

Dienstzeitende - und was nun ? Die Eingliederung ehemaliger Soldaten auf Zeit in das zivile Erwerbsleben

Bachelorarbeit

vorgelegt von

Tilo Segert

Studiengang Soziale Arbeit

SS 2010

Betreuer/Erstprüfer: Prof. Dr. Boettner
Zweitprüferin: Prof. Dr. Sparschuh

[urn:nbn:de:gbv:519-thesis2010-0193-4](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:gbv:519-thesis2010-0193-4)

EINLEITUNG.....	1
1. DER ZEITSOLDAT.....	3
1.1 TYPUS MENSCH UND KRITERIEN FÜR DIE BERUFSWAHL	3
1.2 EIN ÜBERBLICK ÜBER INHALTLICHE AUSBILDUNGSVERLÄUFE VON MANNSCHAFTEN, UNTEROFFIZIEREN UND OFFIZIEREN.....	7
1.3 SOZIALES GEFÜGE UND SOZIALISATIONSINSTANZ BUNDESWEHR.....	8
1.4 DER BÜRGER IN UNIFORM – EIN LEBEN IN ZWEI WELTEN ?.....	11
2. DER SCHEIDEWEG – ZWISCHEN KARRIRELEITER UND ABSTELLGLEIS.....	14
2.1 DER GESCHEITERTE BERUFSSOLDAT.....	14
2.2 DER GEPLANTE AUSSTIEG.....	16
2.3 KOMPATIBILITÄT DER AUSBILDUNG UND ANFORDERUNGEN AN DEN ARBEITSMARKT.....	20
3. DIE ZEIT DANACH UND WÄHREND DER ÜBERGANGSPHASE.....	25
3.1 DER BERUFSFÖRDERUNGSDIENST – WEGBEREITER INS ZIVILLEBEN.....	25
3.2 ZIVILGEBRÄUCHLICHE KOMPETENZEN UND BERUFE.....	28
3.3 DIE EINGLIEDERUNG IN DEN ÖFFENTLICHEN DIENST.....	32
4. ZUSAMMENFASSUNG.....	34
5. QUELLENVERZEICHNIS.....	37

Einleitung

In einer Zeit, in der das sogenannte Soldatentum, dessen Prestige und dessen Einfluss auf die Gesellschaft eine immer untergeordnetere Rolle spielt, ist es um so interessanter zu beobachten, dass die Ausübung des Soldatenberufs in einer sich schnell wandelnden Welt mit immer neuen Aufgaben und Anforderungen nicht sonderlich an Attraktivität verloren hat. Waren soldatische Werte und Tugenden bis vor dem Zweiten Weltkrieg in der deutschen Bevölkerung stark verankert und die Bereitschaft freiwillig zu dienen, Ehrensache, änderte sich dies in der Nachkriegszeit grundlegend.

Die Einstellung von Soldaten auf Zeit hat bei der Bundeswehr in der aktuellen Form eine eher junge Geschichte, was nicht zuletzt mit den veränderten Aufgaben und dem damit einhergehenden Transformationsprozess, in dem sich die Bundeswehr immer noch befindet, in engem Zusammenhang steht. Aufgrund der zukünftigen Verantwortung und Pflicht des Staates gegenüber ehemaligen Soldaten, die sich aus den Zeitverträgen und den zum Teil sehr spezifischen Tätigkeiten ergeben, bedarf es einer organisatorisch gut geplanten Wiedereingliederung in den zivilen Lebensalltag.

Die folgende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Faktoren besonderen Einfluss auf den zivil – beruflichen Wiedereinstieg haben und setzt sich dabei im besonderen mit den Fragestellungen der Gründe für die Berufswahl, den Sozialisationsaspekten und der Übergangszeit vom Soldatenberuf in den Zivilberuf auseinander.

In einer sich ständig schneller ändernden Welt müssen auch die Anforderungen an die Armee laufend überprüft und adaptiert werden. Insbesondere der mobile und flexible zivile Arbeitsmarkt verlangt auch von länger gedienten Bundeswehrsoldaten ein hohes Maß an Engagement, Anpassungsfähigkeit und die Bereitschaft, sich ständig weiterbilden zu wollen. Gerade dies stellt den ehemaligen Soldaten vor große Herausforderungen.

War er doch einerseits für eine festgelegte Zeit seinem Dienstherrn mit all seinen berufsspezifischen Aufgaben verpflichtet, was er zu Beginn seiner Bundeswehrkarriere mit einem Eid geschworen hat, darf er andererseits die Zeit nach dem „Bund“ nicht aus den Augen verlieren und sollte mit Näherrücken des Tages X einen groben Fahrplan für die Zeit danach haben.

Innerhalb dieses Zeitraumes gibt es bei den verschiedenen Berufslaufbahnen eine erhebliche Anzahl an Variablen, die es zu berücksichtigen gilt.

Je nach Qualifizierungsgrad, eigenen Ansprüchen und in Abhängigkeit der derzeitigen Lebenssituation muss der Soldat mehr oder weniger weiterbildende Aufwendungen betreiben, um den nicht unbeträchtlichen Lebensstandard zumindest beizubehalten. Gerade dies kann je nach Persönlichkeit und Dauer der Verpflichtungszeit ganz unterschiedliche Dimensionen haben und im Sinne von Fortbildungen einen mehrjährigen Zeitaufwand in Anspruch nehmen. In dieser Phase sollte der sich im Übergang befindliche Soldat soweit für den zivilen Arbeitsmarkt fit gemacht haben, dass er für einen potentiellen Arbeitgeber mindestens genauso attraktiv ist wie andere zu ihm in Konkurrenz stehende Bewerber auf einen möglichen Arbeitsplatz. Dafür stehen dem Soldaten in Abhängigkeit von seiner geleisteten Dienstzeit und seinen bei der Bundeswehr erworbenen zivilberuflichen Qualifikationen unterschiedlich viele zeitliche und finanzielle Mittel zur Verfügung. Bei genauer und rechtzeitiger Planung kann dieses Zeit – und Finanzvolumen effektiv und optimal genutzt werden, um die bestmöglichen Voraussetzungen für den Start in das zivile Erwerbsleben zu schaffen. Gerade dieser Aspekt scheint vielen Soldaten besondere Schwierigkeiten zu bereiten, deren Betrachtung unter anderem Gegenstand dieser Arbeit sein soll.

1. Der Zeitsoldat

1.1 Typus Mensch und Kriterien für die Berufsauswahl

In einer Phase des Lebens, in der erstmalig die Weichen für den persönlichen beruflichen Verlauf gestellt werden, folgen Menschen einer besonderen Entscheidungslogik.

Holland meinte dazu, dass man bei Berufsentscheidungen zwischen Menschen mit bestimmten Habitus unterscheidet und zwar zwischen idealtypischen Persönlichkeitsmodellen wie dem praktisch-technisch Orientiertem, dem intellektuell-forschendem, dem künstlerisch-sprachlichem, dem lehrend-helfendem, dem dominant-unternehmerischem und dem strukturiert-regelhaft orientiertem Menschen. So geht er davon aus, dass Berufswähler die Berufe präferieren, bei denen die Übereinstimmung, also die Kongruenz von Persönlichkeitsmuster und Umweltcharakteristik, am größten ist.¹

Es ist somit kein Zufall, nach welchen Kriterien diese Entscheidungen gefällt werden. Es wird also davon ausgegangen, dass jedes Individuum eine typische Persönlichkeitsstruktur aufweist, die sich an Interessen, Bedürfnissen und Werthaltungen sowie aus Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen zusammensetzt. Weiterhin wird angenommen, dass jede berufliche Umwelt ein typisches Muster aus Anforderungen und Befriedigungspotential aufweist. Die Berufswahl wird als ein individueller Suchprozess beschrieben, bei dem die Berufswähler nach der beruflichen Umwelt streben, die der eigenen Persönlichkeit am besten entspricht.²

Parsons sah in diesem Prozess ein großes Potential für die Wirtschaft, weil dadurch die Zufriedenheit und folglich auch die Effizienz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gesteigert und die Personalkosten von Unternehmen gesenkt werden können.

¹ Holland, 1985, S. 33ff

² Parsons, 1909

Das von Eli Ginzberg und seinen Mitarbeitern formulierte Stufenmodell gehört dabei zu den bekanntesten Entwicklungstheorien. Die Berufswahl wird danach als ein sich über mehrere Jahre hinziehender Entwicklungsprozess verstanden, der bereits in der frühen Kindheit beginnt und der mit der Berufsentscheidung im Erwachsenenalter endet.

Idealtypisch gibt es nach diesem Konzept drei Entwicklungsstufen: In der ersten Periode, etwa vom siebten bis zum 11. Lebensjahr, finden bei Kindern Phantasiewahlen ihres Berufes statt, es gibt noch keine Vorstellungen über berufliche Anforderungen und die eigenen Voraussetzungen dafür.

In der zweiten Periode zwischen dem elften und 17. Lebensjahr kommt es dann bereits zu ersten Probewahlen, die zunächst von persönlichen Interessen, dann von den eigenen Fähigkeiten und später auch von Werthaltungen geprägt werden.

Erst ab dem 16./17. Lebensjahr zeichnet sich schließlich bei Realschülern und Gymnasiasten in der dritten Periode die tatsächliche Berufswahl ab, wobei dies auf Grundlage eines starken Realitätsbezugs geschieht.³

Somit ist zu sagen, dass Entscheidungen zur Berufswahl eines Soldaten entsprechenden Verhaltensmustern folgen, wie sie für andere Berufsentscheidungen auch zutreffend sind.

