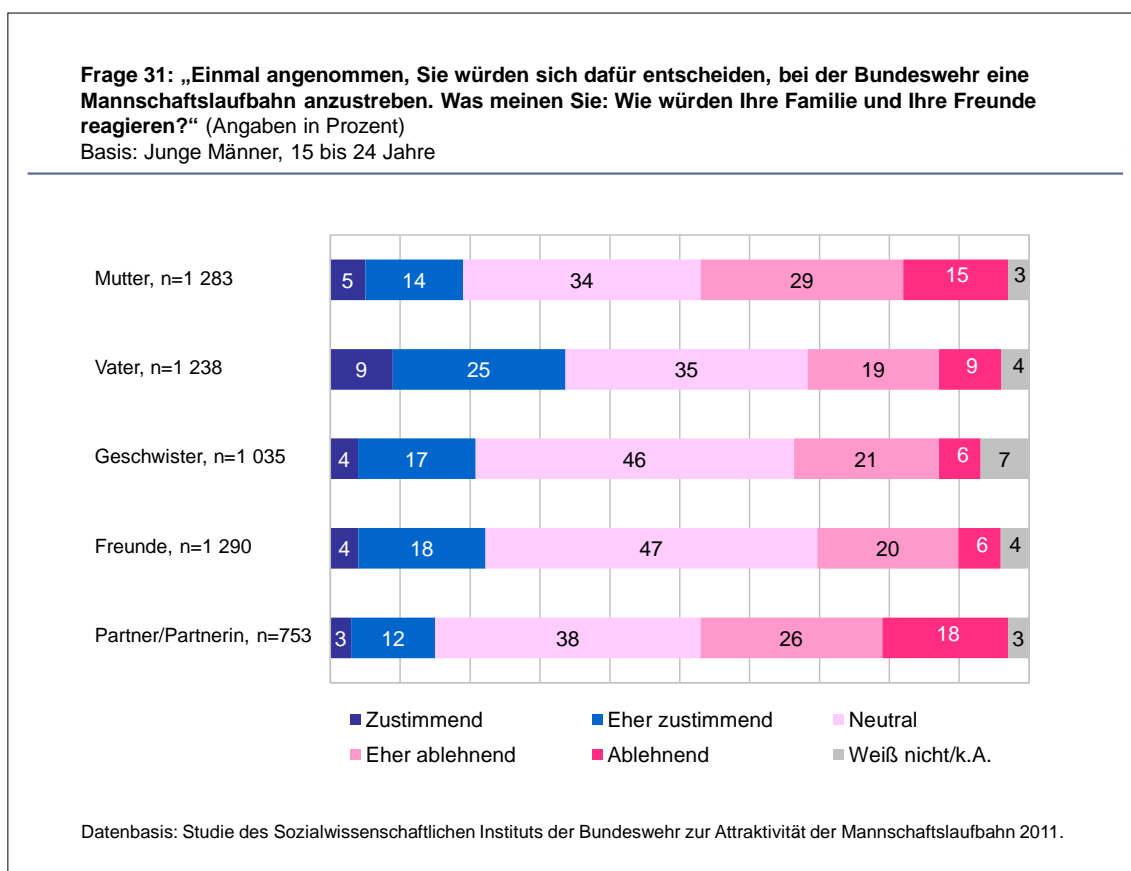
Auch hier sollen einige Zitate die Bandbreite der Antworten veranschaulichen:
„...Trennung von Zuhause – als einzelne Frau unter so viel Männern – Kasernendruck – meine beruflichen Pläne – möglicher Tod – zu anstrengend – dafür wird mein Schulabschluss nicht reichen – Krieg und Gewalt bringt nichts – die sinnlosen Auslandseinsätze – die Soldaten haben so gut wie keinen Rückhalt, egal was sie machen, situationsbedingt immer verkehrt – ich habe Kinder und kann nicht monatelang weg sein – man ist bei der Bundeswehr und muss unter Umständen auf andere Menschen schießen – der Verlust der Beziehung zum erlernten Beruf – will niemanden bedrohen oder töten müs-

sen – ich verliere Zeit für meine beruflichen Ziele – die Auslandseinsätze – meine Erfahrung während des Grundwehrdienstes – ich hab es nicht so mit Vorgesetzten – man gibt einen gewissen Teil seiner Privatsphäre auf – ich habe meine Festanstellung in meinem Wunschberuf – Mobbing durch Kameraden und Vorgesetzte...“

Auch für die Jugendlichen, die sich für eine Tätigkeit als Soldat bzw. Soldatin der Mannschaftslaufbahn interessieren, sind die Auslandseinsätze der häufigste genannte Grund gegen eine solche Verpflichtung: Ein Drittel der interessierten Jugendlichen gibt diesen Grund an. Anders als in der Gesamtstichprobe rücken hier auf den zweiten und dritten Platz die ungünstigen Arbeitsbedingungen: unregelmäßige Arbeitszeit (18 Prozent) und die Entfernung zum Wohnort (15 Prozent). Mit der Bundeswehr unvereinbare Überzeugungen werden dagegen weniger oft als Gegenargument genannt (8 Prozent). 10 Prozent der Befragten meinen dagegen, dass Zwang, Disziplin, Unterordnung abschreckend wirken können, ebenso wie die anstrengende/stressige/langweilige Tätigkeit (7 Prozent). Auch hier gibt es wieder einen Anteil von 9 Prozent der Befragten, die als Grund anführen noch in der Schule bzw. Ausbildung zu sein. 6 Prozent der an der Mannschaftslaufbahn interessierten Jugendlichen geben andere berufliche Pläne bzw. den Zeitverlust als Grund gegen eine Verpflichtung an. Auch unter den interessierten Jugendlichen gibt es die Befürchtung, dass man hinterher keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt mehr habe: 5 Prozent der Befragten sehen das so. Ebenfalls 5 Prozent denken, dass ein zu geringer Verdienst ein Gegenargument sein könne.

Im Prozess der Berufsfindung hat das jeweilige soziale Umfeld einen erheblichen Einfluss. Bei einer (hypothetischen) Überlegung, ob sie sich für die Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr verpflichten sollten, wären für fast neun von zehn Jugendlichen die Meinung der Mutter, des Vaters sowie des Partners/der Partnerin wichtig, sehr wichtig oder sogar außerordentlich wichtig. Die Meinung von Geschwistern und Freunden wären immerhin drei Viertel der Befragten mindestens wichtig. Daher wurde im Rahmen dieser Studie auch die Einstellung von Eltern, Geschwistern, Freunden sowie von evtl. Partner/Partnerin zu entsprechenden (hypothetischen) Überlegungen der interviewten Jugendlichen erfragt (vgl. Abbildung 6.5). Junge Männer erwarteten die höchste Zustimmung von Seiten ihrer Väter, von denen 34 Prozent wohl zustimmend oder eher zustimmend reagieren würden. Die antizipierte Zustimmung der Mütter, Geschwister und Freunde fällt mit Werten zwischen 19 und 22 Prozent deutlich geringer aus. Am wenigsten begeistert würden sich wohl die Partnerinnen zeigen: hier erwarteten nur 15 Prozent der jungen Männer eine (eher) zustimmende Reaktion.

Abbildung 6.5: Einstellung des sozialen Umfelds junger Männer zur Mannschaftslaufbahn



Die jungen Frauen erwarteten noch deutlich weniger Zustimmung aus ihrem sozialen Umfeld zu einer etwaigen Entscheidung für eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn. Aber auch sie rechneten bei ihren Vätern noch am ehesten mit Zustimmung (23 Prozent), während nur 13 bis 14 Prozent eine zustimmende Reaktion von ihren Müttern, Geschwistern, Freunden und Partnern erwarteten.

Diejenigen Jugendlichen, die zumindest von einer Person eine ablehnende Haltung erwarteten, wurden nach den vermuteten Gründen dafür gefragt. In der Wortwolke in Abbildung 6.6 sind die Nennungen nach ihrer Häufigkeit proportional dargestellt – und zeichnen ein eindrucksvolles Bild dessen, was das soziale Umfeld der jungen Menschen mit der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr assoziiert. Das absolut dominierende Wort ist „Angst“, gefolgt von „gefährlich“. Weitere hervorstechende Wörter sind „Krieg“, „Ausland“ und „Auslandseinsätze“.

7 Motivstrukturen bei der Arbeitgeberwahl

Jugendliche haben vielschichtige Vorstellungen darüber, was ihr künftiger Beruf und Arbeitgeber bieten soll. Für die meisten gehört eine gute Bezahlung ebenso dazu wie eine interessante Tätigkeit, es gibt aber noch zahlreiche weitere mehr oder minder wichtige Faktoren. Im Berufswahlprozess gleichen sie diese Vorstellungen mit dem Bild ab, das sie von einer Tätigkeit bei einem potenziellen Arbeitgeber haben. Arbeitgeber, die in der Wahrnehmung der Jugendlichen eine Erfüllung ihrer Bedürfnisse bieten, sind für die jungen Männer und Frauen attraktiv.

Diese berufsbezogenen Bedürfnisse lassen sich in Anlehnung an die Theorie von Alderfer in drei Klassen einteilen: existenzielle Bedürfnisse, soziale Bedürfnisse und Wachstumsbedürfnisse.⁶ Existenzielle Bedürfnisse sind z.B. ein sicherer Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung. Zu den sozialen Bedürfnissen zählen z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder nette Kollegen. Faktoren wie die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit den eigenen Wertvorstellungen oder die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen gehören zu den Wachstumsbedürfnissen.

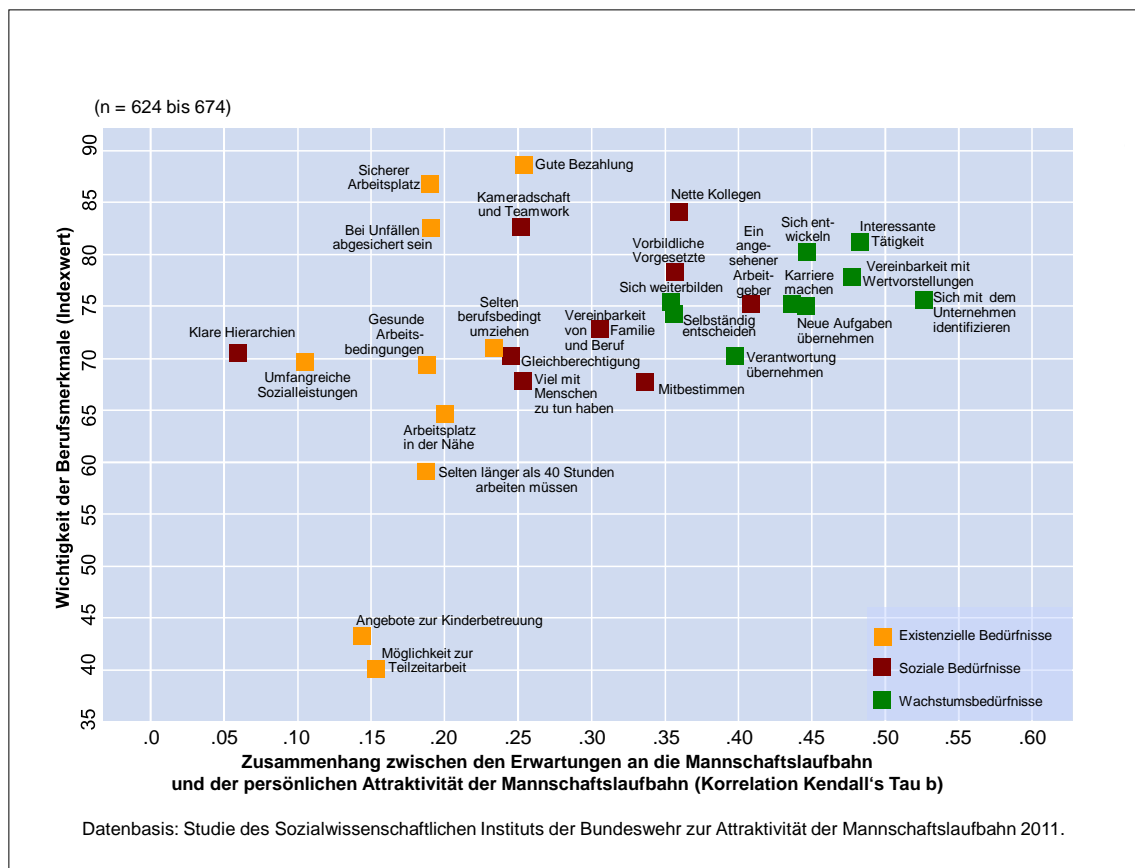
Die berufsbezogenen Bedürfnisse von Jugendlichen unterscheiden sich nach der konkreten Lebenssituation. So sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Angebote zur Kinderbetreuung tendenziell wichtiger für jemanden Anfang Zwanzig, der bereits Kinder hat oder demnächst haben möchte, als für einen 15-jährigen Gymnasialschüler, für den das Thema Familiengründung noch in weiter Ferne liegt. Dass ein Arbeitgeber die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bietet, ist z.B. für junge Frauen wichtiger als für junge Männer. Allerdings haben bereits vergangene Untersuchungen gezeigt, dass die Wichtigkeit, die Jugendliche einem bestimmten Faktor zumessen, nicht automatisch heißt, dass dieser auch relevant für die Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Beruf bzw. Arbeitgeber ist.⁷ Im Rahmen dieser Studie wurde untersucht, inwieweit die befragten Jugendlichen meinen, dass die Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr ihre berufsbezogenen Bedürfnisse erfüllen würde, und welche Auswirkungen diese Einschätzung auf

⁶ Clayton P. Alderfer entwickelte seine ERG-Theorie (für Existence, Relatedness and Growth) ursprünglich für die Zufriedenheit von Mitarbeitern in Organisationen. Vgl. Thomas Bulmahn: Berufswahl Jugendlicher und Interesse an einer Berufstätigkeit bei der Bundeswehr. Forschungsbericht 80. Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, 2007.