Bei denjenigen, die ein Interesse an der Bundeswehr als Arbeitgeber entwickeln, sind jedoch nicht alleine die Werthaltungen von Bedeutung. Wie Klein festhält, spielen für die Entscheidung, Zeit – oder Berufssoldat zu werden, mehrere Motive eine Rolle, die sich zudem mit der Zeit ändern. Bei einem Vergleich dreier Erhebungen zu Motiven für die Berufswahl von Unteroffizieren (Dillkofer/Klein 1980, Klein 1989, Heikenroth et al. 2002) kommt Klein zu folgenden Schlüssen: Zivile Motive, wie Arbeitsplatzsicherheit und die Aussicht auf zivilberufliche Weiterbildung, gewinnen erst im Verlauf der Zeit zunehmend an Bedeutung. Demgegenüber haben militärische Beweggründe wie Kameradschaft, Interesse an militärischer Technik oder sportliche Betätigung an Relevanz eingebüßt.⁴

³ Ginzberg, 1963

⁴ Vgl. Klein, Paul, 2004, S.435 ff

In einer früheren Studie zu Berufsmotiven bei Unteroffizieren kamen Dillkofer und Klein zu folgendem Ergebnis:

Fasst man die einzelnen Gründe innerhalb der Streitkräfte zu Gruppen zusammen, so zeigt sich ein Dominieren der Motive, die im Zusammenhang mit dem Zivilberuf stehen. Im Heer haben 50,3 Prozent die Laufbahn des Unteroffiziers gewählt, weil sie sich mit der ihr verbundenen und folgenden Berufsausbildung Vorteile versprochen oder weil sie mit der Arbeitsmarktlage oder ihrem Zivilberuf unzufrieden waren bzw. sich finanzielle Vorteile erhofften. Sucht man unter den aufgeführten Gründen nach besonders soldatischen Motiven, so könnte man sie eventuell in der harten körperlichen Betätigung oder in der Familientradition sehen.

Beide spielen aber kaum eine Rolle. Die Motive, die daraus erkennbar sind, könnten durchaus auch für andere zivile Berufe zutreffen.⁵

An dieser Stelle lohnt es sich, einen Blick in das Nachbarland Österreich zu werfen. Dort konnten ähnliche Motive bei Befragungen von Unteroffizieren im Österreichischen Bundesheer festgestellt werden. Demnach sind Berufserwartungen einerseits durch momentane Interessen, Wertehaltungen und berufliche Vorstellungen sowie Annahmen und Hoffnungen über die zukünftige persönliche Entwicklung, andererseits durch Beschäftigungschancen, Anforderungen und Arbeitsbedingungen geprägt; der Jobsuchende bewegt sich nun in einem Spannungsfeld, innerhalb dessen er fortwährend Vergleiche und Kompromisse zu bilden versucht. So gesehen sind die Ergebnisse von Umfragen als Momentaufnahme zu verstehen, die Teil eines lebenslangen Entwicklungsprozesses sind. Es kann festgestellt werden, dass an der Spitze der Attraktivitätsfaktoren für den Soldatenberuf das militärische Umfeld (Ausbildung - Tätigkeit - Karriere - Führungspersonal) steht, gefolgt von wirtschaftlichen Aspekten (Bezahlung - soziale Absicherung beim Ausstieg), jedoch auch das Bild des Militärs in der Öffentlichkeit (Akzeptanz - moderne Bewaffnung/Ausrüstung) noch eine bedeutende Rolle spielt. Ein weiterer Faktor bei dieser untersuchten Personengruppe war aber auch die sichere Beschäftigung, die beinahe 60 Prozent als wichtigen Entscheidungsfaktor nannten.⁶

⁵ Vgl. Dillkofer/Klein, 1981, S. 84

⁶ Vgl. Starlinger, 2001, S.445

Somit ist erkennbar, dass nicht primär finanzielle Gründe bzw. das zu erwartende Gehalt im Vordergrund stehen, sondern viele verschiedene Faktoren die Berufswahl und deren Auseinandersetzung damit beeinflussen.

Andererseits verändern sich Entscheidungs- und Einstellungskriterien zum Soldatenberuf im Verlaufe der Zeit zugunsten einer kritischeren Betrachtungsweise und in Abhängigkeit der jeweiligen Lebensverhältnisse.

In den Niederlanden etwa werden die „Soldaten auf Zeit“ etwas besser bezahlt als vergleichbare zivile Arbeitnehmer, um sie so gegenüber anderen zivilen Berufen konkurrenzfähig und in Bezug auf den Zeitvertrag attraktiver zu machen. Dies führt zu Überlegungen, neben dem Gehalt noch zusätzliche Anreize zu schaffen, wie zum Beispiel der Besuch von Lehrgängen, Führerscheinprüfungen, diverse Sportangebote, Sonderausbildungen etc., um somit anderen Arbeitgebern besser konkurrieren zu können.⁷

Etwas spezifischer stellten Koch und Kosub Berufsmotive und Habitus von Offizieren dar. Sie fanden heraus, dass neben einem reglementierten Erziehungsstil im Herkunftsmilieu sowie einer soldatisch familiären Tradition besonders die situativen Bedingungen der Arbeit wie soziales Klima und die allgemeine Arbeitszufriedenheit entscheidend zu einer positiven Sozialisation beitragen und die Berufsentscheidung dann zugunsten der Bundeswehr beeinflussen.⁸

Insgesamt wird also deutlich, dass es nicht den speziellen Typus Soldatenmensch gibt, sondern dieser bezogen auf sein Entscheidungsverhalten durch seine Umwelt und den damit verbundenen Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Neben familiären und erzieherischen Faktoren spielen der aktuelle zivile Arbeitsmarkt sowie Karrierechancen und die allgemeine Attraktivität der Armee als Arbeitgeber für die Wahl des Berufes eine entscheidende Rolle.

⁷ vgl. Abele, 1997, S. 21

⁸ Koch/Kossub, 1988, S.2ff

1.2 Ein Überblick über inhaltliche Ausbildungsverläufe von Mannschaften, Unteroffizieren und Offizieren

Innerhalb der Bundeswehr werden Zeit- und Berufssoldaten in die drei Laufbahngruppen der Mannschaften, Unteroffiziere und Offiziere unterteilt. Die formalen Voraussetzungen für die einzelnen Laufbahngruppen unterscheiden sich in den geforderten schulischen und / oder beruflichen Qualifikationen. Für die Einstellung in die Laufbahn der Mannschaften bedarf es lediglich eines Hauptschulabschlusses. Wer Unteroffizier werden will, muss mindestens Hauptschule und Berufsausbildung abgeschlossen haben bzw. den Realschulabschluss vorweisen können. Die Offiziersanwärter benötigen die Fach- oder Hochschulreife bzw. einen gleichwertigen Abschluss.

Weitere Voraussetzungen für die Einstellung in eine der jeweiligen Laufbahnen ist das Bestehen eines jeweiligen laufbahnspezifischen Auswahlverfahrens, in dem die Bewerber unter anderem auf die geistige Leistungsfähigkeit hin überprüft werden und welches Logik-, Sprach- und Rechenaufgaben beinhaltet. Neben dem mechanischen Verständnis, welches bei der Bundeswehr eine Schlüsselqualifikation darstellt, werden vor allem die charakterliche Eignung und die gesundheitliche Tauglichkeit festgestellt.

Die Psychologen und Prüfoffiziere können sich also bereits vor dem Gespräch mit dem Bewerber ein recht differenziertes Bild über seine Leistungsbereitschaft machen. Nach dem Gespräch mit dem Bewerber skalieren die Prüfer die im Gespräch gewonnenen Erkenntnisse. Sie vergeben dann einen Empfehlungsgrad für die Einstellung und legen bei Eignung des Bewerbers die Verwendung fest, die für ihn in Frage kommt.⁹

Je nach Wahl der Laufbahn verpflichtet man sich gleichzeitig für eine bestimmte Mindestdienstzeit, die umso höher ausfällt, je höherwertig die jeweilige Laufbahn ist, die eingeschlagen wird. Das bedeutet, dass nach einer Dienstzeit von acht Jahren ohne zivil anerkannte Berufsausbildung das Maximum der Laufbahn der Mannschaften ausgeschöpft wurde.

⁹ Vgl. Kozielski, 1998, S.16 ff

Die Mindestverpflichtungszeit für Unteroffiziere beträgt grundsätzlich acht Jahre und beinhaltet in der Regel eine vor den Handwerks- oder Handelskammern geprüfte berufliche Ausbildung.

Hingegen gilt für die Laufbahn der Offiziere grundsätzlich eine Verpflichtungszeit von dreizehn Jahren inklusive einer Hochschulausbildung in einer der angebotenen Fachrichtungen. Für Offiziere und Unteroffiziere gilt gleichermaßen: wenn die Anwärter schon über eine für die Laufbahn passende Ausbildung verfügen, verkürzt sich die Verpflichtungszeit mindestens um die für die Ausbildung notwendige Zeit.

Unteroffiziere und Offiziere scheiden im Durchschnitt zwischen dem sechsten bzw. dreizehnten Dienstjahr wieder aus dem Soldatendienst aus, wenn sich das Dienstverhältnis aufgrund von Eignung und Befähigung nicht in eines zum Berufssoldaten umwandelt, was ein beamtenähnliches Dienstverhältnis auf Lebenszeit impliziert.¹⁰

1.3 Soziales Gefüge und Sozialisationsinstanz Bundeswehr

Das eine lange Dienstzeit insbesondere bei der Bundeswehr Spuren hinterlässt, ist unbestritten. Doch inwieweit sie die Persönlichkeit beeinflusst, ist bei jedem unterschiedlich stark ausgeprägt.

„Militärische Sozialisation kann zum einen als Sozialisation im Militär und zum anderen als Sozialisation zur Wehrhaftigkeit bzw. Kriegsfähigkeit definiert werden. Im Focus der Forschung zur Sozialisation im Militär steht die Frage, welche Fähigkeiten im Militär erworben werden, welchen Prägungen die Individuen im Militär unterliegen und wie sich ihre Identitäten im und durch das Militär verändern. Mit der Sozialisation zur Wehrhaftigkeit geht es um die Frage, ob und in welchen Lebensphasen, unter Beteiligung welcher Sozialisationsinstanzen (Familie, Kindergarten, Schule, Medien, Militär etc.) und mit welchen Mitteln die Bereitschaft und Fähigkeit zu kämpfen und das Leben zu riskieren erworben wird.“¹¹

¹⁰ Vgl. Dolpp, 2003, S.17-44

¹¹ Apelt, 2004, S. 27

Nach Goffman sind totale Institutionen dadurch gekennzeichnet, dass erstens die Trennung der Lebensbereiche Arbeit, Schlafen und Freizeit weitgehend aufgehoben ist; zweitens sie mehr oder weniger von der Außenwelt abgeschlossen sind, drittens alle Mitglieder einer einzigen Autorität unterstellt sind; viertens die Institutionen nach festen Regeln und einem umfassenden Plan verwaltet werden „der angeblich dazu dient, die offiziellen Ziele der Institution zu erreichen“.¹²

Bezogen auf die Frage, ob die Bundeswehr heute noch als totale Institution bezeichnet werden kann, lassen sich zwei gegensätzliche Positionen formulieren: Mit der ersten lässt sich behaupten, dass der Begriff überholt sei und kaum noch etwas an Erkenntnis über das Militär in demokratischen Staaten leisten könne.