⁷ Ebd.

das Ausmaß an Attraktivität hat, das die Mannschaftslaufbahn für sie persönlich besitzt. In den Abbildungen 7.1 bis 7.4 sind diese Zusammenhänge grafisch dargestellt. Auf der vertikalen Skala sind dabei die Wichtigkeit der Berufsmerkmale (für diejenigen, die noch keinen konkreten Wunscharbeitgeber haben) bzw. die Erwartungen an ihren Wunscharbeitgeber dargestellt. Auf der horizontalen Skala wird der Zusammenhang dargestellt zwischen den Erwartungen der Jugendlichen an die Mannschaftslaufbahn und der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn für die Befragten persönlich: Je weiter rechts ein Merkmal steht, desto stärkeren Einfluss hat es auf die Beurteilung der Attraktivität.

Abbildung 7.1: Motivstrukturen junger Männer ohne Arbeitgebervorstellungen



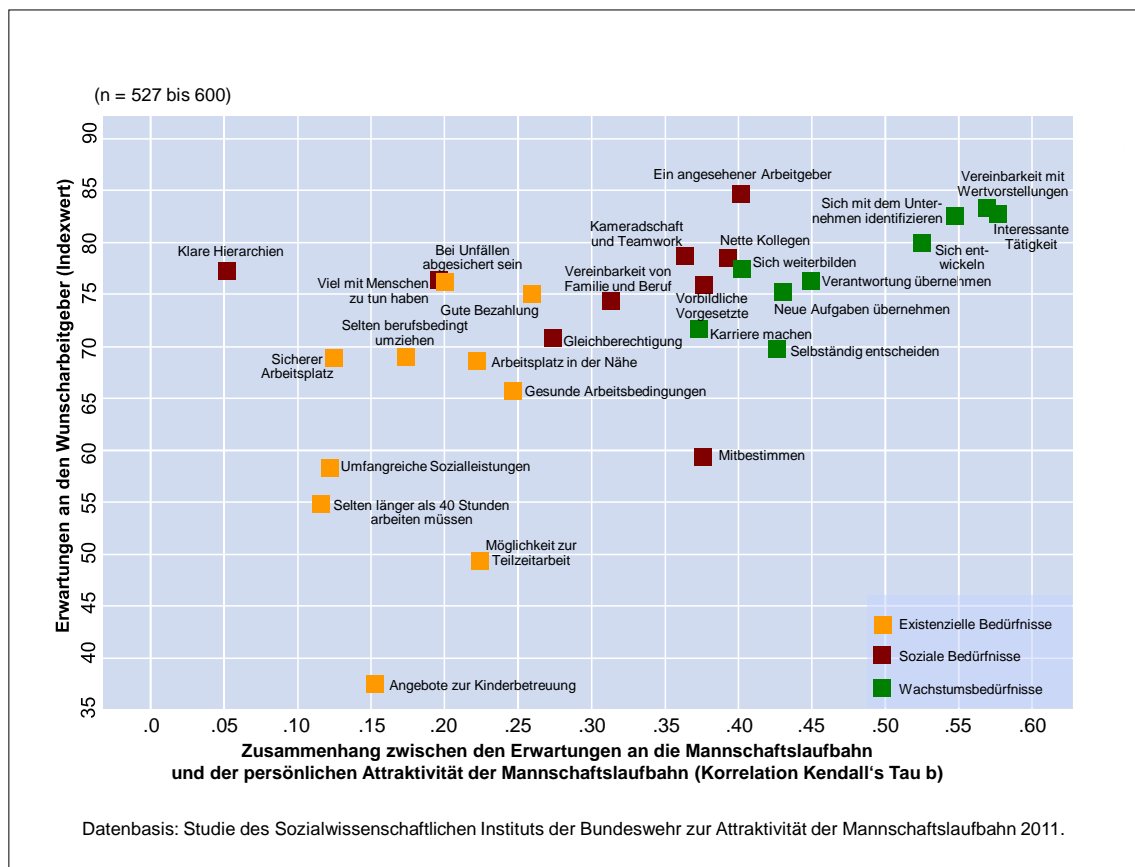
Junge Männer ohne konkreten Arbeitgeberwunsch messen einem sicheren Arbeitsplatz und einer guten Bezahlung größte Bedeutung bei, dies wird gefolgt von dem Wunsch nach netten Kollegen sowie Kameradschaft und Teamwork (vgl. Abbildung 7.1). Es wird jedoch auch Folgendes sichtbar: Ob man von der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr einen sicheren Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung erwartet oder nicht, hat nur geringen Einfluss darauf, ob diese Laufbahn von den Befragten persönlich für at-

traktiv befunden wird. Dies betrifft den gesamten Bereich der „existenziellen Bedürfnisse“. Das Kriterium „nette Kollegen“ hat da schon größeres Gewicht, so wie die meisten anderen Faktoren aus dem Bereich der „sozialen Bedürfnisse“.

Am stärksten wirkt sich die Beurteilung der „Wachstumsbedürfnisse“ aus, insbesondere die Identifizierung mit dem Unternehmen, die Vereinbarkeit mit den eigenen Wertvorstellungen sowie der Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit. Je mehr die jungen Männer meinen, diese Bedürfnisse in der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr verwirklichen zu können, desto attraktiver ist für sie diese Laufbahn.

Angebote zur Kinderbetreuung oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit spielen dagegen kaum eine Rolle, hier ist sowohl die beigemessene Bedeutung als auch der Einfluss auf die Attraktivität für die Befragten gering.

Abbildung 7.2: Motivstrukturen junger Männer mit Arbeitgebervorstellungen



Die jungen Männer, die bereits einen konkreten Wunscharbeitgeber im Kopf hatten, wurden nicht nach der Wichtigkeit bestimmter Bedürfnisse gefragt, sondern welche Erwartungen sie diesbezüglich an ihren Wunscharbeitgeber haben. Bei der Betrachtung

der Motivstrukturen werden im Vergleich zur ersten Gruppe einige interessante Verschiebungen sichtbar (vgl. Abbildung 7.2).

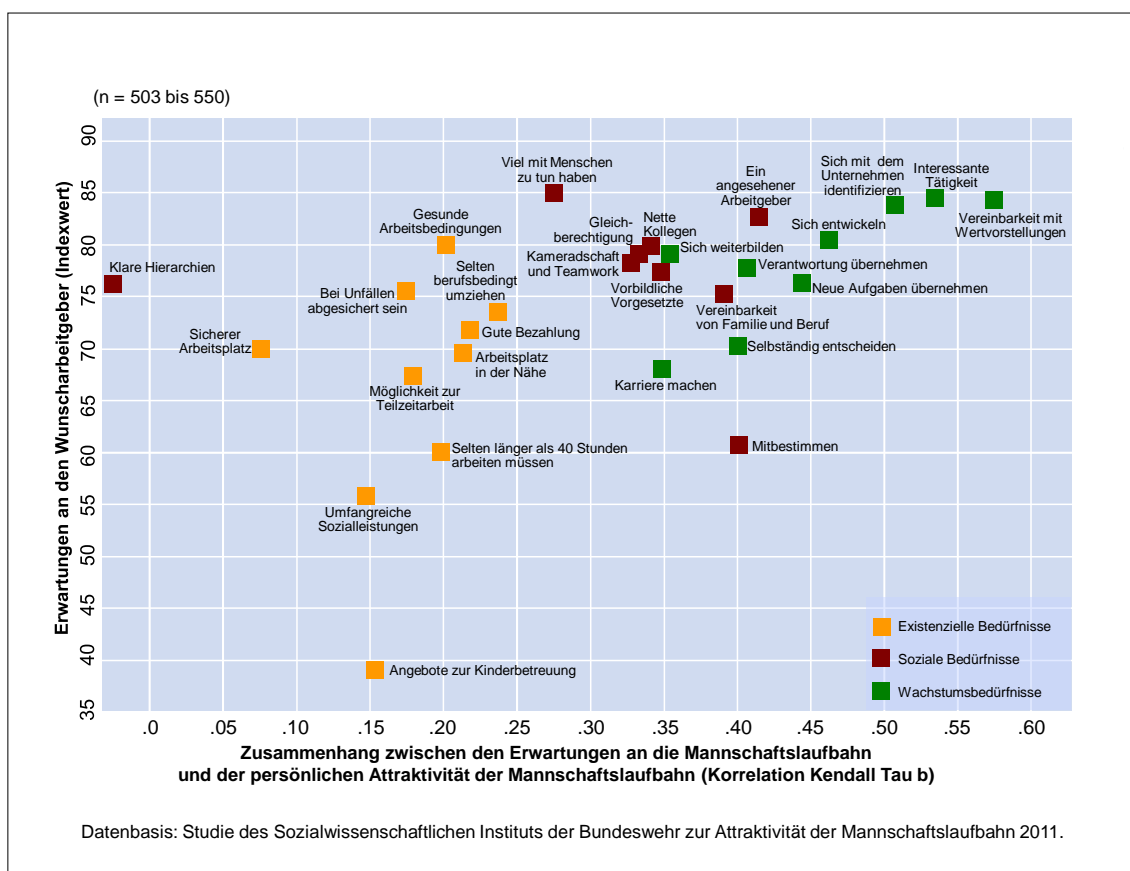
Während bei männlichen Jugendlichen ohne konkreten Arbeitgeberwunsch eine gute Bezahlung und der sichere Arbeitsplatz höchste Wichtigkeit beigemessen werden, sind die entsprechenden Erwartungen bei jungen Männern mit konkreten Vorstellungen vom Wunscharbeitgeber deutlich geringer.

Hier erfolgt offenbar schon eine gewisse Anpassung der Erwartungen an die Realität. Ähnlich verhält es sich mit weiteren Kriterien aus dem Bereich der „existenziellen Bedürfnisse“, z.B. umfangreichen Sozialleistungen. Was sich nicht ändert, ist der recht geringe Einfluss dieser Kriterien bei der Beurteilung der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn. Auch hier sind soziale Bedürfnisse wichtiger als existenzielle. Die Auswirkungen der Erwartungen an die Mannschaftslaufbahn hinsichtlich der Wachstumsbedürfnisse sind sogar noch stärker als bei den Jugendlichen ohne Arbeitgeberwunsch.

Bei den jungen Frauen, die bereits einen Wunscharbeitgeber „im Kopf haben“, ergibt sich im Vergleich zu den jungen Männern ein insgesamt recht ähnliches Bild hinsichtlich der Verteilung der existenziellen, sozialen und der Wachstumsbedürfnisse (vgl. Abbildung 7.3). Auch für sie sind die Vereinbarkeit mit den eigenen Wertvorstellungen, eine interessante Tätigkeit und die Identifikation mit dem Unternehmen diejenigen Faktoren, die sowohl mit den höchsten Erwartungen an den Wunscharbeitgeber verknüpft werden als auch den größten Einfluss auf ihre persönliche Einschätzung der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn haben.

Angebote zur Kinderbetreuung spielen auch für die jungen Frauen (noch) keine Rolle. Bei einzelnen Aspekten gibt es jedoch Verschiebungen im Vergleich zu den jungen Männern. So sind z.B. für die Faktoren „Karriere machen“ und „Sich weiterbilden“ die Erwartungen an den Wunscharbeitgeber geringer. Gleichzeitig ist auch der Einfluss dieser Faktoren darauf, wie attraktiv junge Frauen die Mannschaftslaufbahn einschätzen, schwächer als bei den jungen Männern. Umgekehrt verhält es sich mit den Aspekten „Viel mit Menschen zu tun zu haben“ und „Gleichberechtigung“, wo sowohl die Erwartungen an den Wunscharbeitgeber und gleichzeitig der Zusammenhang zwischen den diesbezüglichen Erwartungen an die Mannschaftslaufbahn und der persönlichen Einschätzung der Attraktivität dieser Laufbahn stärker ausgeprägt sind als bei den jungen Männern.