Bezogen auf die Bundeswehr lassen sich für diese Position mehrere Gründe anführen: Die Abschottung der Institution gegenüber seiner Umwelt ist weit geringer als früher, so zum Beispiel sind die Ausgangsregeln stark gelockert worden und moderne Kommunikationsmedien dringen quasi durch jede Art von Mauer und verringern den Abschottungscharakter. Zudem wurde ein großer Teil der Disziplinierungsmethoden aufgegeben, weil für Soldaten als Staatsbürger in Uniform die Bürgerrechte, die sie verteidigen sollen, auch gelten müssen.¹³

Einer etwas älteren Studie aus der Schriftenreihe „Innere Führung“ zur Folge zeigte sich schon damals, dass ungefähr die Hälfte der ehemaligen Zeitsoldaten nach eigenem Urteil durch die Bundeswehr eine neue Einstellung zum Staat und seiner demokratischen Herrschaftsform gewonnen hat. Wie weit die Freiwilligen nun tatsächlich bessere Demokraten geworden sind und staatsbewusster denken, lässt sich aus dieser subjektiven und retrospektiven Beurteilung nicht mit Sicherheit sagen. Ferner ist nicht ganz auszuschließen, dass ein Teil dieser jungen Männer möglicherweise auch ohne Bundeswehr ein positives Verhältnis zu Staat und Demokratie gefunden hätten.¹⁴

Es sind nicht nur Einstellungen, die sich bei den Menschen ändern, sondern auch die Wahrnehmung und das Bewusstsein von Menschen, die außerhalb des Gefüges Bundeswehr leben.

¹² Vgl. Goffman, 1973, S.17

¹³ Vgl. Bröckling, 1997, S. 318

¹⁴ Vgl. Warnke, 1968, S. 47

Bei der Befragung nach den Aufgaben im Zusammenhang mit den Attributen Erziehung und Charakter sagten 80,7 Prozent der Befragten, dass es auch zur Aufgabe der Bundeswehr gehört, Menschen bzw. Soldaten zu erziehen und den Charakter auszubilden. Dem Fragewortlaut entsprechend bildet das Antwortverhalten nicht nur eine Erwartungshaltung gegenüber der Bundeswehr ab, sondern kann sogar als Aufforderung an die Streitkräfte verstanden werden. Auffällig ist auch die Verteilung der Haltung gegenüber einem Sozialisationsauftrag der Bundeswehr bei einer Differenzierung nach Altersgruppen: Erziehung und Charakterbildung durch die Bundeswehr ist danach nicht mit dem Ruf nach Zucht und Ordnung zu verwechseln. Vielmehr drückt die Erwartungshaltung der Befragten aller Altersgruppen Vertrauen in die Bundeswehr als Sozialisationsinstanz aus, das auf einem vermutlich breiten, wenn auch diffusen Sozialisationspotential der Streitkräfte beruht.¹⁵

Speziell am Beispiel der Grundausbildung von Offiziersanwärtern, deren Anfangsszenarium mit dem von Unteroffizieren und Mannschaften vergleichbar ist, zeigt sich, dass die erste Zeit, also der unmittelbare Übergang von Schule zum Beruf, am nachhaltigsten bzw. am prägendsten ist.

Daraus geht hervor, dass bei über 90 Prozent der Offiziersanwärter die betriebliche und die berufliche Sozialisation zusammenfallen, das heißt die Bundeswehr ist für sie der erste Arbeitgeber nach Beendigung der Schule. Dies ist insofern bedeutsam, als das während des ersten Dienstjahres, insbesondere aber während der Grundausbildung die Offiziersanwärter eine rigide Sozialisation zur Einhaltung militärischer Ordnung und zur Verinnerlichung des Prinzips von Befehl und Gehorsam erfahren. Hierbei ist nicht nur der Dienstilltag durch Dienstpläne geregelt, vielmehr sind die Soldaten zum Wohnen in den Gemeinschaftsunterkünften verpflichtet. Es findet eine Vereinnahmung der Privatsphäre statt, die in den ersten Monaten, vielfach aber (wenn auch mit abnehmender Intensität) für die ersten Jahre, die für modernen Gesellschaften kennzeichnende Trennung von Betrieb und privater Lebenssphäre aufhebt. Dazu kommen noch das Erlernen militärischer Einsatzfähigkeiten und formaler Verhaltensweisen innerhalb militärischer Anlagen sowie die Kenntnis vom symbolisch-rituellen Umgang untereinander.¹⁶

¹⁵ Vgl. Kümmel/Spangenberg, 1998, S. 32-33

¹⁶ Vgl. Elbe, 2004, S. 423

Wenn also die Bundeswehr nicht nur eine Sozialisationsinstanz ist, sondern ihr sogar ein Erziehungsauftrag zugesprochen wird, lässt sich vermuten, dass die Personengruppen der länger dienenden Soldaten einen merklichen Sozialisationsunterschied zu Personen außerhalb dieses Gefüges aufweisen müssten. Dies könnte noch dadurch verstärkt werden, dass die Bundeswehr bei ihrer Bewerberauswahl spezielle Testverfahren durchführt und somit eine Positivauslese praktiziert. Kozielski sagt klar, dass auch bei Zeit- und Berufssoldaten von keinem perfekten Spiegelbild der Gesellschaft gesprochen werden kann.¹⁷

Das Erreichen von festgelegten Normen (Testmindestwerte) sowie der Nachweis einer bestimmten beruflichen/oder schulischen Qualifikation stellen notwendige (wenn nicht hinreichende) Einstellungsbedingungen dar.

Unterdurchschnittliche Leistungen verhindern eine erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren. Neben dem Leistungsvermögen kommen der Motivation des Bewerbers, seiner Einstellung gegenüber soldatischen Pflichten und Aufgaben eine entscheidende Bedeutung zu.¹⁸

Das lässt erkennen, dass auch zukünftige Soldaten bestimmte Merkmale und Einstellungen aufweisen müssen, welche unbedingte Voraussetzung für die Einstellung in ein Dienstverhältnis sind, welche sich durch diese Art der Selektion bei einer späteren Wiedereingliederung in das zivile Erwerbsleben als nachteilig erweisen könnte.

1.4 Bürger in Uniform – ein Leben in zwei Welten?

Ausgehend von den Theorien Baudissins, welcher der Urheber des Begriffes „Staatsbürger in Uniform“ ist, muss differenziert werden, inwieweit der Soldat von heute Teil der deutschen Gesellschaft ist oder ob das innere Gefüge der Bundeswehr mit dem eigentlichen Wandel der Zeit nicht Schritt halten kann und konnte. Anlässlich einer Ausarbeitung, die als Grundlage für eine Rede des damaligen Bundestagsabgeordneten Josef Strauss diente, beschrieb er, was er mit diesem Begriff meinte.

¹⁷ Vgl. Kozielski, 1998, S.3

¹⁸ ebd. S.35

Er stellte die „Grundfrage, ob man den Menschen zur Sache herabwürdigen will, deren man sich bedient, oder ob man ihn als Mensch anerkennt, in dessen Dienst der Staat und damit auch die Streitkräfte stehen,“ und antwortet darauf: „So ergibt sich die grundsätzliche Forderung, neben all den Bereichen des militärischen Lebens, in welchen nun einmal das Gesetz von Befehl und Gehorsam – nicht zuletzt im Interesse des Gehorchendem – herrschen muss, Bezirke einzuräumen und zur Gestaltung freizugeben, in denen der Mensch zum mitverantwortlichen Subjekt und damit zur Persönlichkeit wird. Diese Persönlichkeit ist der „Staatsbürger in Uniform“, der alle Härten, Entbehrungen und notwendigen Einschränkungen seiner persönlichen Freiheit auf sich nimmt für die Erhaltung der freiheitlichen Lebensordnung.“(Baudissin, 1969)¹⁹

Damit war gemeint, dass der zukünftige Soldat mehr Verantwortungsbewusstsein hat, mehr an der Demokratie und demokratischen Prozessen beteiligt wird, dass Freiheit und Recht zum Schutz des Einzelnen vor der Macht anderer eine höhere Bedeutung zukommen und dass die Grenzen der Macht des Staates und seiner Organe gewahrt bleiben. Damit wollte man der erneuten Bildung eines „Staates im Staate“ entgegenwirken. Der moderne Soldat sollte nicht den Kontakt zur Gesellschaft verlieren und als ein den Staat schützender und sichernder Mensch in der Gesellschaft integriert sein.²⁰

Vor diesem Hintergrund muss überprüft werden, wieweit dieses beim Neuaufbau der Bundeswehr nach dem Zweiten Weltkrieg angedachte Leitbild heute noch Bestand hat.

Gemessen an den heutigen Anforderungen hat sich an dem Grundgedanken nichts geändert, vielmehr wurden sie erweitert und verfeinert.

Heute sollte der Soldat ein hohes Maß an sozialer und interkultureller Kompetenz mitbringen und dabei flexibel und dynamisch sein. Er muss sich darüber hinaus den Herausforderungen der Wissensgesellschaft und des Wissensmanagements stellen. Lernfähigkeit, Professionalität und die Fähigkeit zum Handeln im Sinne der übergeordneten Führung gehören also zu den weiteren Tugenden, die den Soldaten der Zukunft auszeichnen müssen.

¹⁹ Vgl. von Rosen, 2004, S. 150

²⁰ Vgl. ebd. S. 158

Damit er nicht zum bloßen Kriegssoldaten mutiert, muss er die Werte, für die er eintritt, verinnerlichen. Insoweit wird also der militärische Profi gesucht, der intelligent, flexibel, teamfähig und hart im Nehmen ist und sich gleichzeitig als engagierter, demokratischer deutscher, europäischer und weltoffener Staatsbürger versteht.²¹

Wenn das also die Anforderungen von heute sind, dürfte, wenn alle Soldaten das verinnerlicht haben, der Übergang der Zeitsoldaten in das reine Zivilleben kein Problem darstellen. Muss er doch genauso flexibel sein und Bemühungen zeigen, seinen Horizont ständig erweitern zu wollen, wie es von Menschen in zivilen Beschäftigungsverhältnissen auch verlangt wird. Da stellt sich final die Frage: Ist die Bundeswehr eine in der Gesellschaft integrierte Organisation beziehungsweise wird sie als solche auch akzeptiert und wahrgenommen? Hierzu ist festzustellen, dass gerade die Bundeswehr beispielhaft mit einer Vorreiterrolle bezüglich der Verschmelzung und Integration unterschiedlicher Gruppen voran geht. Anhand der Wiedervereinigung Deutschlands und der Übernahme ehemaliger NVA-Soldaten in die Bundeswehr, und damit zu einer gesamtdeutschen Armee, lässt sich gut erkennen, dass man in dieser Institution bereit ist, unter Beachtung demokratischer Grundwerte, Situationen anzugehen und zu lösen.

„Es gibt kaum ein gesellschaftliches Phänomen, das sich nicht in den Streitkräften widerspiegelt – denken Sie an das Zusammenwachsen unseres Landes, denken Sie an die Einsparungen, denken Sie an die Integration von Spätaussiedlern oder Bürgern nichtdeutscher Abstammung, denken Sie aber auch die Suchtproblematik und den Rechtsextremismus. Alle Herausforderungen hat die Bundeswehr angenommen oder annehmen müssen und alle hat sie überwiegend auch gemeistert.“²²

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr hat in diesem Zusammenhang im Jahre 2007 eine repräsentative Umfragestudie durchgeführt. Sie spiegelt das aktuelle Meinungsbild der deutschen Bevölkerung wider.

Wer die Bundeswehr im persönlichen Lebensumfeld oder in den Medien wahrnimmt, der gewinnt zumeist positive Eindrücke.

²¹ Vgl. Hoffman, 2005, S.51

²² ebd. S 48

Bei Begegnungen im Alltag wird die Bundeswehr von insgesamt 90 Prozent der Bundesbürger vorteilhaft wahrgenommen, bei Gesprächen in der Familie sind es 86 Prozent.²³

Ähnlich sieht es bei den Einstellungen einer breiten Schicht der Bevölkerung aus. Insgesamt stehen 86 Prozent der Menschen in Deutschland der Bundeswehr positiv gegenüber: darunter vertreten 11 Prozent eine sehr positive Einstellung, 38 Prozent eine positive und 37 Prozent eine eher positive Haltung. Negativ eingestellt ist nur eine kleine Minderheit. In den letzten Jahren hat sich dieses Meinungsbild kaum verändert. Der Anteil der Bundesbürger, die eine positive Einstellung zur Bundeswehr haben, schwankt nur leicht auf bemerkenswert hohem Niveau.²⁴

So gesehen wird deutlich, dass die Voraussetzungen in Bezug auf Normen, Werte, Meinungsbild und Einstellungen zur Bundeswehr für ausscheidende Zeitsoldaten doch recht vorteilhaft sind. Da die Voraussetzungen und Motive für diesen Beruf sowie die Gegebenheiten für den Übergang in das Zivilleben nun dargestellt wurden, kann im folgenden Kapitel beschrieben werden, wie die planerische Umsetzung aussieht oder aussehen könnte.

2 Der Scheideweg – zwischen Karriereleiter und Abstellgleis

2.1 Der gescheiterte Berufssoldat

Ein wichtiger Aspekt, der bei der Betrachtung des Überganges ehemaliger Zeitsoldaten in das Zivilleben nicht unbeachtet bleiben soll, ist die gescheiterte Übernahme zum Berufssoldaten.

So geht aus einer 2002 veröffentlichten Studie zum beruflichen Werdegang ehemaliger Unteroffiziere hervor, dass gerade bei Soldaten ab einer Verpflichtungszeit von acht und mehr Jahren, der Wunsch Berufssoldat zu werden, immer mehr an Bedeutung gewinnt und so dominant ist, dass ab diesem Dienstjahr die Zeit zum Berufssoldaten nur noch als Durchgangsstation gesehen wird.

²³ Vgl. Bulmahn, S.107

²⁴ Vgl. ebd., S. 109

Für viele war der Gedanke Berufssoldat zu werden, also das gesamte Berufsleben Soldat zu sein, so bestimmend, dass im Falle der erstmaligen Ablehnung, 30 Prozent der Befragten zwei oder mehr Anträge auf die Umwandlung in dieses Dienstverhältnis stellten.²⁵

Nach der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) kann das Dienstverhältnis einer Soldatin oder eines Soldaten auf Zeit in das einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten umgewandelt werden, wenn die Soldatin oder der Soldat das 24. Lebensjahr vollendet und mindestens den Dienstgrad eines Feldwebels erreicht hat.²⁶ Die Ernennung zum Berufssoldaten ist eine Ermessensentscheidung der Stammdienststelle der Bundeswehr als personal bearbeitende Institution. Neben Eignung, Befähigung und Leistung des Einzelnen können auch Zweckmäßigkeitserwägungen eine Rolle spielen und so Lebensalter und Jahrgangsbedarf mit einbeziehen.²⁷

Die Vermutung liegt nahe, dass eine Vielzahl von Soldaten mit einer Dienstzeit ab acht Jahren und mehr sich schon so sehr mit diesem Berufsbild identifiziert haben, dass es für sie kaum berufliche Alternativen gibt, unabhängig von Eignung, Befähigung und Leistung.

Vor allem verheiratete Soldaten hoffen auf die Übernahme. Während Ledige, Kinderlose und jüngere Soldaten sich zu Gunsten eines zivilen Berufes neu orientieren.²⁸

Gerade bei länger gedienten Soldaten nimmt die Flexibilität aufgrund veränderter Lebensplanung unter Umständen zu Gunsten beruflicher Sicherheit ab.

Nicht nur Lebensumstände, sondern auch die Persönlichkeit eines Soldaten spielen bei der Entscheidung zwischen Berufssoldat oder zivilem Weiterkommen eine gravierende Rolle. Da Personen mit generalisierter Selbstwirkung die Bewältigung zukünftiger, auch ungewisser Anforderungen positiv antizipieren, ist es plausibel, dass diese Personen die relative Unsicherheit, in einen zivilen Beruf zu wechseln, eher eingehen.²⁹

²⁵ Vgl. Heikenroth u.a., 2002, S.107

²⁶ Vgl. Dolpp, 2003, S. 154

²⁷ Vgl. ebd. S. 155

²⁸ Vgl. Elbe, Müller, 2005, S. 125

²⁹ Vgl. ebd. S. 130

So gesehen zeigt sich wieder, dass an diesem Scheideweg auch eine natürliche Auslese stattfindet. Diejenigen, die von vornherein ein Verbleiben in der Bundeswehr ausgeschlossen haben, orientieren sich selbstsicher in der Zivilwelt neu. Denjenigen aber, die unbedingt Berufssoldat werden wollten, es aber nicht durften, wird es vermutlich schwerer fallen, sich nach langer militärischer Dienstzeit zivilberuflich neu zu orientieren.

Um den Schwierigkeiten entgegen zu wirken, wird den Soldaten schon frühzeitig Gelegenheit gegeben, sich auf diese Situation vorzubereiten.

2.2 Der geplante Ausstieg

Neigt sich die aktive Zeit als Soldat dem Ende entgegen, profitiert er in Abhängigkeit seiner geleisteten Dienstzeit von einer Menge an Möglichkeiten sich weiterzubilden. Die einschlägige Basis dafür bildet das Gesetz über die Versorgung für die ehemaligen Soldaten der Bundeswehr und ihren Hinterbliebenen Soldatenversorgungsgesetz/SVG. Dementsprechend wurden den derzeit 20 Berufsförderungsdiensten der Bundeswehrverwaltung die Aufgabe übertragen, alle Wehrpflichtigen und alle Soldaten auf Zeit so umfassend zu beraten und zu fördern, dass ihnen im Anschluss an den Wehrdienst eine angemessene Eingliederung gelingt.³⁰ Kern und Schwerpunkt des Beratungsangebotes des Berufsförderungsdienstes ist die Berufsberatung. Die beruflichen Überlegungen und Aussichten werden konkretisiert und gegebenenfalls aktualisiert. Der Bildungsbedarf und die erforderlichen Bildungs- und Eingliederungsmaßnahmen werden unter Berücksichtigung von Eignung, Neigung und persönlichem Lernvermögen ermittelt und abgestimmt.³¹

Unter der Voraussetzung einer guten Vorplanung ist es also möglich, die Weichen für das zivilberufliche Weiterkommen zu stellen, bevor es dann zur eigentlichen Erlangung von höher qualifizierenden Abschlüssen kommt.

³⁰ Vgl. Soldatenversorgungsgesetz, (SVG) § 3

³¹ URL 1: Territoriale Wehrverwaltung, S. 8

Dabei ist der Ansatz der Beratung oft unterschiedlich zu wählen. Verfügen Mannschaftsdienstgrade oft nicht über zivilberuflich verwendbare Grundlagenqualifikationen, sind Unteroffiziere meist im Besitz abgeschlossener Berufsausbildungen, wovon einige von ihnen sogar einen Meister- oder Fachwirtbrief am Ende ihrer Dienstzeit ihr Eigen nennen können.

Offiziere haben in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

Auf Grundlage dieser Vorbildungen und eingehender Vorbesprechungen mit dem zu Beratenden setzt dann der Berufsförderungsdienst an und entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Ratsuchenden einen idealen Strategieplan zur beruflichen Wiedereingliederung.

Dazu werden sowohl interne als auch externe Maßnahmen angeboten.

Während der Wehrdienstzeit können durch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen nicht nur bereits vorhandene Kenntnisse aufgefrischt, erweitert und den aktuellen Anforderungen angepasst werden. Es ist auch möglich, den Grundstein zu einer beruflichen Neuorientierung zu legen.³²

Interne Maßnahmen richtet der Berufsförderungsdienst in Zusammenarbeit mit namhaften Anbietern aus dem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein; sie sind an dem aktuellen Bildungsbedarf der Förderungsberechtigten, den Besonderheiten des militärischen Dienstes und des Standortes, den Anforderungen des Bildungs- und Arbeitsmarktes sowie den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ausgerichtet. Externe Maßnahmen werden nur bei Bedarf gefördert und können z.B. Fernunterrichte bzw. Fernstudien beinhalten.³³

Am Ende und nach der Wehrdienstzeit haben die Soldaten einen Rechtsanspruch auf Förderung ihrer schulischen und beruflichen Bildung. In diesem Zusammenhang können neue Schul-, Berufs-, Fortbildungs- und Studienabschlüsse erworben werden.³⁴

Abzustimmen sind alle diese Maßnahmen in einem Förderungsplan, in dem das zukünftige Eingliederungsziel, unter Beachtung der vorhandenen und geplanten militärischen Ausbildung sowie der Fachausbildung berücksichtigt werden müssen.³⁵

³² URL 1: Territoriale Wehrverwaltung, 2010, S. 5

³³ Vgl. ebd. S.9

³⁴ Vgl. Soldatenversorgungsgesetz (SVG) § 5

³⁵ Vgl. Pfefferkorn, 1995, S.178

Die zivil-berufliche Karriereplanung optimal zu gestalten, setzt beim Zeitsoldaten voraus, dass er sich frühzeitig mit einem möglichen Ausscheiden aus dem Soldatenberuf auseinandersetzt.