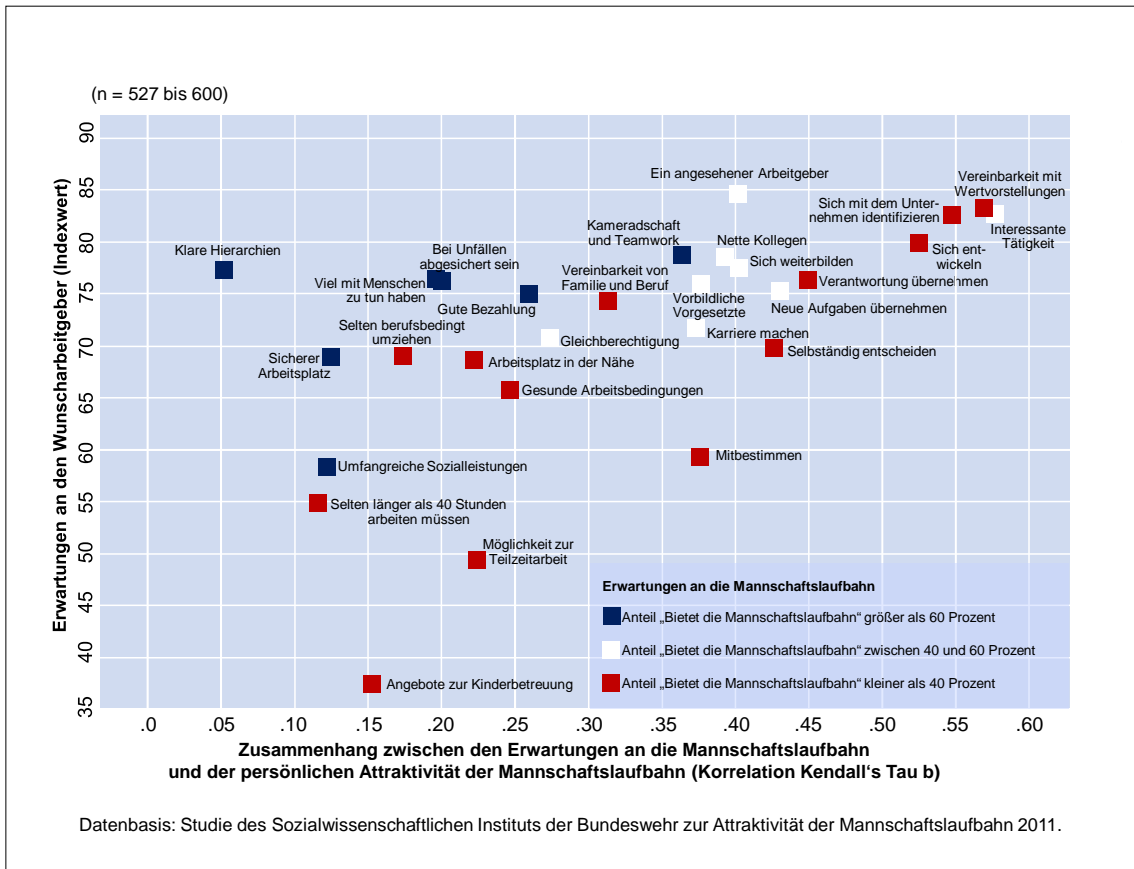
Abbildung 7.3: Motivstrukturen junger Frauen mit Arbeitgebervorstellungen



Nachdem bisher gezeigt wurde, welche Faktoren besonders großen Einfluss auf die Attraktivität eines Arbeitgebers haben, wird im Folgenden untersucht, in welchem Maße die Jugendlichen eine Erfüllung ihrer Bedürfnisse in der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr erwarten (vgl. Abbildung 7.4). Am Beispiel der jungen Männer mit bereits bestehendem Arbeitgeberwunsch (vgl. auch Abbildung 7.2) werden die Stärken und Schwächen des Arbeitgebers Bundeswehr sichtbar.

Nur bei sieben der insgesamt 28 abgefragten Bedürfnisse meinen mehr als 60 Prozent der Befragten, dass die Bundeswehr diese erfüllen würde. Davon gehören vier in den Bereich der existenziellen Bedürfnisse: gute Bezahlung, Absicherung bei Unfällen, der sichere Arbeitsplatz und umfangreiche Sozialleistungen. Die drei weiteren Bedürfnisse, bei denen die Erwartungen an die Mannschaftslaufbahn hoch sind, sind soziale Bedürfnisse, wobei bei zweien davon der Einfluss auf die Attraktivität der Mannschaftslaufbahn gering ist. Einzig „Teamwork und Kameradschaft“ wird von den Jugendlichen sowohl bei der Mannschaftslaufbahn in hohem Maße erwartet und hat auch Einfluss auf die Einschätzung der Attraktivität der Mannschaftslaufbahn, ist also ein echter Pluspunkt. Dies bestätigt in Kapitel 6 gewonnene Erkenntnisse.

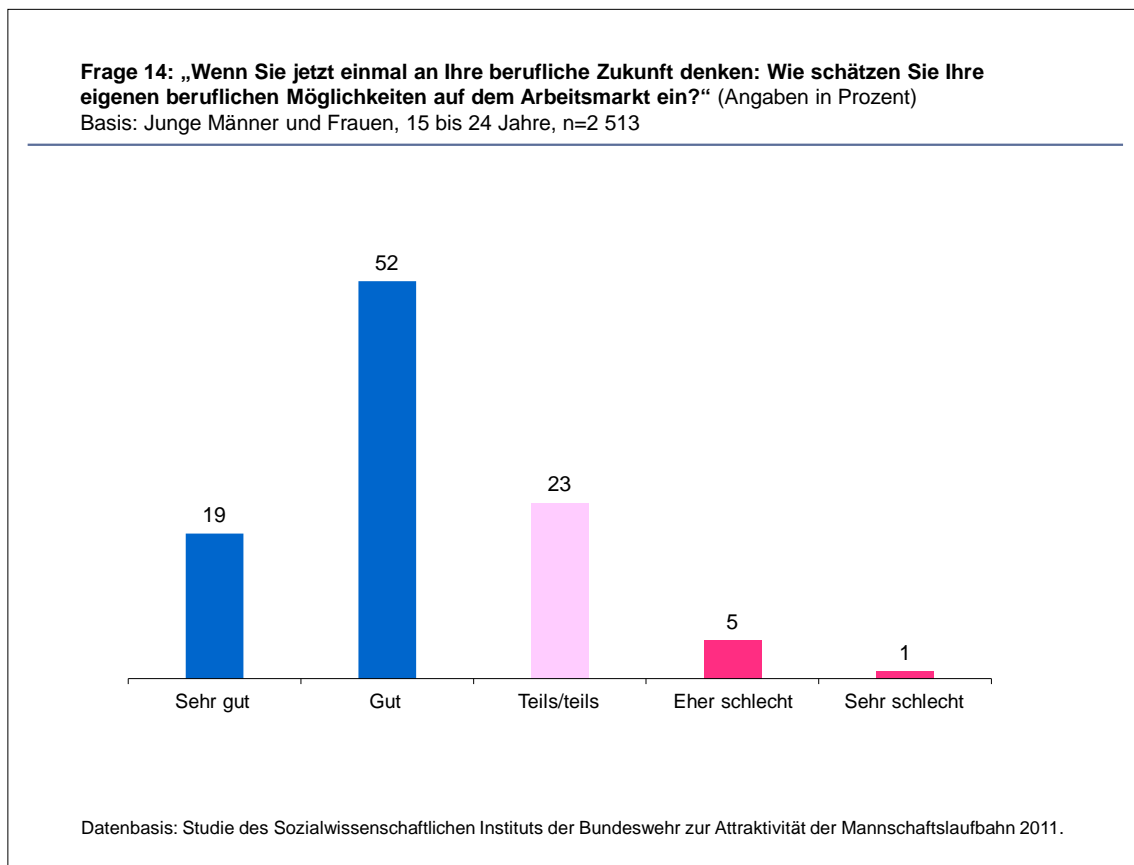
Abbildung 7.4: Motivstrukturen junger Männer mit Arbeitgebervorstellungen – Erwartungen an die Mannschaftslaufbahn



8 Verpflichtungszeiten und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Die befragten Jugendlichen sehen ganz überwiegend optimistisch in die Zukunft, was ihre beruflichen Möglichkeiten angeht: Insgesamt mehr als zwei Drittel schätzen diese Möglichkeiten als eher gut (52 Prozent) oder sogar sehr gut (19 Prozent) ein, nur 6 Prozent als eher schlecht oder sehr schlecht (vgl. Abbildung 8.1). Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich insgesamt hierbei nicht feststellen (vgl. Tabelle 8.1).

Abbildung 8.1: Einschätzung der eigenen beruflichen Möglichkeiten



Allerdings gibt es deutliche Abweichungen in der Bewertung der eigenen Situation nach Bildungsniveau. Im Vergleich zu Jugendlichen mit (angestrebtem) Realschulabschluss oder Fachhochschul-/Hochschulreife sehen Befragte mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss ihre berufliche Zukunft deutlich pessimistischer. Doch selbst bei den Jugendlichen mit Hauptschulniveau überwiegt mit insgesamt 45 Prozent (bei den jungen Männ-

nern) bzw. 43 Prozent (bei den jungen Frauen) der Anteil derer, die ihre beruflichen Möglichkeiten als sehr gut oder eher gut einschätzen, gegenüber 17 bzw. 18 Prozent, die diese Möglichkeiten als eher schlecht oder sehr schlecht ansehen. Unter den jungen Männern mit (angestrebtem) Realschulabschluss schätzen bereits drei Viertel ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt als gut oder sehr gut ein, unter den jungen Frauen trifft dies auf 71 Prozent zu. Dieser Anteil bleibt bei den weiblichen Jugendlichen mit (Fach-) Hochschulniveau gleich, während er bei den männlichen Jugendlichen sogar auf 85 Prozent steigt. Der Anteil derer, die ihre berufliche Zukunft pessimistisch sehen, beträgt dagegen nur 2 Prozent bei den jungen Männern und 6 Prozent bei den jungen Frauen.

Tabelle 8.1: Einschätzung der eigenen beruflichen Möglichkeiten nach Geschlecht und Bildungsniveau

Frage 14: „Wenn Sie jetzt einmal an Ihre berufliche Zukunft denken: Wie schätzen Sie Ihre eigenen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ein?“ (Angaben in Prozent)
 Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, n=2 513

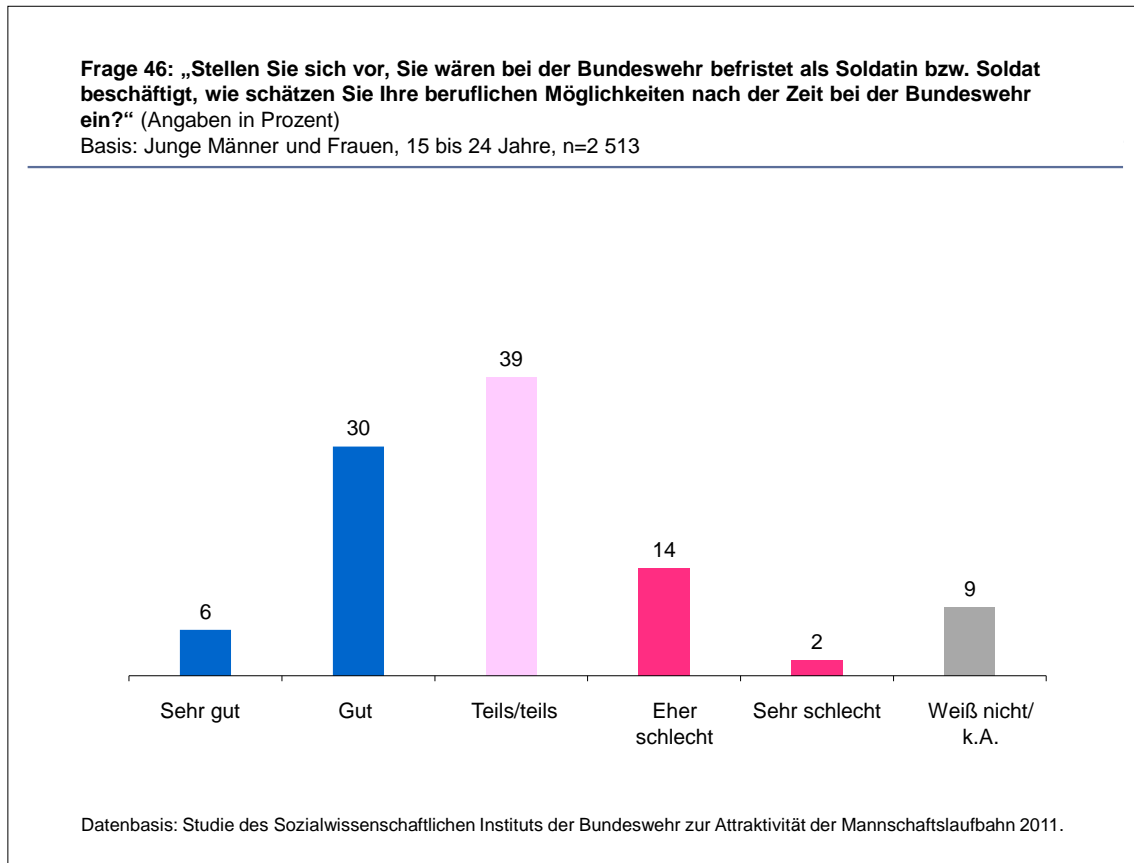
	Sehr gut	Eher gut	Teils/teils	Eher schlecht	Sehr schlecht
Junge Männer					
<i>gesamt</i>	20	53	22	5	1
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss***</i>					
Hauptschulabschluss	7	38	39	14	3
Realschulabschluss	18	57	22	3	0
Fachhochschul-/Hochschulreife	28	57	14	2	0
Junge Frauen					
<i>gesamt</i>	19	52	23	5	1
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss***</i>					
Hauptschulabschluss	5	38	38	15	3
Realschulabschluss	15	56	23	5	1
Fachhochschul-/Hochschulreife	19	52	23	5	1

Signifikanzniveau: *** p = .000; ** p ≤ .010; * p ≤ .050; n.s. = nicht signifikant (p > .050)
 Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Auf die Frage, wie die Befragten ihre beruflichen Möglichkeiten nach einer hypothetischen zeitlich begrenzten Verpflichtung als Soldat oder Soldatin bei der Bundeswehr einschätzen würden, fallen die Antworten insgesamt deutlich weniger optimistisch aus (vgl. Abbildung 8.2). Nur 36 Prozent der Jugendlichen schätzen ihre beruflichen Möglichkeiten nach einer solchen Verpflichtung als gut oder sehr gut ein, das sind nur halb so viele wie bei der vorhergehenden Frage. Der Anteil derer, die diese Chancen ambivalent beurteilen, steigt auf 39 Prozent. Eher schlecht oder sogar sehr schlecht schätzen 16 Prozent der Jugendlichen die beruflichen Möglichkeiten nach einer Verpflichtung in der

Mannschaftslaufbahn ein. 9 Prozent der Jugendlichen konnten oder wollten diese Frage nicht beantworten.

Abbildung 8.2: Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten nach einer Verpflichtung als Soldat/Soldatin bei der Bundeswehr



Die jungen Frauen zeigen sich in dieser Frage noch etwas skeptischer als die jungen Männer (vgl. Tabelle 8.2). Der Anteil derer, die sich sehr gute oder eher gute Chancen ausrechnen beträgt bei den Männern 41 Prozent, bei den Frauen sinkt er auf 33 Prozent. Der Anteil derer, die sich nach einer Zeit bei der Bundeswehr nur eher schlechte oder sogar sehr schlechte berufliche Chancen ausrechnen, steigt dagegen auf 17 Prozent (Männer) bzw. 16 Prozent (Frauen).

Dabei gibt es deutliche Unterschiede nach Bildungsniveau. Männliche Befragte mit (angestrebtem) Realschulabschluss oder (angestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife schätzen ihre beruflichen Möglichkeiten nach einer Zeit bei der Bundeswehr deutlich schlechter ein als ohne eine solche Verpflichtung. Anders sieht es bei den männlichen Jugendlichen mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss aus: Der Anteil derjenigen, die sich nach einer solchen Verpflichtung sehr gute oder eher gute Chancen ausrechnen be-

trägt 51 Prozent (vorher 45 Prozent). Der Anteil derer, die ihre Möglichkeiten als eher schlecht oder sehr schlecht einschätzen, liegt bei 14 Prozent (zuvor 17 Prozent). Jugendliche mit niedrigem Bildungsniveau sehen eine befristete Tätigkeit als Soldat oder Soldatin bei der Bundeswehr also eher als förderlich für ihre berufliche Entwicklung an, während männliche Jugendliche mit mittlerem und höherem Bildungsniveau eine solche Tätigkeit eher als karrierehemmend betrachten. Bei den jungen Frauen gibt es keine signifikanten Unterschiede nach Bildungsniveau.

Tabelle 8.2: Einschätzung beruflichen Möglichkeiten nach einer Verpflichtung als Soldat/ Soldatin bei der Bundeswehr nach Geschlecht und Bildungsniveau⁸

Frage 46: „Stellen Sie sich vor, Sie wären bei der Bundeswehr befristet als Soldatin bzw. Soldat beschäftigt, wie schätzen Sie Ihre beruflichen Möglichkeiten nach der Zeit bei der Bundeswehr ein?“
(Angaben in Prozent)
Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, n=2 513

	Sehr gute Chancen	Eher gute Chancen	Teils/teils	Eher schlechte Chancen	Sehr schlechte Chancen
Junge Männer					
<i>gesamt</i>	7	34	36	15	2
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss***</i>					
Hauptschulabschluss	9	42	32	9	2
Realschulabschluss	8	35	35	15	1
Fachhochschul-/Hochschulreife	5	29	39	17	2
Junge Frauen					
<i>gesamt</i>	6	27	42	13	3
<i>(angestrebter) Bildungsabschluss^{n.s.}</i>					
Hauptschulabschluss	9	24	44	14	4
Realschulabschluss	5	29	38	12	4
Fachhochschul-/Hochschulreife	6	25	43	13	3

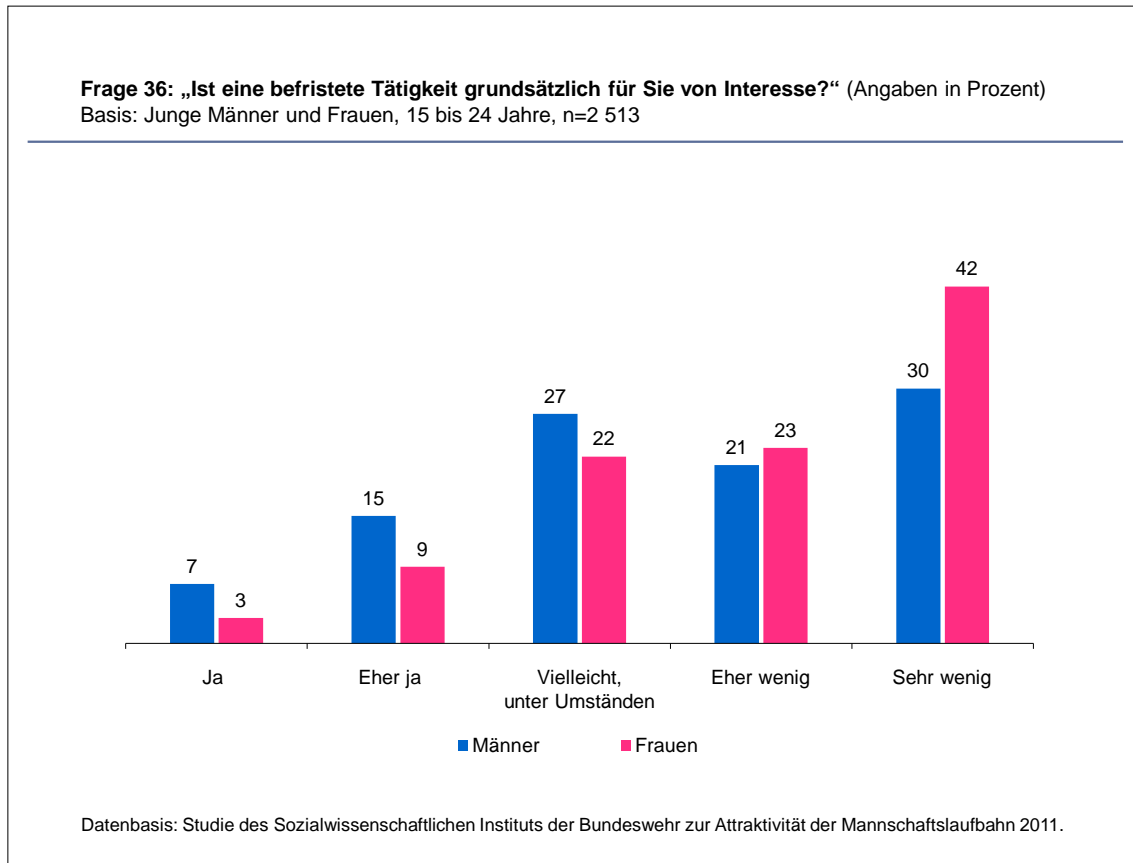
Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Unabhängig vom Arbeitgeber Bundeswehr ist vor dem Hintergrund der allgemein positiven Einschätzung der eigenen beruflichen Möglichkeiten bereits das grundsätzliche Interesse der Jugendlichen an einer befristeten Tätigkeit gering (vgl. Abbildung 8.3). Nur 22 Prozent der jungen Männer und lediglich 12 Prozent der jungen Frauen sagen, dass

⁸ Aufgrund der hohen Anteile in den Kategorien „Weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“ wurden für diese Analyse nicht die gültigen, sondern die tatsächlichen Prozentwerte verwendet. Die an 100 Prozent fehlenden Prozentpunkte entfallen auf diese beiden Kategorien.

sie (eher) daran interessiert sind. Für weitere 27 Prozent (Männer) bzw. 23 Prozent (Frauen) kommt diese Option zumindest unter Umständen in Frage.

Abbildung 8.3: Interesse an einer befristeten Berufstätigkeit

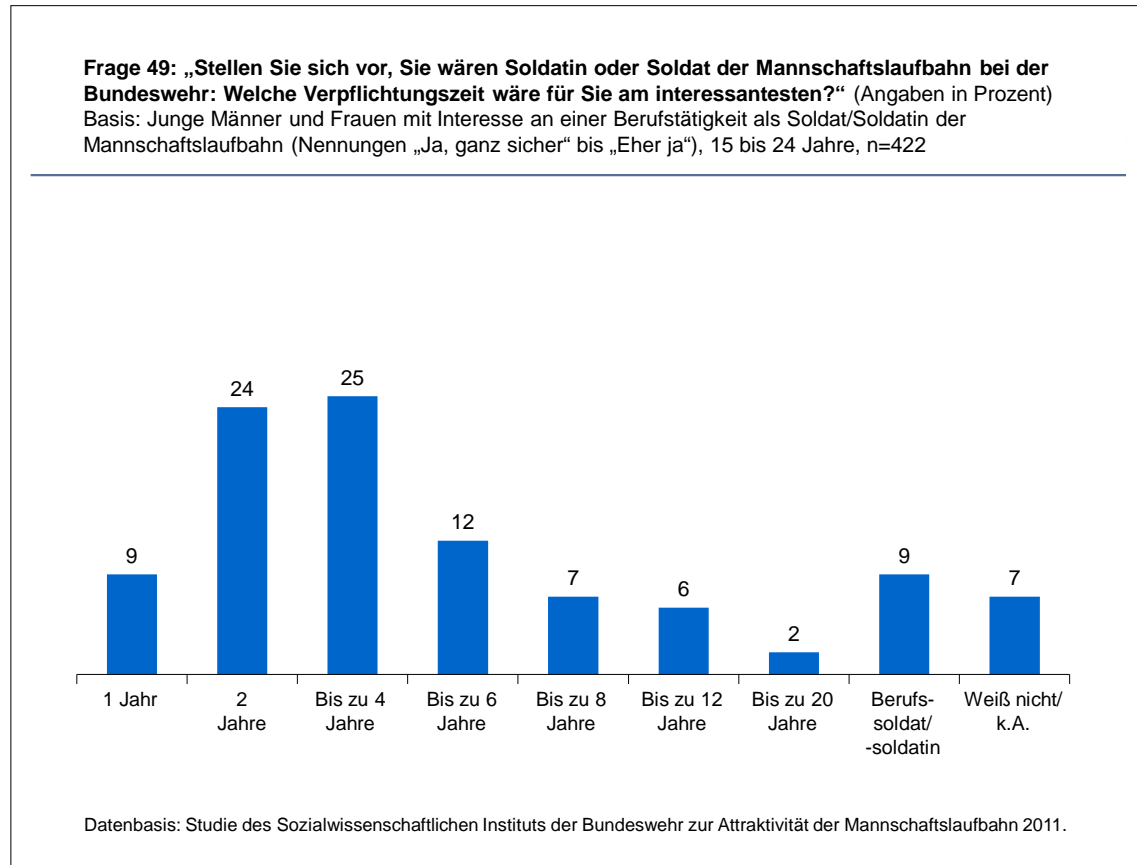


Für eine eventuelle Verpflichtung als Soldat oder Soldatin der Mannschaftslaufbahn sind für die an einer solchen Laufbahn interessierten Befragten dennoch am ehesten die kürzeren Verpflichtungszeiten interessant (vgl. Abbildung 8.4). Ein Drittel der Interessierten würde sehr kurze Verpflichtungszeiten von einem oder zwei Jahren bevorzugen, ein Viertel bis zu vier Jahre. Der Anteil derjenigen, die darüber hinaus gehende Verpflichtungszeiten wünschen, ist deutlich geringer, und die längste Befristung – 20 Jahre – ist nur noch für 2 Prozent der an einer Mannschaftslaufbahn interessierten Jugendlichen attraktiv. 9 Prozent der Interessierten sind allerdings von vornherein gar nicht an einer befristeten Verpflichtung interessiert, sondern würden den Status eines Berufssoldaten bzw. einer Berufssoldatin anstreben wollen.