Das sich Bewusstmachen, dass dieser Zeitvertrag tatsächlich einen zeitlich begrenzten Rahmen beinhaltet, stellt den Zeitsoldaten vor eine weitere Herausforderung.

Die Mehrzahl der Soldaten verbessert ihren beruflichen Status zum Ende der Fördermöglichkeiten erheblich, sei es in ihrem alten Beruf oder in einem neuen. Dennoch sind zu viele zu spät bereit, sich mit konkreten Vorstellungen über den zukünftigen Beruf auseinanderzusetzen, da die meisten der längerdienenden Soldaten das Ziel „Berufssoldat“ im Auge haben. Sie akzeptieren nur schwer, dass ihr Beruf als Soldat lediglich ein Übergangsberuf ist und verdrängen zunächst die Tatsache, mit größter Wahrscheinlichkeit wieder in das zivile Berufsleben zurückkehren zu müssen.³⁶

Diese Einschätzung wurde auch durch die Untersuchung „Unterroffizier und ziviler Beruf“ (Heikenroth, Frantz, Spangenberg, Klein, 2002) bekräftigt. Der zufolge haben sich viele länger dienende Zeitsoldaten mit laufenden oder abgelehnten Anträgen auf die Übernahme als Berufssoldat zu spät oder nicht rechtzeitig mit dem zu erwartenden Ausscheiden aus der Bundeswehr auseinandergesetzt.

Die möglichen Folgen liegen damit auf der Hand. Eine zu spät begonnene Berufsplanung bzw. das zu späte Eingeständnis, wahrscheinlich nie Berufssoldat werden zu können, führt dazu, dass notwendige Schlüsselqualifikationen nicht mehr oder zu spät angefangen werden und somit die Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt darunter leidet.

Im Widerspruch dazu geben im Ergebnis einer Studie des Deutschen Bundeswehrverbandes fast die Hälfte aller befragten Zeitsoldaten an, dass sie von ihrem zukünftigen Arbeitsplatz ein gleichwertiges bzw. höheres Niveau erwarten als bisher.³⁷

Offensichtlich gibt es den Wunsch, den sozialen Status beizubehalten bzw. zu verbessern aber nicht den unbedingten Willen aktiv alle Möglichkeiten auszuschöpfen.

³⁶ Vgl. Pfefferkorn, 1995, S.180

³⁷ Vgl. Klein, 1986, S.19

Bei ausscheidenden studierten Offizieren hatte einer anderen Studie zu Folge am Ende der Dienstzeit lediglich 1 Prozent der Befragten noch kein festes Berufsziel, alle anderen strebten eine bestimmte Tätigkeit an. Sie stand in 86 Prozent aller Fälle mit dem während der Bundeswehrzeit absolvierten Studium im Zusammenhang.³⁸

Bei der zusammenfassenden Bewertung der Offiziere wurde festgestellt, dass jene mit Hochschulabschluss nach Ablauf ihrer Verpflichtungszeit ohne größere Probleme in einem Zivilberuf Fuß fassen und dort erfolgreich sind.³⁹

Bei den Unteroffizieren muss ein wenig differenziert werden, da sie sich nicht wie Offiziere von Anfang an zu einer Mindestdienstzeit von 12 Jahren verpflichten müssen. Daher wurde festgestellt: Je kürzer die Verpflichtungszeit ist, umso wahrscheinlicher ist die Arbeitslosigkeit bzw. der Beginn einer komplett neuen Ausbildung. Hingegen zeigte diese Studie, dass länger dienende Unteroffiziere nach ihrer Dienstzeit eher in volle Berufstätigkeit gelangen.⁴⁰

Zusammenfassend lässt sich somit feststellen, dass je länger die Dienstzeit ist, desto höher und umfangreicher sind auch die Qualifikationen, was einen Wiedereintritt in das zivile Erwerbsleben in Zusammenhang mit militärisch-beruflicher Lebenserfahrung wesentlich erleichtert. Hingegen haben Soldaten, welche sich vornehmlich aus kürzer dienenden Mannschaften und Unteroffizieren zusammensetzen, aufgrund ihrer geringen Dienstzeit wenig Gelegenheit sowohl während als auch nach Ausscheiden aus der Bundeswehr genügend zivilberuflich anerkannte Qualifikationen zu erwerben, was zu schwierigeren Übergangssituationen führen kann.

³⁸ Vgl. Klein, 1993, S.5

³⁹ Vgl. Klein, 1993, S.12

⁴⁰ Vgl. Heikenroth, 2002, S.207

2.3 Kompatibilität der Ausbildung und Anforderungen an den Arbeitsmarkt

Im Hinblick auf die gegenwärtige und zukünftige soziale Lage der Langzeitdienenden und angesichts der Abhängigkeit der Bundeswehr von der jeweiligen Berufs- und Arbeitsmarktlage sei es notwendig, ein militärisches Ausbildungssystem zu schaffen, das militär- und zivilberuflichen Lebenserwartungen der länger dienenden Zeitsoldaten Rechnung trage. Das Ausbildungssystem müsse dem dualen Ausbildungsziel der Zeitsoldaten ebenso wie den Anforderungen technischer und sozialer Mobilität genügen.

Die Ausbildung müsse daher so gestaltet werden, dass sie sowohl für den militärischen Beruf als auch für eine zweite, zivile Laufbahn vorbereite. Wo immer möglich, sollten militärische Ausbildungsprogramme zu einem zivil anerkannten Bildungs- oder Berufsabschluss führen.⁴¹

Mit diesen Vorgaben starte Anfang der 70er Jahre die Zivilberufliche Aus- und Weiterbildung (ZAW), welche die Attraktivität einer zeitlich begrenzten Karriere bei der Bundeswehr steigern sollte. Es sollte den Soldaten damit die Möglichkeit gegeben werden, nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst Qualifizierungen erreicht zu haben, mit denen sich der Übergang ins zivile Erwerbsleben einfacher und reibungsloser gestalten lässt.

Die Ausbildungen sind zivil anerkannt und können dadurch außerhalb der Bundeswehr im zivilen Erwerbsleben genutzt werden. Es gibt verschiedene Ebenen der Qualifizierung. Es werden derzeit ca. 60 unterschiedliche Aus- und Fortbildungsabschlüsse (z.B. Geselle, Meister, Techniker) angeboten, die an verschiedenen Orten ziviler und militärischer Einrichtungen durchgeführt werden.⁴²

Die auf Trimestern basierende Offiziersausbildung beinhaltet ein drei- bis vierjähriges Studium an einer der Universitäten der Bundeswehr und hat als Ausbildungsziel einen Masterabschluss in den einschlägigen Fachrichtungen.⁴³

⁴¹ Vgl. Grünbuch, 1971, S.24

⁴² Vgl. URL 2: Bundeswehr 2010 (Internetquelle)

⁴³ Vgl. URL 3: Bundeswehr 2010 (Internetquelle)

Um den Anforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, müssen auch die Ausbildungsprogramme der Bundeswehr regelmäßig überprüft und den Gegebenheiten angepasst werden.

Das heißt, dass sich dieses System den kontinuierlich ändernden individuellen Bildungsbedürfnissen, zivilen Berufsstrukturen und Arbeitsmarktanforderungen anpassen und schließlich Bewerbern unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Vorbildung die Entwicklung einer militärischen Berufskarriere inklusive Ausbildung und Vorbereitung auf einen späteren Zivilberuf ermöglichen sollte.⁴⁴

Gerade dies ist mit Blick auf Soldaten mit langen Dienstzeiten besonders wichtig, da sie einerseits abgekoppelt vom zivilen Arbeitsmarkt ihre beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen immer auf dem neuesten Stand halten müssen und andererseits die Gegebenheiten der militärischen Aufgaben mit den Erfahrungen des erlernten Berufes in Einklang zu bringen. Besonders deutlich wird dies bei Truppenoffizieren mit Studium und einer Mindestverpflichtungszeit von zwölf bis dreizehn Jahren. Oftmals sind es akademische Abschlüsse, die in einer militärischen Laufbahn nicht die entsprechende Kompatibilität mit der anschließend aufzunehmenden Tätigkeit finden.

Ihrem Studium schreiben die ehemaligen Zeitoffiziere relativ geringe Verwertbarkeit für ihre militärische Laufbahn zu. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da der Dienstherr bislang weitgehend darauf verzichtet, die fachlichen Inhalte des Studiums in der Bundeswehr gezielt zu nutzen. Eine bessere Verwertbarkeit billigen die Befragten dem Studium für die zivilberufliche Tätigkeit zu. Weder hat der Offizier in den fünf bis sieben Jahren Dienstzeit nach dem Studium Gelegenheit, sein akademisches Wissen durch Anwendung aktuell zu halten, noch sind akademische Weiterbildungen, z.B. durch Universitäten der Bundeswehr, institutionalisiert.⁴⁵

Ein gutes Beispiel für eine gelungene Kooperation von militärisch-beruflicher Ausbildung und zivilem Nutzen ist das Modell des Österreichischen Bundesheeres, wo in engem Kontakt die Wiedereingliederung ehemaliger Zeitsoldaten in den zivilen Arbeitsmarkt gut abgestimmt wird.

⁴⁴ Vgl. Grünbuch, 1971, S.26

⁴⁵ Vgl. Morick/Neumayer, 2001, S. 181

Bei den deutschen Nachbarn soll das Militär aus eigenem Interesse heraus der Motor für Anstrengungen zur Reintegration in den zivilen Arbeitsprozess sein, da deren Erfolg direkte Implikationen für die Rekrutierung von „Soldaten auf Zeit“ besitzt. Dies kann einerseits durch eine verstärkte Transparenz hinsichtlich der vermittelten Fähigkeiten erfolgen, andererseits durch Berücksichtigung der wirtschaftlichen Anforderungen an die zukünftigen Arbeitskräfte. Dabei sind „Spill over“ - Effekte im Bereich der Bildung sowie Nutzung regionaler Infrastrukturen zwischen zivilen Bereichen und dem Bundesheer anzustreben.⁴⁶

Auch die Bundeswehr hat in diesem Zusammenhang erkannt, dass die Attraktivität von Laufbahnen der Zeitsoldaten unumstritten in hohem Maße mit dem beruflichen Ausbildungsangebot und der weiteren zivilen Nutzbarkeit zusammenhängen.