Mögliche Erklärungen für die überwiegend gewünschten kurzen Verpflichtungszeiten sind, dass kurze Verpflichtungszeiten einerseits die Möglichkeit bieten, Zeiten der Berufsfindung oder Arbeitsplatzsuche zu überbrücken und einen (Wieder-)Einstieg in den

zivilen Arbeitsmarkt ohne großen Zeitverlust ermöglichen. Andererseits eröffnen sie die Chance, den Arbeitgeber Bundeswehr mit seinen speziellen Gegebenheiten erst einmal kennenzulernen, bevor man sich eventuell für eine längere Zeit verpflichtet.

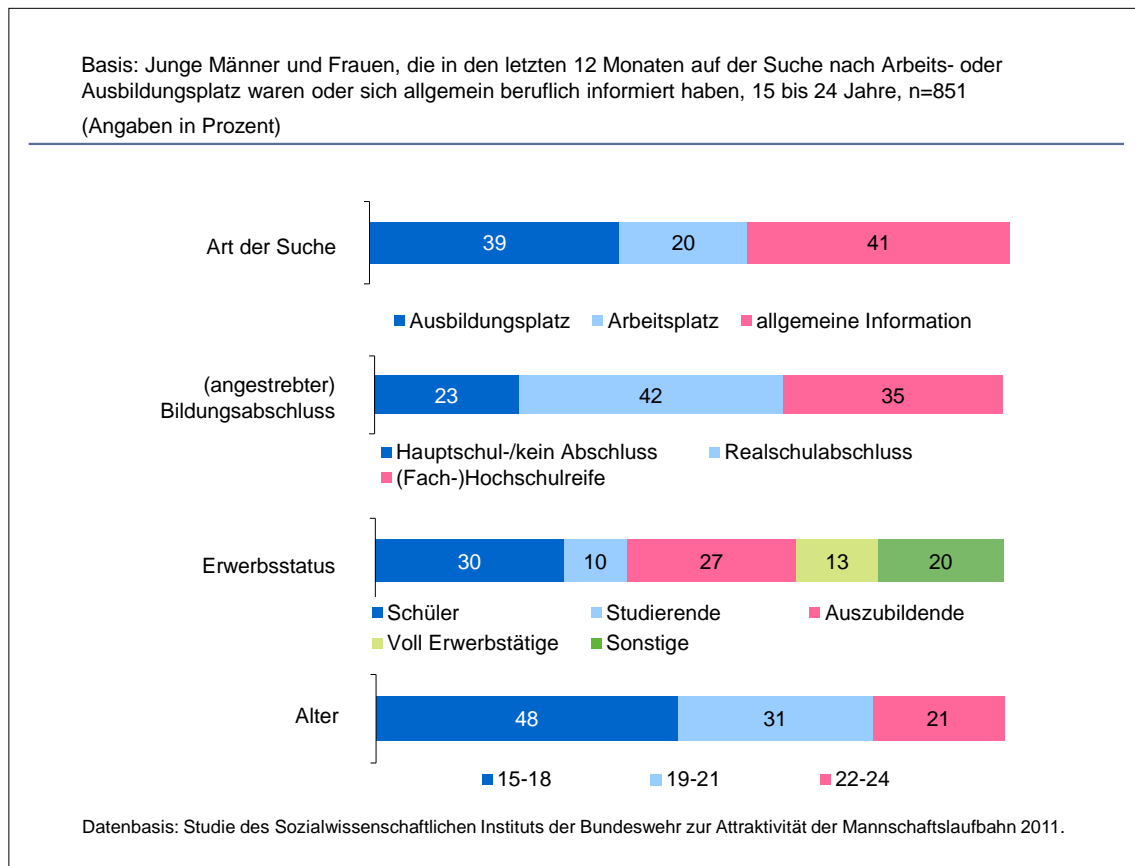
Abbildung 8.4: Gewünschte Verpflichtungszeiten in der Mannschaftslaufbahn



9 Berufsbezogenes Informationsverhalten

Bereits verschiedene Jugendstudien des damaligen Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr (SOWI) haben gezeigt, dass Jugendliche vielfältige Mittel nutzen, um sich über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren.⁹ In der vorliegenden Studie werden die dort abgefragten Variablen aufgegriffen und ergänzt – insbesondere um die neuen sozialen Netzwerke im Internet (Facebook, SchülerVZ u.ä.), die zunehmend auch bei der Berufswahl eine größere Rolle spielen.

Abbildung 9.1: Jugendliche im beruflichen Informationsprozess



Von den insgesamt rund 2 500 Jugendlichen in der Stichprobe befand sich etwa ein Drittel (= 851 Personen) während der letzten zwölf Monate vor der Befragung in einem beruflichen Informationsprozess, d.h. diese Jugendlichen waren entweder auf der Suche

⁹ Vgl. z.B. Jugendstudien 2009 und 2011 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr.

nach einem Ausbildungsplatz (39 Prozent), einem Arbeitsplatz (20 Prozent) oder haben sich allgemein beruflich informiert (41 Prozent) (vgl. Abbildung 9.1).

Jugendliche, die nicht auf der Suche waren und sich auch nicht allgemein informiert haben, oder die nach einem Studienplatz gesucht haben, werden bei dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Fast die Hälfte der Befragten (48 Prozent) gehört der Altersgruppe der 15- bis 18-Jährigen an, 31 Prozent gehören zur Gruppe der 19- bis 21-Jährigen. In der Altersgruppe der 22- bis 24-Jährigen sind weniger Jugendliche im beruflichen Informationsprozess, da viele entweder bereits beruflich Fuß gefasst haben oder – bei den Studierenden – noch mitten in der Ausbildung stecken. Der Anteil dieser Altersgruppe beträgt 21 Prozent.

Mehr als die Hälfte der Befragten sind Schüler und Auszubildende (30 bzw. 27 Prozent). Die Gruppe der „Sonstigen“ (20 Prozent) besteht vor allem aus Erwerbslosen, aber auch aus Jugendlichen in Teilzeitbeschäftigung und Minijobs sowie Übergangsphasen und Elternzeit. Außerdem gibt es eine Gruppe von bereits voll Erwerbstätigen, die entweder innerhalb der letzten Monate ihre derzeitige Beschäftigung aufgenommen haben (und die Suche abgeschlossen haben), oder auf der Suche nach einem neuen Arbeitgeber sind.

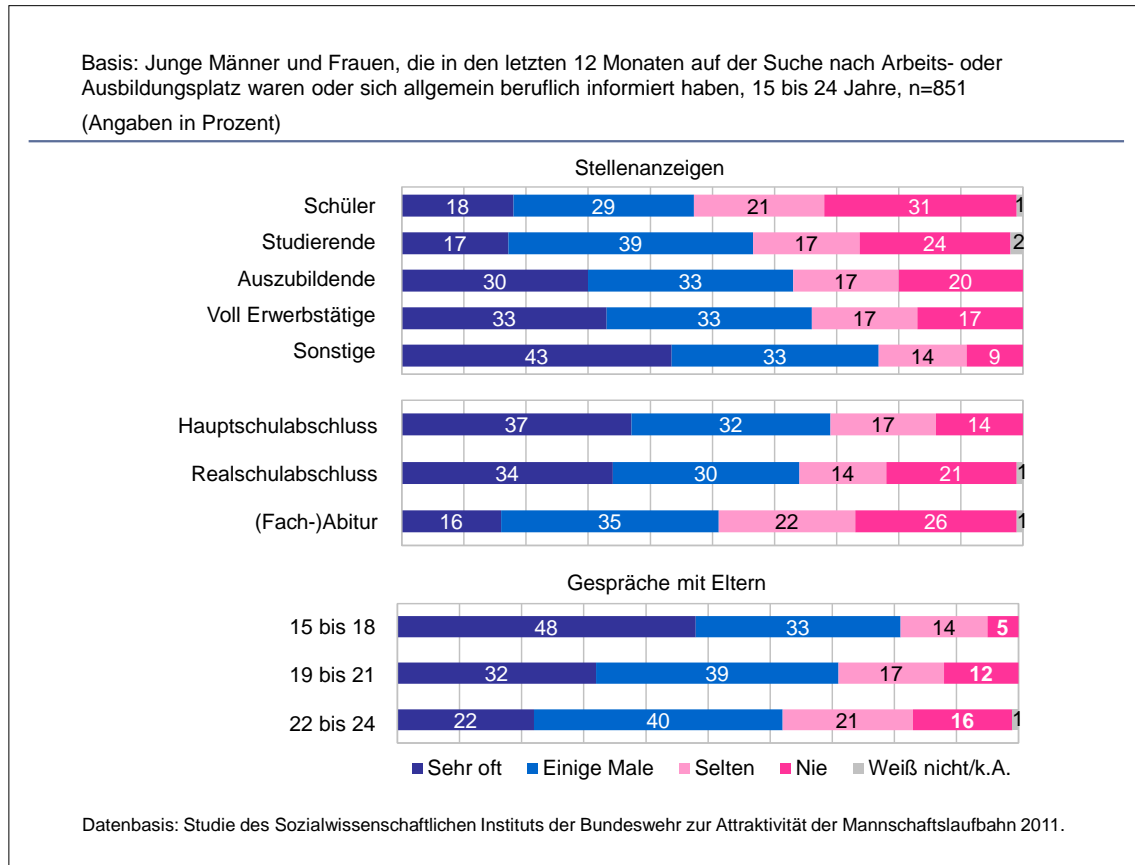
Da die ausdrücklich nach einem Studienplatz Suchenden hier nicht berücksichtigt werden, ist der Anteil der Jugendlichen mit (angestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife geringer als in der Gesamtstichprobe, beträgt aber immer noch 35 Prozent. Die größte Gruppe bilden nun die Jugendlichen mit (angestrebtem) Realschulabschluss (42 Prozent). 23 Prozent der Befragten besitzen einen Hauptschulabschluss oder streben ihn an.

Die Jugendlichen wurden gefragt, wie oft sie bestimmte Möglichkeiten zur beruflichen Information innerhalb der letzten zwölf Monate genutzt hatten, darunter die klassischen Stellenanzeigen, Angebote der Agentur für Arbeit, aber auch Gespräche mit Eltern oder Freunden und soziale Netzwerke im Internet (vgl. Abbildung 9.3).

Die Intensität der Nutzung verschiedener Angebote hängt dabei stark mit der konkreten Lebenssituation der Jugendlichen zusammen. So führen jüngere Männer und Frauen deutlich öfter Gespräche mit ihren Eltern in Bezug auf ihre Berufswahl: Fast die Hälfte der 15- bis 18-Jährigen hat sehr oft solche Gespräche geführt, ein weiteres Drittel immerhin einige Male (vgl. Abbildung 9.2). Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil derjenigen, die sehr oft Gespräche mit ihren Eltern zum Thema Berufswahl führen,

deutlich ab: In der Altersgruppe der 22- bis 24-Jährigen beträgt er nur noch 22 Prozent. In diesem Alter ist üblicherweise bereits ein Teil der Jugendlichen aus dem elterlichen Haushalt ausgezogen.

Abbildung 9.2: Informationsverhalten nach sozio-demografischen Merkmalen I



Die klassischen Stellenanzeigen sind besonders bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefragt. Während 18 bzw. 17 Prozent der Schüler und Studierenden dieses Mittel sehr oft genutzt haben, ist dies unter den Auszubildenden und voll Erwerbstätigen jeweils bereits etwa ein Drittel. Bei den Sonstigen beträgt der Anteil sogar 43 Prozent. Außerdem gibt es Unterschiede in Nutzungsintensitäten nach Bildungsniveau. So werden Stellenanzeigen von Jugendlichen mit (angestrebtem) Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss deutlich häufiger genutzt, als von Jugendlichen mit (angestrebter) Fachhochschul-/Hochschulreife. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass Jugendliche mit Haupt- oder Realschulabschluss bereits deutlich früher als Jugendliche mit Abitur erste Berufswahlentscheidungen treffen müssen.

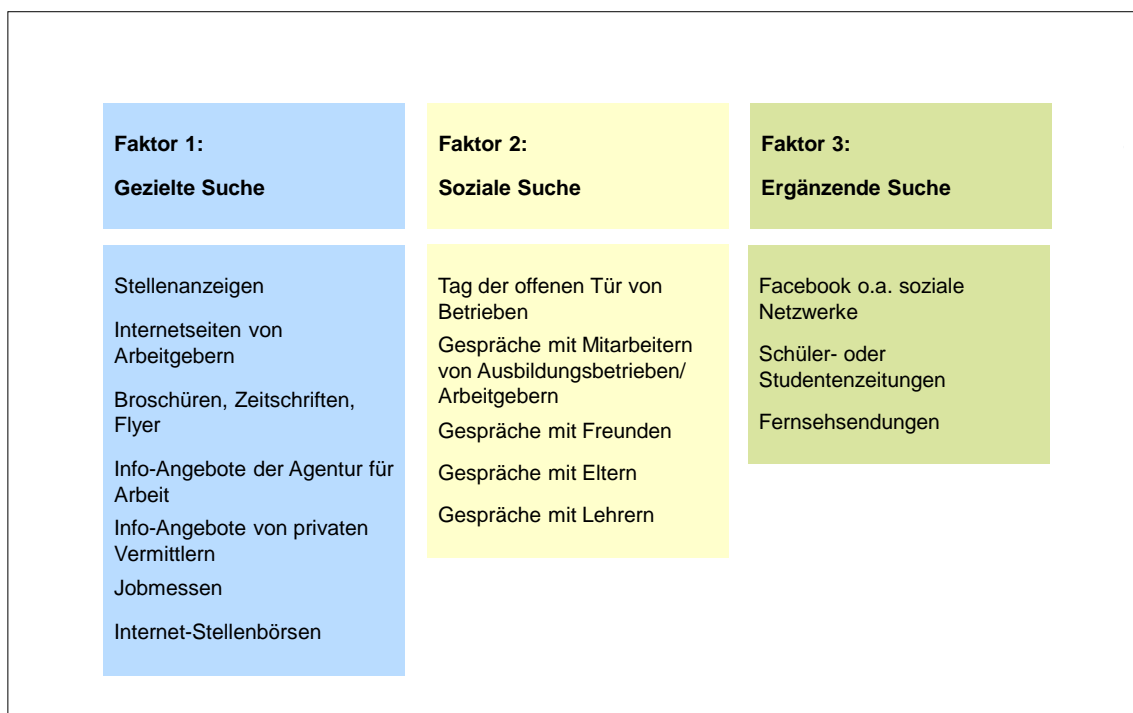
Bildung und Erwerbsstatus waren auch bei den weiteren untersuchten Möglichkeiten zur beruflichen Information diejenigen Merkmale, bei denen am ehesten Unterschiede

zwischen den einzelnen Kategorien auftraten, allerdings waren diese oft eher klein. Dagegen fanden sich nur bei einigen Variablen Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Neben den oben erwähnten Gesprächen mit den Eltern waren dies insbesondere die Gespräche mit Lehrern, die ebenfalls in der jüngsten Altersgruppe deutlich stärker genutzt wurden, da diese Altersgruppe noch überwiegend im Schulkontext verhaftet ist. Nahezu keine Unterschiede in der Nutzungshäufigkeit der verschiedenen Mittel und Angebote gab es zwischen den Geschlechtern: Junge Männer und junge Frauen nutzen, wenn es um die berufliche Information geht, offenbar die gleichen Angebote.

Bei der Nutzung sozialer Netzwerke wie Facebook oder Schüler/StudiVZ ergab sich kein klares Bild bezüglich von Unterschieden nach sozio-demografischen Merkmalen. Daher wird in einem weiteren Schritt untersucht, inwieweit sich bei der beruflichen Information Nutzerprofile unterscheiden lassen, die die oben untersuchten Merkmale überlagern.

Mit Hilfe einer Faktorenanalyse können die 15 untersuchten Variablen auf drei Dimensionen reduziert werden (vgl. Abbildung 9.3). Die Informationsangebote innerhalb der einzelnen Dimensionen werden ähnlich genutzt, das heißt, wer z.B. häufig Stellenanzeigen nutzt, nutzt tendenziell auch häufig die Informationsangebote der Agentur für Arbeit.

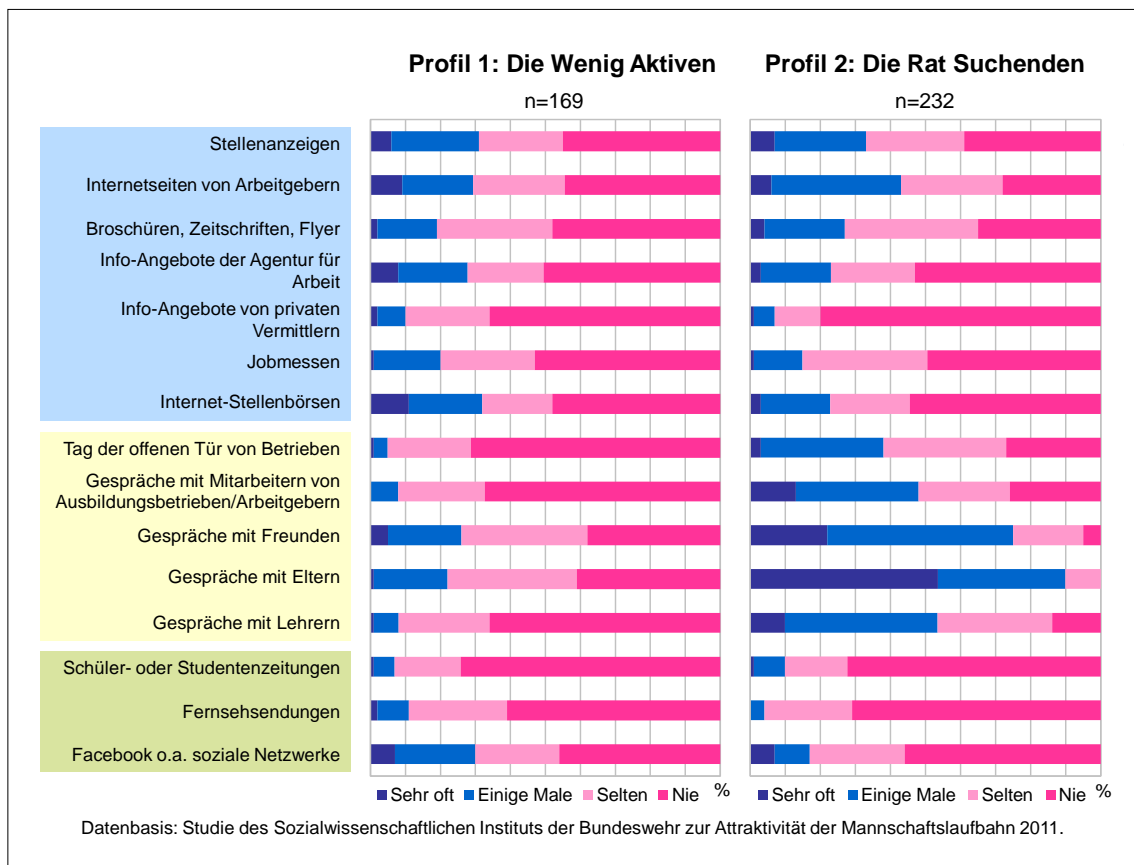
Abbildung 9.3: Faktoren der berufsbezogenen Informationssuche



Der Faktor 1 umfasst die Variablen, die vor allem für eine gezielte Suche nach einem Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz stehen, wie Stellenanzeigen oder Jobmessen. Faktor 2 umfasst die soziale Dimension, hier finden sich Gespräche mit den Eltern oder auch der Tag der offenen Tür von Betrieben. Faktor 3 beinhaltet drei ergänzende Möglichkeiten, sich über berufliche Möglichkeiten zu informieren: Hierzu gehören die sozialen Netzwerke im Internet, Schüler- und Studentenzeitungen sowie das Fernsehen.

Im nächsten Schritt wird mittels einer Clusteranalyse untersucht, inwieweit sich die Jugendlichen in Gruppen mit ähnlichen Nutzungsvorlieben einteilen lassen. Dabei kristallisieren sich vier verschiedene Nutzerprofile heraus: Die „Wenig Aktiven“, die „Rat Suchenden“, die „Klassisch Suchenden“ und die „Überall Suchenden“.

Abbildung 9.4: Nutzerprofile der berufsbezogenen Informationssuche I



Die „Wenig Aktiven“ weisen bei allen Möglichkeiten der Informationssuche nur eine geringe Aktivität auf (vgl. Abbildung 9.4). Am häufigsten werden noch Internet-Stellenbörsen, Stellenanzeigen, Internetseiten von Arbeitgebern und die Informationsangebote der Agentur für Arbeit genutzt. Im Verhältnis zu den anderen Angeboten und im Vergleich zu den Profilen 2 und 3 spielen auch Facebook und andere soziale Netz-

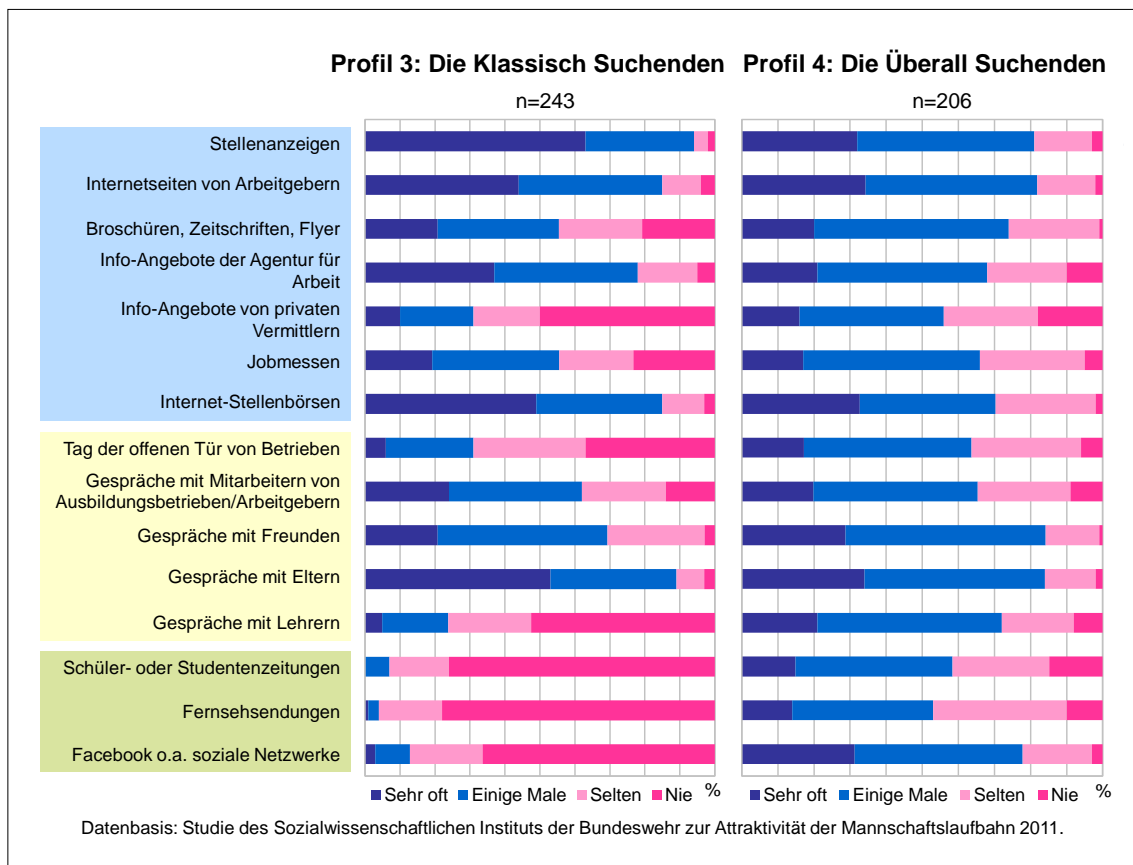
werke eine große Rolle. Der ganze Bereich der sozialen Suche wird im Vergleich zu den anderen Profilen extrem wenig genutzt, selbst Gespräche mit Eltern oder Freunden, die ansonsten sehr hohe Nutzungswerte erzielen. In dieser Nutzergruppe ist der Anteil der Altersgruppe der 19- bis 24-Jährigen etwas höher als im Durchschnitt, es finden sich hier etwas weniger Auszubildende und etwas mehr voll Erwerbstätige, außerdem ein geringfügig höherer Anteil an Jugendlichen mit Fachhochschul-/Hochschulreife.