Dazu gab es im Jahre 2002 eine Neuordnung der Mannschafts- und Unteroffizierslaufbahnen, welche unter anderem eine engere Zusammenarbeit mit Industrie, Handwerk und Handel beinhaltete und darüber hinaus den Ausbau eines Netzwerkes von Aus- und Weiterbildungskooperationen forcieren sollte. Dies soll dem länger dienenden Soldaten den Erwerb zivilberuflich nutzbarer Qualifikationen vor, während und nach der Dienstzeit ermöglichen.⁴⁷

Das heißt also, dass es dem Soldaten ermöglicht wird, Qualifikationen zu erreichen, welche die Zivilwirtschaft auch nachfragt und anbietet. Weiterhin wurde klar definiert, dass auch während der Dienstzeit zeitliche und finanzielle Möglichkeiten bestehen, sich weiterzubilden, um ein höherwertiges Bildungs- und Ausbildungsniveau zu erreichen. Somit sind klare Voraussetzungen geschaffen worden, um einen optimalen Übergang in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Dies gilt für alle Dienstgradgruppen der Zeitsoldaten, wobei statistisch gesehen Offiziere grundlegend bessere Übergangsvoraussetzungen haben als Mannschaften und Unteroffiziere. Dies liegt daran, dass fachliche Qualifikationen von Berufsausbildungen regelmäßig den technischen Neuerungen angepasst werden müssen.

⁴⁶ Vgl. Starlinger, S.444, 2001

⁴⁷ Vgl. URL 4: Territoriale Wehrverwaltung 2010, S.19

Bei Offizieren hingegen wird von erfahrenen Führungspersönlichkeiten ausgegangen, wovon die meisten auch anschließend eine solche Anschlussverwendung im Zivilleben bekleiden werden, welche sie schon während der Dienstzeit als Führer und „Manager“ erproben und unter Beweis stellen mussten.

Am Beispiel von Offizieren mit Pädagogikstudium wurde dies in einer Studie verdeutlicht.

Es konnte gezeigt werden, dass zwar generell gute Berufsaussichten für die ehemaligen Offiziere mit akademischer Ausbildung bestehen, dass aber das Studienfach erheblichen Einfluss auf den weiteren Berufsweg hat.

Auch nach Ende ihrer Militärzeit findet ein Großteil der Pädagogen studiennahe Tätigkeiten in der zivilen Berufswelt und hat im höheren Maße als der Durchschnitt ein Weiterbildungsbedürfnis. Pädagogen sind dabei mit überdurchschnittlicher Häufigkeit in leitender Funktion in kleinen Unternehmen tätig, wobei hier ein Brancheneffekt der Beratungs- und Weiterbildungsbranche zum Tragen kommt.⁴⁸

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine 1999 vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr erstellte Studie. Dabei wurde festgestellt, dass Berufsausbildungen und fachliche Fortbildungen während der Dienstzeit, die Berufsförderung durch den Berufsförderungsdienst und der Besuch von Bundeswehrfachschulen von den ehemaligen Unteroffizieren längere Zeit nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr überwiegend positiv bewertet wurde. Ähnliches ließ sich auch von der Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben behaupten, erfolgte sie doch in fast allen Fällen reibungslos und führte im Vergleich zur Situation vor der Bundeswehrzeit sehr häufig zu zivilberuflichen Verbesserungen.⁴⁹

⁴⁸ Vgl. Elbe, Müller, 2005, S. 141

⁴⁹ Vgl. Heikenroth, S.202ff.

In einer aktuelleren Studie kommt man zu dem Ergebnis, dass vor allem Offiziere mit technischer beziehungsweise wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtung ihrer beruflichen Zukunft außerhalb der Bundeswehr vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in vielen Branchen positiv entgegensehen. Es wird dabei im zivilen Bereich mit besseren Perspektiven für die berufliche Entwicklung gerechnet.⁵⁰

So gesehen ist zumindest für die Offiziere erkennbar, dass für sie der Übergang ins zivile Erwerbsleben scheinbar keinen Einschnitt beziehungsweise ein Problem darstellt, sondern vielmehr eine Chance bietet, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten gewinnbringend oder sogar gewinnbringender einzusetzen.

Dies beschreibt auch Paul Klein in seinem Bericht „Soldat und ziviler Beruf“, worin er bemerkt, dass die Bundeswehr mit den bisher unternommenen Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Soldatenberufes versucht, sich auf die arbeitsteilige Industriegesellschaft einzustellen und dem wachsenden Aufgabenspektrum für die Streitkräfte gerecht zu werden.

Sie folgt damit den Anfang der siebziger Jahre gestellten Forderungen, mit den gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt zu halten und angebotene Ausbildungen und Studienrichtungen so zu gestalten, dass sie für den Soldaten auch nach seiner Dienstzeit einen zivilverwertbaren Nutzen haben.⁵¹

Auch Marr kommt bei seinem Resümee zur Schlussfolgerung, dass, bezogen auf Offiziere, die Kombination aus militärischen Qualifikationen und Studium Anerkennung in der Privatwirtschaft findet. Nur falsche Vorstellungen vom Leistungsbild eines Offiziers und mangelnde Erfahrung in Bezug auf wirtschaftlichem Denken und Kreativität gegenüber Gleichqualifizierten aus der Zivilwirtschaft lassen noch einige Diskrepanzen erkennen.⁵²

Dies kann wahrscheinlich auf alle länger gedienten Soldaten bezogen werden – hatten sie doch alle während ihrer Dienstzeit mehr oder weniger Positionen bekleidet, die in den meisten Fällen einen verantwortungsvollen Umgang mit Personen bzw. Untergebenen und entschlossenes sowie beispielhaftes Handeln erforderte.

⁵⁰ Vgl. Bulmahn u.a., 2010, S. 12

⁵¹ Vgl. Klein, S. 166, 2004

⁵² Vgl. Morick/Neumayer, 2001, S. 194,

Schon allein dieses Merkmals wegen sind sie befähigt, die Umstellung in den zivilen Alltag zu meistern, um neuen Herausforderungen entgegenzutreten zu können. Genau das bestätigt auch der ehemalige Kompaniechef André Z., der heute als erfolgreicher Projektmanager bei der Lufthansa Technik Logistik GmbH beschäftigt ist. Ihm fällt der Rollenwechsel nicht schwer. „Flexibilität und die Bereitschaft, auf neue Herausforderungen zu reagieren, waren schon in der Truppe entscheidend.“⁵³

3 Die Zeit danach und während der Übergangsphase

3.1 Der Berufsförderungsdienst – Wegbereiter ins Zivilleben

Wie schon teilweise in dieser Arbeit erwähnt, spielt der Berufsförderungsdienst bei der Wiedereingliederung der ehemaligen Zeitsoldaten in das zivile Berufs- und Erwerbsleben mit die entscheidendste Rolle bei der Umsetzung der jeweiligen Ziele. Er ist gleichermaßen Berater, Finanzier und Gestalter in der Übergangszeit. Wie groß der Einfluss des Berufsförderungsdienstes auf diesen bestimmten Zeitabschnitt eines Soldaten ist, hängt in erster Linie von dem persönlichen Engagement des Einzelnen ab. Die finanziellen und zeitlichen Mittel sind für jeden Soldaten in Abhängigkeit seiner geleisteten Dienstzeit und seiner bei der Bundeswehr erworbenen Ausbildungsabschlüsse klar geregelt.

Es werden gegebenenfalls die notwendigen Kosten der Maßnahmen der schulischen und beruflichen Bildung, z.B. Lehrgangs- und Studiengebühren, Aufwendungen für Ausbildungsmittel, Reise- und Trennungsauslagen und Umzüge erstattet.⁵⁴

⁵³ Vgl. Fischer, S. 160, 2009

⁵⁴ Vgl. URL 1: Territoriale Wehrverwaltung 2010, S.11

Je nach Verpflichtungsdauer und erfahrener Ausbildung erhält der Soldat einen Rechtsanspruch auf einen bestimmten Betrag, der ihm während der Wehrdienstzeit und anschließend zur Verfügung steht. Der Soldat entscheidet eigenverantwortlich, mit Unterstützung eines qualifizierten Beraters, wie, wann und wo er den zur Verfügung stehenden Betrag einsetzt, während der Wehrdienstzeit oder gemischt.⁵⁵

Eine persönliche und intensive Zusammenarbeit zwischen Soldaten und Förderungsberater ist gerade in der Zeit der Aus- und Weiterbildung um so wichtiger, als in dieser Phase eine gewisse finanzielle Abhängigkeit des ehemaligen Soldaten vom Berufsförderungsdienst besteht. Die Begleitung des Beraters unter Einsatz seiner juristischen und arbeitsmarktorientierten Fachexpertise sollen sicherstellen, dass die erworbenen Ansprüche sinnvoll verbraucht werden.⁵⁶

Nun kommt es darauf an, alle Vorbereitungen zeitnah getroffen und Anträge fristgerecht gestellt zu haben, dies mit dem jeweiligen Berater abstimmend zu überprüfen, um den folgenden Zahlungsaufforderungen nachzukommen und um den selbst gesteckten Ausbildungsplan einzuhalten.

Dennoch sind viele zu spät bereit, sich mit konkreten Vorstellungen vom zukünftigen Beruf auseinanderzusetzen, da die meisten der länger dienenden Soldaten das Ziel „Berufssoldat“ im Auge haben.⁵⁷

Das führt unter Umständen dazu, dass zu spät begonnene berufsqualifizierende Maßnahmen während der Zeit, in der Übergangsgelöhne gezahlt werden, nicht auf dem Niveau beendet werden können, welches der Arbeitsmarkt erfordert.

Dabei ist die Grundlage aller zu fördernden Maßnahmen eine frühzeitige und umfassende Beratung der Soldatinnen und Soldaten in allen Fragen der schulischen und beruflichen Bildung, sowie in sonstigen Fragen, die im Zusammenhang mit der Eingliederung in das zivile Erwerbsleben stehen.⁵⁸

⁵⁵ Vgl. Pfefferkorn, S. 186, 1995

⁵⁶ Vgl. Soldatenversorgungsgesetz (SVG) § 3a

⁵⁷ Vgl. Pfefferkorn, S.180, 1995

⁵⁸ Vgl. URL 1: Territoriale Wehrverwaltung 2010, S. 7

Dass das Interesse an Aus- und Weiterbildungen bei gleich bleibenden beziehungsweise sinkenden Soldatenzahlen steigt, wird an einem Vergleich der zwischen 2008 und 2009 bewilligten Maßnahmen deutlich.