Die „Rat Suchenden“ weisen im Bereich der Gezielten Suche ebenfalls nur geringe bis mäßige Aktivität auf. Dagegen sind in der Dimension der Sozialen Suche durchgehend hohe Häufigkeiten zu verzeichnen. Am häufigsten nutzen die Jugendlichen mit diesem Profil Gespräche mit ihren Eltern – mehr als die Hälfte sehr oft und nur jeder Zehnte selten, dagegen findet sich hier niemand, der dies nie tut (im Vergleich zu über 40 Prozent beim Profil 1). Auch Gespräche mit Freunden zur beruflichen Orientierung finden öfters statt. Facebook und andere soziale Netzwerke werden dagegen nur wenig genutzt. Das Profil der „Rat Suchenden“ ist dasjenige, das am stärksten von soziodemografischen Variablen bestimmt wird: Hier sind besonders viele Jugendliche der Altersgruppe 15 bis 18 Jahre vertreten. Der Anteil an Schülern ist entsprechend besonders hoch; insgesamt sind 72 Prozent der Jugendlichen dieses Profils Schüler oder Auszubildende, dabei sind alle (angestrebten) Bildungsabschlüsse vertreten. Überproportional viele Jugendliche haben sich erst einmal allgemein über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert. Dieser schulische Kontext spiegelt sich auch in der Nutzungshäufigkeit von Gesprächen mit Lehrern, Tag der offenen Tür (entsprechende Besuche werden häufig über die Schule organisiert) und, oft (wenn auch nicht nur) daraus folgend, von Gesprächen mit Mitarbeitern von Betrieben wider.

Das Profil der „Klassisch Suchenden“ weist sowohl bei einigen Variablen der Gezielten Suche, als auch bei einigen der Sozialen Suche große Häufigkeiten auf. Wichtig sind hier vor allem Stellenanzeigen, Internet-Stellenbörsen, Internetseiten von Arbeitgebern und Informationsangebote der Agentur für Arbeit, aber auch Gespräche mit den Eltern, mit Freunden sowie mit Mitarbeitern von Betrieben. Die Ergänzende Suche spielt demgegenüber so gut wie keine Rolle. Dies ist die Gruppe mit der geringsten Nutzung von Facebook und anderen sozialen Netzwerken zur beruflichen Orientierung. Hier finden sich etwas mehr Hauptschüler als bei anderen Profilen und weniger Jugendliche mit Fachhochschul-/Hochschulreife. Außerdem ist der Anteil der Sonstigen etwas höher und es suchen besonders viele Jugendliche nach einem Ausbildungsplatz.

Das vierte Profil sind die „Überall Suchenden“ – gekennzeichnet durch Aktivität in allen drei Dimensionen. Einzelne Angebote werden von weniger Jugendlichen so intensiv genutzt wie beim Profil 3 (z.B. Stellenangebote Nennung „sehr oft“ 32 Prozent im Vergleich zu 63 Prozent), jedoch werden alle Angebote jeweils von einer Mehrheit dieser Gruppe zumindest einige Male genutzt. Die „Überall Suchenden“ sind diejenigen, die mit Abstand am häufigsten Facebook und andere soziale Netzwerke im Internet nutzen. Immerhin 31 Prozent haben diese Möglichkeit zur beruflichen Information sehr oft genutzt, und weitere 46 Prozent einige Male. Lediglich 3 Prozent haben es für diesen Zweck noch nie genutzt – die Vergleichswerte der anderen Profile liegen hier zwischen 46 und 67 Prozent.

Abbildung 9.5: Nutzerprofile der berufsbezogenen Informationssuche II



Das Profil der „Überall Suchenden“ ist am wenigsten durch soziodemografische Merkmale geprägt. Der Anteil an Jugendlichen mit (angestrebter) Fachhochschul-/ Hochschulreife ist leicht erhöht; bezüglich der Altersgruppe, des Erwerbsstatus und der Art der Suche (Ausbildungsplatz, Arbeitsplatz, allgemeine Information) gibt es jedoch keine Auffälligkeiten. Es scheint sich hierbei tatsächlich um eine bestimmte Art der

Herangehensweise zu handeln – durch Nutzung möglichst vieler Angebote eine breite Informationsbasis zu schaffen und hierfür auch neue Möglichkeiten wie soziale Netzwerke im Internet zu nutzen.

Facebook, Schüler- oder StudiVZ u.ä. werden nur von den „Überall Suchenden“ in relevanter Weise genutzt. Dies ist allerdings in gewisser Weise eine Momentaufnahme, denn zum Zeitpunkt der Befragung bzw. in den zwölf Monaten davor begannen erste Arbeitgeber überhaupt erst damit, entsprechende Seiten auf Facebook zu schaffen. Was nicht oder nur rudimentär vorhanden ist, wird auch nicht so schnell von der breiten Masse wahrgenommen und genutzt. Mittlerweile haben bereits mehr Arbeitgeber die Vorteile erkannt, die diese neuen Medien bieten können, und viele Jugendliche haben diese Angebote dankbar angenommen. Denkbar ist daher, dass insbesondere Facebook in absehbarer Zeit auch für die anderen Profile interessant wird und z.B. für die „Klassisch Suchenden“ eine selbstverständliche Ergänzung zu Stellenbörsen im Internet und Internetseiten von Arbeitgebern darstellen wird – beides auch Medien, die sich erst seit einigen Jahren etabliert haben.

10 Empfehlungen

Im Rahmen der repräsentativen Jugendumfrage zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn, die das damalige Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung im Jahr 2011 durchgeführt hat, wurden zahlreiche Fragen zum Ansehen verschiedener Berufsgruppen bei den Jugendlichen behandelt sowie zu den Vorstellungen, die Jugendliche mit der Mannschaftslaufbahn verbinden. Weiterhin wurde das Interesse der jungen Männer und Frauen an einer Verpflichtung als Soldat bzw. Soldatin der Mannschaftslaufbahn untersucht. Schließlich wurden die berufsbezogenen Bedürfnisse der Jugendlichen und ihre diesbezüglichen Erwartungen an die Mannschaftslaufbahn analysiert sowie verschiedene Profile des berufsbezogenen Informationsverhaltens herausgearbeitet.

Ausgehend von den empirischen Ergebnissen der Studie lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

1. Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn

- Interesse an der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr setzt voraus, dass die Jugendlichen überhaupt Kenntnis von der Existenz dieser Laufbahn und gewisse Grundvorstellungen haben. Da dies für die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen nicht zutrifft, sollte durch entsprechende Informationsarbeit der allgemeine Bekanntheitsgrad der Mannschaftslaufbahn erhöht werden.
- Soweit die Jugendlichen Vorstellungen von der Mannschaftslaufbahn äußern, werden Aufstiegschancen und Ausbildungsmöglichkeiten oft überschätzt, der Sold in der Mannschaftslaufbahn dagegen unterschätzt. Aufgabe der Informationsarbeit ist es daher, Stärken aufzuzeigen und gleichzeitig ein realistisches Bild der Mannschaftslaufbahn zu vermitteln.

2. Image der Mannschaftslaufbahn

- Die Defizite im Image von Soldaten bzw. Soldatinnen der Mannschaftslaufbahn (insbesondere in Bezug auf Attraktivität, Intelligenz und Sympathie) sollten durch geeignete Informations- oder Werbemittel gemindert werden.

3. Gründe für und gegen eine Verpflichtung

- Wahrgenommene Vorteile der Mannschaftslaufbahn sind vor allem die gute Bezahlung, der sichere Arbeitsplatz sowie Teamwork und Kameradschaft. Der letztgenannte Punkt hat besonders großen Einfluss auf das Interesse an der Mannschaftslaufbahn und sollte daher in der Informationsarbeit besonders betont werden.
- Wichtigster Grund gegen eine Verpflichtung in der Mannschaftslaufbahn aus Sicht der Befragten und ihres sozialen Umfelds sind die Auslandseinsätze und die damit verbundenen Gefahren. Hier könnte in der Informationsarbeit die Vielfalt der möglichen Verwendungen gegenüber dem Kampfeinsatz stärker betont werden.

4. Verpflichtungszeiten und Perspektiven

- Erwägenswert ist eine Flexibilisierung der Verpflichtungszeiten. Kurze Verpflichtungszeiten ermöglichen Jugendlichen, die Bundeswehr als Arbeitgeber zunächst kennenzulernen. Mit unkomplizierten Verlängerungsoptionen könnten geeignete Soldaten und Soldatinnen der Mannschaftslaufbahn für eine längere Zeit für die Bundeswehr gewonnen werden. Auch die Möglichkeit einer Verpflichtung als Berufssoldat sollte für die Mannschaftslaufbahnen in Betracht gezogen werden, da viele Jugendliche nach langfristigen Perspektiven suchen.
- Viele Jugendliche erwarten von der Bundeswehr Aufstiegschancen, daher sollte überprüft werden, ob vermehrt Aufstiegsmöglichkeiten von der Mannschaftslaufbahn in andere Laufbahnen geschaffen werden können.
- Jugendliche wollen sich weiterentwickeln und ihre Wachstumsbedürfnisse erfüllt sehen. Auch in der Mannschaftslaufbahn wollen viele ganz konkret etwas für eine spätere zivile Berufstätigkeit lernen. Durch geeignete Ausbildungsmaßnahmen für interessierte Jugendliche – evtl. in Verbindung mit längeren Verpflichtungszeiten – könnte die Attraktivität der Mannschaftslaufbahnen der Bundeswehr deutlich erhöht werden.

11 Methodisches Design der Studie

Untersuchungsgegenstand

Im Rahmen dieser Studie sollen die Attraktivität der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr bestimmt und Erkenntnisse über mögliche Verbesserungen der entsprechenden Laufbahnangebote gewonnen werden. Untersucht werden in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

- Welches Ansehen genießen verschiedene Berufsgruppen bei den Jugendlichen und welches Ansehen die Laufbahnen der Bundeswehr?
- Welches Bild haben die Jugendlichen von der Bundeswehr und welche Vorstellungen verbinden sie mit der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr?
- Wie groß ist bei den Jugendlichen das Interesse an einer Verpflichtung als Soldat/Soldatin der Mannschaftslaufbahn?
- Welche Vorteile und Nachteile einer solchen Verpflichtung bestehen aus Sicht der Jugendlichen?
- Welche Bedürfnisse spielen für die Arbeitgeberwahl eine besondere Rolle? Für wie wahrscheinlich halten die Jugendlichen eine Erfüllung dieser Bedürfnisse in der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr?
- Wie informieren sich Jugendliche im Berufswahlprozess? Welche Rolle spielen das soziale Umfeld, persönliche Kontakte und verschiedene Medien dabei?

Befragungsmethode und Fragebogen

Der Fragebogen wurde am damaligen Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr erarbeitet. Mit der bundesweiten Datenerhebung wurde nach Abschluss eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens das Meinungsforschungsinstitut Ipsos Operations GmbH (Mölln und Hamburg) beauftragt¹⁰.

¹⁰ Fundament der in diesem Kapitel gemachten Ausführungen bildet der von Ipsos vorgelegte Methodenbericht.

Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit der Befragung umfasst alle Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit im Alter von 15 bis 24 Jahren, die in Privathaushalten in der Bundesrepublik Deutschland leben.

Aus der Grundgesamtheit wurde eine repräsentative Quotenstichprobe mit folgenden Quotenvorgaben gezogen:

- Geschlecht
- Alter
- Bildung
- Erwerbsstatus
- Region

Die Befragungen wurden auf der Grundlage eines standardisierten Fragenprogramms face-to-face (persönliche in-home-Interviews) als CAPI-Interviews durchgeführt (Computer Assisted Personal Interviewing). Dabei wurden 270 Interviewer eingesetzt, die speziell für die Durchführung computergestützter face-to-face-Umfragen geschult waren und in den Fragebogen eingewiesen wurden. Die Dauer der Interviews betrug durchschnittlich 52 Minuten.

Fallzahl und Feldzeit

Die insgesamt 2 513 Interviews wurden im Zeitraum vom 26. September bis 13. November 2011 durchgeführt.

Stichprobenkorrektur

Aufgrund der computergestützten Befragungsdurchführung konnten systematische Fehler ausgeschlossen werden. Zusätzlich wurden rund 30 Prozent der Interviews schriftlich auf korrekte Durchführung kontrolliert. Bei Zweifeln an einem Interview wurden alle Interviews des entsprechenden Interviewers gründlich kontrolliert und, sofern zu beanstanden, aus dem Datensatz entfernt.

Da sich die Stichprobenausfälle nicht gleichmäßig über alle Bevölkerungsschichten verteilen, weicht die Struktur der ungewichteten Stichprobe regelmäßig und systematisch von der Bevölkerungsstruktur der amtlichen Statistik ab. Durch die Gewichtung wird die Stichprobenstruktur rechnerisch wieder an die amtliche Statistik angeglichen. Sie

trägt folglich zur Repräsentativität der Stichprobe bei und stellt sicher, dass die Ergebnisse im Rahmen der statistischen Fehlertoleranzen auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden können (vgl. hierzu auch die nachfolgende Fehlertoleranztafel). Der aus der iterativen Gewichtung resultierende dreistellige Gewichtungsfaktor wurde ins Datenmaterial übernommen.

Vertrauensintervall für Stichproben

Die für eine Stichprobe ermittelten Anteile bzw. Mittelwerte sind nicht identisch mit den jeweiligen Parametern der Grundgesamtheit. Von den für eine Stichprobe berechneten Verteilungsparametern lässt sich lediglich auf die entsprechenden Werte der Grundgesamtheit schließen. Dabei ist ein sogenannter Stichprobenfehler bzw. eine Fehlertoleranz zu berücksichtigen. Zusätzlich wird ein sogenannter Design- oder Korrekturfaktor eingeführt, um Schichtungs- und Klumpungseffekte bei komplexen Stichprobendesigns sowie Effekte durch die Gewichtung der Daten zu berücksichtigen.

Der tatsächliche Wert liegt dann mit hoher Wahrscheinlichkeit in einem gewissen Intervall um den ermittelten Anteilswert. In der Tabelle 11.1 sind die Werte für diese Intervalle bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent dargestellt.

Die Interpretation soll an einem Beispiel veranschaulicht werden: Bei 1 000 Fällen und einem ermittelten Merkmalsanteil von 10 Prozent liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent der wahre Wert zwischen 7,4 Prozent (= 10 minus 2,6) und 12,6 Prozent (= 10 plus 2,6). Bei 200 Fällen und einem errechneten Merkmalsanteil von 15 Prozent ist das Intervall bereits deutlich größer: Hier liegt der wahre Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent zwischen 8 und 22 Prozent.

Analyse

Die Auswertung der Daten erfolgte am damaligen Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr.

Tabelle 11.1: Vertrauensintervall bei verschiedenen Stichprobengrößen

Anteilswert des Merk- mals (p)	Stichprobenumfang (n)									
	100	250	500	750	1000	1250	1500	1750	2000	2500
5	(5,1)	3,2	2,3	1,8	1,6	1,4	1,3	1,2	1,1	1,0
10	7,0	4,4	3,1	2,5	2,2	2,0	1,8	1,7	1,6	1,4
15	8,3	5,2	3,7	3,0	2,6	2,3	2,1	2,0	1,9	1,7
20	9,3	5,9	4,1	3,4	2,9	2,6	2,4	2,2	2,1	1,9
25	10,0	6,4	4,5	3,7	3,2	2,8	2,6	2,4	2,2	2,0
30	10,6	6,7	4,8	3,9	3,4	3,0	2,7	2,5	2,4	2,1
35	11,1	7,0	4,9	4,0	3,5	3,1	2,9	2,6	2,5	2,2
40	11,4	7,2	5,1	4,1	3,6	3,2	2,9	2,7	2,5	2,3
45	11,5	7,3	5,2	4,2	3,6	3,3	3,0	2,8	2,6	2,3
50	11,6	7,3	5,2	4,2	3,7	3,3	3,0	2,8	2,6	2,3
55	11,5	7,3	5,2	4,2	3,6	3,3	3,0	2,8	2,6	2,3
60	11,4	7,2	5,1	4,1	3,6	3,2	2,9	2,7	2,5	2,3
65	11,1	7,0	4,9	4,0	3,5	3,1	2,9	2,6	2,5	2,2
70	10,6	6,7	4,8	3,9	3,4	3,0	2,7	2,5	2,4	2,1
75	10	6,4	4,5	3,7	3,2	2,8	2,6	2,4	2,2	2,0
80	9,3	5,9	4,1	3,4	2,9	2,6	2,4	2,2	2,1	1,9
85	8,3	5,2	3,7	3,0	2,6	2,3	2,1	2,0	1,9	1,7
90	7,0	4,4	3,1	2,5	2,2	2,0	1,8	1,7	1,6	1,4
95	(5,1)	3,2	2,3	1,8	1,6	1,4	1,3	1,2	1,1	1,0

12 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurden 2 513 Personen befragt, darunter 1 293 männliche (51 Prozent) und 1 220 weibliche Jugendliche (49 Prozent). Ebenso wie in der Gesamtbevölkerung sind die jüngeren Jahrgänge etwas schwächer besetzt als die älteren, so dass der Altersgruppe der 15- bis 18-Jährigen (= 4 Jahrgänge) 38 Prozent der Befragten angehören, der Gruppe der 19- bis 21-Jährigen und der Gruppe der 22- bis 24-Jährigen (= je 3 Jahrgänge) 32 bzw. 30 Prozent der Befragten.

Beim Bildungsniveau¹¹ zeigen sich – ebenso wie in der Gesamtbevölkerung – deutliche Unterschiede nach Geschlecht (vgl. Tabelle 12.1). Während 51 Prozent der befragten jungen Frauen die Fachhochschul-/Hochschulreife besitzen oder anstreben, trifft dies auf nur 43 Prozent der jungen Männer zu. Dagegen besitzen 21 Prozent der jungen Männer einen Hauptschulabschluss oder gar keinen Abschluss und streben auch keinen (weiteren) Abschluss an. Bei den jungen Frauen trifft dies nur auf 14 Prozent zu.

Tabelle 12.1: Bildungsniveau

Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, Angaben in Prozent, n=2 513			
	Gesamt n=2 513	Männer n=1 293	Frauen n=1 220
kein Abschluss/Hauptschulabschluss	18	21	14
Realschulabschluss	36	36	35
(Fach-)Hochschulreife	47	43	51

Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Die Betrachtung des Erwerbsstatus der Befragten zeigt, dass zwei Drittel der Befragten sich noch in irgendeiner Form der schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden (Tabelle 12.2): 27 Prozent sind Schüler, 24 Prozent Auszubildende und weitere 17 Prozent Studierende. 22 Prozent der Befragten sind bereits voll erwerbstätig. Der verbleibende Anteil verteilt sich auf Jugendliche in Teilzeit-, geringfügiger oder sonstiger Beschäftigung, Arbeitslose, Jugendliche, die auf den Beginn ihres Studiums oder ihrer

¹¹ Da sich ein großer Teil der Befragten noch in der Ausbildung befindet, werden hier der höchste erreichte bzw. angestrebte schulische Abschluss zusammengefasst.

Ausbildung warten, Jugendliche, die Freiwilligen Wehrdienst oder zivile Freiwilligendienste absolvieren sowie Jugendliche in Elternzeit und Sonstige.

Allerdings differiert der Erwerbsstatus der Befragten sehr stark nach Altersgruppen. Während der Anteil der Schüler in der Gruppe der 15- bis 18-Jährigen noch fast zwei Drittel (61 Prozent) beträgt, fällt er in den beiden älteren Altersgruppen jäh ab (auf 9 bzw. 3 Prozent). Vollerwerbstätige finden sich dagegen erwartungsgemäß kaum in der jüngsten Altersgruppe. In der Gruppe der 19- bis 21-Jährigen steigt ihr Anteil dagegen auf 23 Prozent. In der Altersgruppe der 22- bis 24-Jährigen ist bereits fast jeder zweite Befragte (44 Prozent) voll erwerbstätig.

Tabelle 12.2: Erwerbsstatus

Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, Angaben in Prozent, n=2 513			
	15 bis 18 Jahre n=955	19 bis 21 Jahre n=795	22 bis 24 Jahre n=763
Schüler	61	9	3
Studenten	1	24	28
Auszubildende	28	29	13
Vollerwerbstätige	3	23	44
Teilzeit, geringfügig oder sonstig Beschäftigte	1	4	4
Arbeitslose	2	5	4
Jugendliche in Warteschleife für Studien- oder Ausbildungsplatz	3	3	1
FWD/Freiwilliger Zivildienst	1	2	0
Jugendliche in Elternzeit/Sonstiges	1	2	3

Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Alle Befragten waren deutsche Staatsangehörige, jedoch besaßen 14 Prozent einen Migrationshintergrund im weiteren Sinne, d.h. dass die Befragten selbst oder zumindest ein Eltern- oder Großelternanteil außerhalb Deutschlands geboren wurden (Tabelle 12.3).

Von den Befragten mit Migrationshintergrund waren 29 Prozent selbst im Ausland geboren (das sind 4 Prozent der in dieser Studie insgesamt befragten Jugendlichen). Weitere 20 Prozent sind selbst in Deutschland geboren worden, beide Elternteile wurden jedoch im Ausland geboren. Dazu kommen noch 29 Prozent, die in Deutschland geboren sind und ihre Mutter oder ihr Vater ebenso, während der andere Elternteil im Ausland

geboren wurde. Die verbleibenden 23 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind schon in dritter Generation in Deutschland, d.h. nur ein oder mehrere Großelternanteile sind nach Deutschland eingewandert, die Eltern wurden bereits in Deutschland geboren.

Tabelle 12.3: Migrationshintergrund

Basis: Junge Männer und Frauen, 15 bis 24 Jahre, Angaben in Prozent, n=2 513

Ohne Migrationshintergrund	86	
Mit Migrationshintergrund	14	(n=348)
Russland/ehemalige Sowjetunion		28
Polen		17
Türkei		13
Früheres Jugoslawien		8
Italien		6
Sonstiges		34

Datenbasis: Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zur Attraktivität der Mannschaftslaufbahn 2011.

Hauptherkunftsregionen sind Russland bzw. die ehemalige Sowjetunion, Polen, die Türkei, das ehemalige Jugoslawien und seine Nachfolgestaaten sowie Italien. Bei zwei Dritteln der Jugendlichen mit Migrationshintergrund stammen diese selbst oder ihre nahen Verwandten aus einem dieser Länder bzw. Regionen. Das verbleibende Drittel stammt aus einer Vielzahl von Herkunftsländern aus der ganzen Welt.

Zum Inhalt:

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SOWI) führte Ende 2011 im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung eine repräsentative Umfrage unter Jugendlichen durch. Im Mittelpunkt dieser Studie steht die Attraktivität der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr aus der Sicht der Jugendlichen.

Insbesondere wurden folgende Fragen untersucht: Welches Ansehen genießen die Laufbahnen der Bundeswehr bei den Jugendlichen im Vergleich zu verschiedenen anderen Berufsgruppen? Welche Vorstellungen verbinden die Jugendlichen mit der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr? Wie groß ist bei den Jugendlichen das Interesse an einer Verpflichtung als Soldat/Soldatin der Mannschaftslaufbahn? Welche Vorteile und Nachteile einer solchen Verpflichtung bestehen aus Sicht der Jugendlichen? Welche Bedürfnisse spielen generell für die Arbeitgeberwahl eine besondere Rolle? Für wie wahrscheinlich halten die Jugendlichen eine Erfüllung dieser Bedürfnisse in der Mannschaftslaufbahn der Bundeswehr?

Zum Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr:

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) ist aus dem ehemaligen Militärgeschichtlichen Forschungsamt (MGFA) am Standort Potsdam und dem ehemaligen Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr (SOWI) mit Sitz in Strausberg hervorgegangen. Damit ist aus zwei renommierten Wissenschaftseinrichtungen mit langjähriger Tradition ein neues wissenschaftliches Zentrum in Potsdam entstanden. Der Schwerpunkt der historischen Forschung des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr bleibt dabei die deutsche Militärgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts. Hinzu kommen die streitkräftebezogene empirische Sozialforschung, die militärhistorische und sicherheitspolitische Grundlagenforschung sowie das neue Forschungsfeld „Einsatz“.

Zur Autorin:

Jana Hennig ist seit Januar 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) in Potsdam. Ihr Arbeitsschwerpunkt ist die Personalgewinnung und Personalbindung. Von 2007 bis 2012 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr tätig (ab 2009 im Forschungsbereich „Personalgewinnung und Personalbindung“). Von 2001 bis 2006 arbeitete Frau Hennig als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Referentin der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in Genf und Berlin. Von 1994 bis 2001 studierte sie Diplom-Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin mit Studienaufenthalten an der Manchester Metropolitan University und der Karls-Universität Prag.