2008 wurden durch den Berufsförderungsdienst 28.212 Anträge auf schulische und berufliche Bildung in nahezu allen Berufsfeldern bewilligt. 2009 waren es 33.198 bewilligte Maßnahmen.⁵⁹

Auch die Studie „Unteroffizier und ziviler Beruf“ von 1999 bestätigt mit ihren Ergebnissen, dass die Erfolgsaussichten für längergediente Unteroffiziere auf dem zivilen Arbeitsmarkt nach Ausscheiden aus der Bundeswehr als positiv zu bewerten sind.

Mittels einer Befragung jener Personengruppe konnte fünf Jahre nach dem Dienstzeitende herausgefunden werden, dass 88,1 Prozent der Befragten einer vollen Beschäftigung nachgingen, 1,2 Prozent teilweise berufstätig und 2,5 Prozent arbeitslos gemeldet waren. 7 Prozent waren noch in einer Aus- bzw. Weiterbildung, 1 Prozent bezeichnete sich als nicht berufstätig und 0,1 Prozent der Befragten als Frührentner. Dabei war man sowohl von der niedrigen Zahl der Arbeitslosen, als auch von dem hohen Prozentsatz der voll Erwerbsfähigen überrascht.⁶⁰

So kann mit Nachdruck belegt werden, dass der ausscheidende Soldat in der Regel erkannt hat, wie notwendig und damit zielführend ein frühzeitiger Beratungs- und Bildungsbeginn ist. Trotz der anhaltenden Wirtschaftskrise und des schnelllebigen Arbeitsmarktes konnten auch im Jahr 2009 88 Prozent der arbeitssuchenden Soldaten eingegliedert werden.⁶¹

Das macht insgesamt deutlich, dass die Möglichkeiten und Chancen, die der Berufsförderungsdienst bietet, auch genutzt werden. So werden Angebote der Beratung ebenso in Anspruch genommen, wie die Möglichkeiten bei Aus- und Weiterbildungen finanziell unterstützt zu werden. Nur so kann auch gewährleistet werden, dass die in das zivile Berufsleben zurückkehrenden Soldaten dauerhaft beruflich eingegliedert werden und darüber hinaus auch die Chance haben, berufliche und soziale Aufstiege zu erleben.

⁵⁹ Vgl. URL 1: Territoriale Wehrverwaltung 2010, S.11

⁶⁰ Vgl. Heikenroth, S.202ff.

⁶¹ Vgl. ebd. S. 18

3.2 Zivilgebräuchliche Kompetenzen und Berufe

Endet der Förderzeitraum, sind die finanziellen Mittel erschöpft bzw. ist die Aus- und Weiterbildungsphase soweit abgeschlossen, dass ein unmittelbarer Einstieg in einen Zivilberuf bevorsteht, kommt es darauf an, sich am neuen Arbeitsplatz zu bewähren und den dortigen Gepflogenheiten anzupassen.

Das setzt voraus, dass die benötigten Qualifikationen für die anvisierte Tätigkeit vorhanden sind und sich mit den neuen Arbeitsbedingungen schon im Vorfeld vertraut gemacht wurde.

Dass es dafür eine Vielzahl an beispielhaften Biographien gibt, zeigt das Recherchieren in den Online-Archiven namhafter Tages- und Fachzeitschriften. Andere Dokumente oder Publikationen zu diesem Thema konnten nicht gefunden werden.

So kam auch Tanja B., die einen 12-jährigen Wehrdienst im Sanitätsdienst absolvierte, über den Berufsförderungsdienst zu einem Beruf, von dem sie anfänglich nie gedacht hätte, dass er ihr überhaupt Spaß machen könnte. Sie wurde gegen Ende der Dienstzeit durch einen Vortrag für einen Beruf im öffentlichen Dienst inspiriert, holte in ihrer Übergangszeit den Realschulabschluss mit guten bis sehr guten Noten nach und absolvierte anschließend die Ausbildung zur Beamtin im mittleren nichttechnischen Staatsfinanzdienst, in den sie später auch übernommen wurde. Dazu sagte sie: „Der Berufsförderungsdienst bietet die Möglichkeit, dass man nach dem Ausscheiden nicht ins kalte Wasser fällt.“ „Ich kenne auch ehemalige Zeitsoldaten, die sich nicht rechtzeitig gekümmert haben und jetzt nichts mit sich anzufangen wissen.“⁶²

Auch Daniel S. beschreibt in einem Interview mit der überregionalen Wochenzeitung „Die Zeit“ sehr eindrucksvoll, wie er vom gescheiterten Gymnasiasten zum Wirtschaftsprüfer aufsteigen möchte. Nachdem er das Abitur abgebrochen hatte, absolvierte S. eine Lehre zum Einzelhandelskaufmann. Diese verschaffte ihm die Möglichkeit, in der Truppe als Materialbewirtschafter in der Laufbahn der Unteroffiziere eingesetzt zu werden.

⁶² Vgl. Ebitsch, 2009, S.1 (Internetquelle)

Die achtjährige militärische Berufspraxis gab ihm den Mut, zunächst die Fachhochschulreife im Fernunterricht und später das Studium der Betriebswirtschaft an einer Universität nachzuholen. Mit viel Disziplin und einer nicht unbeträchtlichen Eigenfinanzierung ist es ihm gelungen, heute als Prüfungsassistent beim Genossenschaftsverband Bayern angestellt zu werden. Sobald er die notwendige Berufspraxis erworben hat, strebt S. an, die finale Fortbildung zum Wirtschaftsprüfer abzuschließen.⁶³

Dieses Beispiel ist charakteristisch dafür, dass frühzeitige Bemühungen und Abwägungen über den weiteren persönlichen beruflichen Verlauf entscheiden. Sie legen den Grundstein für den Umstieg in das zivil-berufliche Erwerbsleben. Nicht selten bedarf der Wunsch nach beruflichem und sozialem Vorankommen eine über den gesetzlich erworbenen Zeit- und Finanzrahmen hinausgehende Summe an Eigenmitteln.

Dies kann auch der Leiter des Berufsförderungsdienstes Neubrandenburg, Birger Schnell, nur bestätigen. Zur Thematik der persönlichen Anstrengungen sagte er:

„Aufgabe des Soldaten ist es, sich im Rahmen des mit dem Berater erarbeiteten Förderungsplanes nach einem geeigneten Bildungsträger umzuschauen. Der Berufsförderungsdienst leistet sozusagen „Hilfe zur Selbsthilfe“, denn eigenes Engagement vonseiten der Soldatinnen und Soldaten ist für einen optimalen Eingliederungserfolg zwingend erforderlich.“⁶⁴

Eine andere Studie zeigt zusätzlich, dass gerade das Gesamtausbildungspaket einer Offizierslaufbahn, also die Kombination aus militärischer Führer-Ausbildung und einem zivilen Hochschulstudium die Chancen auf einen nahezu reibungslosen Übergang in das zivile Berufsleben erheblich verbessern.

Wenn man den Ergebnissen Repräsentativität für die aus der Bundeswehr ausgeschiedenen längerdienenden Offiziere zubilligt, so lässt sich drei Jahre nach Dienstzeitende für Hochschulabsolventen die Behauptung aufstellen, dass ihre Eingliederung in das zivile Berufsleben gelungen ist.

⁶³ Vgl. Ebitsch, 2009, S.2

⁶⁴ Vgl. Brandt, Dreisbach, Schallenberg, 2009, S.7

Von den Befragten waren zu diesem Zeitpunkt 81 Prozent in einem Beruf tätig, 2 Prozent befanden sich noch in einem Ausbildungsverhältnis und 0,2 Prozent waren arbeitslos.⁶⁵

Studienabbrecher und nicht studierte Zeitsoldaten hatten es beim Übergang in den Zivilberuf weitaus schwerer als Hochschulabsolventen. Da es ihnen in der Regel an einer zivilberuflichen Ausbildung fehlte, fanden sie nur selten sofort nach ihrer Dienstzeit eine angemessene zivile Arbeitsstelle.

Lediglich ein Viertel der befragten Studienabbrecher und von den Zeitsoldaten ohne Studium sogar nur 15 Prozent traten sofort nach ihrem Ausscheiden aus der Bundeswehr in ein ziviles Arbeitsverhältnis ein. Der große Rest musste sich zunächst über eine betriebliche oder schulische Ausbildung die Voraussetzungen für einen zivilberuflichen Start erarbeiten.

Dies fiel insbesondere dann nicht leicht, wenn die Ausbildung sich über einen längeren Zeitraum erstreckte. Dann waren finanzielle Engpässe und eine Einschränkung des gewohnten Lebensstandards fast notwendige Begleitumstände, zumal der Weg in ein Ausbildungsverhältnis nicht selten über eine meist kurzzeitige Arbeitslosigkeit ging.⁶⁶

Mithin ist erkennbar, dass in Abhängigkeit von der schulischen Vorbildung nicht nur die Wahl der militärischen Laufbahn Auswirkungen auf eine gelungene Eingliederung in das Zivilleben hat, sondern auch die Art der erreichten und abgeschlossenen Ausbildungen und Lehrgänge für einen erfolgreichen Wechsel in die Zivilwirtschaft von besonderer Bedeutung sind.

Begünstigend und ideal für die Attraktivität am Arbeitsmarkt wirkt sich in dem Zusammenhang die Tatsache aus, wenn die bei der Bundeswehr zivilberuflich erworbenen Kenntnisse auch während der Militärzeit vertieft und ausgebaut werden konnten. Oftmals können zivilberuflich anerkannte Qualifikationen im Laufe der Dienstzeit nicht eins zu eins angewendet werden, da militärische Aufgaben nicht deckungsgleich mit vergleichbaren zivilen Tätigkeiten sind und einer gewissen Spezifikation unterliegen, die wiederum besondere Fertigkeiten und Fähigkeiten erfordern.

⁶⁵ Vgl. Klein, 1993, S. 6

⁶⁶ Vgl. Klein, 1993, S. 10

Andererseits gibt es eine Vielzahl von Soldaten, die ihre in einer Ausbildung erworbenen Kenntnisse ebenso im beruflichen Soldatenalltag effektiv mit einbringen können. Das bestätigt auch der ehemalige Stabsunteroffizier Jörg J., der mit einem Berufsabschluss als Kfz-Mechaniker zur Bundeswehr kam, eine acht jährige Dienstzeit absolvierte und seine Verwendung als Wartungstruppführer in einem Führungsunterstützungsbataillon als „zivilberufsnah“ empfand. Das veranlasste ihn auch zum Ende seines Wehrdienstes, eine Weiterbildung zum Kfz-Technikermeister zu absolvieren, die anschließend in einer adäquaten Anstellung bei einer Firma in dieser Position aufging.⁶⁷

Prinzipiell sind oder werden ehemalige Zeitsoldaten für den zivilen Arbeitsmarkt gut vorbereitet, weshalb ihnen der Umstieg keine größeren Probleme machen sollte.

Sie verfügen in den meisten Fällen nicht nur über Hard Skills, sondern über spezielle Erfahrungen z.B. in großen Organisationen, wobei ihnen frühzeitig hohe materielle Verantwortung und Führungsaufgaben gegenüber anderen Soldaten anvertraut werden. Im Laufe einer langen Dienstzeit eignen sich die Soldaten Kerneigenschaften wie Disziplin, insbesondere Selbstdisziplin, Loyalität, Pünktlichkeit, hohes Engagement, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit, Lernbereitschaft und starke soziale Kompetenzen an, die das Bild der Soft Skills abrunden und den Soldaten mit guten Basisvoraussetzungen aus der Bundeswehr entlassen.⁶⁸

Mit diesen Kompetenzen und Erfahrungen ausgestattet braucht kein Zeitsoldat den beruflichen Übergang zu scheuen und wird sie auch in seinem zukünftigen Berufsleben gewinnbringend einsetzen können. Eigenschaften wie diese sind für das Bestehen und berufliche Fortkommen am Arbeitsmarkt ideale Voraussetzungen.

⁶⁷ Vgl. URL 5: Bund und Beruf, 2010

⁶⁸ Vgl. Krämer, Markus, 2009, S. 1-2 (Internetquelle)

3.2 Die Eingliederung in den öffentlichen Dienst

Nicht unbeachtet bleiben sollte zum Schluss der Berufswunsch vieler Förderungsberechtigter nach einer Eingliederung in den öffentlichen Dienst. Sie ist heute ein fester Bestandteil der Soldatenversorgung.

Dazu lohnt es sich, zunächst in die Vergangenheit zu schauen. Die Geschichte zeigt, dass bereits mit Ende des 17. Jahrhunderts das Soldatentum mit der Einrichtung eines stehenden Heeres an Ansehen gewann. Unterschiedliche Formen der Versorgung sicherten den Dienenden die Nutzung von Bauernhöfen und das Erlernen eines Handwerksberufes zu.

Später – zu Beginn des 18. Jahrhunderts verankerte der Soldatenkönig Wilhelm I. formal, dass seine Dienenden berufliche Bildung erfahren sollten und am Ende ihrer Dienstzeit auf untere und mittlere Verwaltungsposten versetzt wurden.

Friedrich II. folgte diesen Ideen und erweiterte die Versorgungsleistungen gerade für militärisch Versehrte in seiner Verwaltung.

Seit 1825 existierte der Rechtsanspruch nach 12 Dienstjahren auf Erteilung eines Zivilversorgungsscheines.⁶⁹ Aus diesem sind der heutige Zulassungs- und der Eingliederungsschein hervorgegangen. Beide Scheine sollen es dem Ausscheidenden erleichtern, eine Anstellung oder Verbeamtung in einer Bundes-, Landes- oder Kommunalverwaltung zu erhalten. Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass jede sechste Stelle im mittleren Dienst, jede neunte Stelle im gehobenen Dienst und jede 10. Stelle im Angestelltenverhältnis für Soldaten vorbehalten werden muss.⁷⁰

Die Scheine sind bei ausscheidenden Soldaten mit einer Verpflichtungszeit von 12 und mehr Jahren beliebt. So wurden durch die Berufsförderungsdienste im Jahr 2009 1714 Scheine erteilt.⁷¹

In einer Zeit, in der sich die BRD mitten in der Weltwirtschaftskrise befindet und ca. vier Millionen Arbeitslose verzeichnet, bieten die Scheine die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz, ausreichend Lohn und geregelte Arbeitszeiten.

⁶⁹ Vgl. Pfefferkorn, Udo, S. 176 - 178

⁷⁰ Vgl. Soldatenversorgungsgesetz (SVG) § 10

⁷¹ Vgl. URL 1: Territoriale Wehrverwaltung 2010, S. 17

Der junge Feuerwehrmann Christian B. ist sich darüber hinaus jedoch sicher: „Der Beruf passt zu mir.“ Bei der Bundeswehr hat er nicht nur die Vorzüge einer pünktlichen Gehaltszahlung genossen. Vielmehr hat er in seinen aktiven Jahren gelernt, Verantwortung zu übernehmen und sich auf seine Kollegen zu verlassen. Kameradschaft und Disziplin haben ihn geprägt. Er ist froh, sich 12 Jahre verpflichtet zu haben. Diese Zeit hat ihm schließlich den Weg dafür geebnet, dass er heute seinen Traumberuf ausüben kann.⁷²

Die Einsatzbereiche im öffentlichen Dienst sind vielfältig. Sie reichen vom nichttechnischen Verwaltungsdienst, über den Polizeivollzugsdienst bis hin zum Feuerwehrtechnischen Dienst. In vielen dieser Bereiche können ehemalige Soldaten ihre bei der Bundeswehr erworbenen Werte, Neigungen und Fähigkeiten erfolgreich einbringen.

⁷² Vgl. Brandt, Dreisbach, Schallenberg, 2009, S.17

4. Zusammenfassung

Ausgehend von der zentralen Fragestellung ließ sich erkennen, dass die Thematik der Wiedereingliederung von ehemaligen Zeitsoldaten ein sehr vielschichtiges Spektrum aufweist. Viele Faktoren beeinflussen und bestimmen diesen einschneidenden Verlauf an einem der vielleicht wichtigsten Zeitpunkte eines Lebens. Hier werden oftmals die entscheidenden Weichen für das persönliche und berufliche Weiterkommen gestellt.

Diese Aufgabe und Herausforderung wird von jedem anders bewältigt und angegangen, was maßgeblich von der jeweiligen Persönlichkeit und dem damit verbundenen Habitus zusammenhängt. Geprägt und geformt wurde und wird jeder durch verschiedene Sozialisationsinstanzen wie Eltern, Schule, Beruf und Gesellschaft, was durch Individualisierungsprozesse die erste Berufswahl als Zeitsoldaten zur Folge haben kann.

Damit kommt noch eine entscheidende Instanz dazu und zwar die Bundeswehr, welche den Menschen aufgrund ihres speziellen von der Zivilwelt teils abgekoppelten Regelwerkes und ihrer besonderen Aufgabenstellung nachhaltig beeinflusst.

Die Vielseitigkeit der Einsatzmöglichkeiten bei der Bundeswehr ergibt eine große Bandbreite an Berufen und Verwendungen, auch im zivilen Leben.

Je nach Dienstzeitdauer und eingeschlagener Laufbahn, erfahren Soldaten einen unterschiedlichen Grad an Qualifizierung und Verantwortung. Je länger eine Dienstzeit dauert, um so intensiver werden diese Erfahrungen internalisiert und für das Berufsverständnis eines Soldaten selbstverständlich.

Oftmals entscheiden sich Karriereverläufe bei der Bundeswehr schon im Vorherein. Es gibt Menschen, die schon vor Eintritt ausschlossen, länger in dieser Institution zu arbeiten, andere hingegen planen eine längere Zeit obligatorisch mit ein. Es bleibt jedoch gleich, wie sich jemand entscheidet. Ein Zeitsoldat muss zum Abschluss seiner Dienstzeit immer etwas mehr an Bildung investieren und nachholen, als es Menschen mit vergleichbaren Tätigkeiten in zivilen Berufen bereits haben. Dafür sind die Aufgaben bei der Bundeswehr teilweise zu spezifisch und nicht direkt in die Zivilwirtschaft übertragbar.

Um einem Scheitern entgegenzuwirken betreibt die Bundeswehr mit ihrem Berufsförderungsdienst einen nicht unbeträchtlichen Aufwand, damit dieser Prozess bei jedem erfolgreich verläuft. Die je nach geleisteter Dienstzeit und absolvierter Ausbildung erworbenen Rechtsansprüche auf Fortbildung und finanzielle Unterstützung können anschließend in die Wissenserweiterung bzw. in eine komplette berufliche Neuorientierung investiert werden. Trotzdem bleiben auch hier Verbesserungsmöglichkeiten, um den Übergang hin zum Zivilberuf optimal zu bewältigen und auch die damit verbundenen Chancen und Möglichkeiten effektiv auszuschöpfen.

Im Ergebnis dieser Arbeit konnte unter anderem festgestellt werden, dass sich zum Ende der Dienstzeit zu viele Soldaten der Illusion hingeben, Berufssoldaten werden zu können. Es wäre seitens der Vorgesetzten und des Berufsförderungsdienstes ratsam, länger dienenden Soldaten zu verdeutlichen, dass es auch berufliche Alternativen jenseits des Berufssoldaten gibt. Gründe dafür sind das zunehmende soziale Sicherheitsbedürfnis, je länger die Dienstzeit ist.

Für gewöhnlich ändert sich mit einem fortschreitenden Lebensalter oftmals auch der soziale Status, zum Beispiel in Form von Familiengründungen sowie Anschaffungen von Immobilien und zwingen den Soldaten zu verantwortungsvollerem Denken, was den Wunsch in der Bundeswehr zu verbleiben, erklären könnte.

Trotz dessen bleiben die Aussichten für einen erfolgreichen beruflichen Wechsel ideal. Länger dienende Soldaten profitieren durch Kooperationen des Berufsförderungsdienstes mit zivilen Firmen immer stärker von Netzwerken zur zivilen Wirtschaft. So zeigte sich im Laufe der Untersuchung auch, dass auch die Bundeswehr neben ihrem primären militärischen Auftrag versucht, die Brücken zwischen Zeitsoldat und Zivilleben kontinuierlich auszubauen. Dies spiegelt sich in den Bemühungen wieder, Ausbildungs- und Studienangebote adäquat den Zivilberufen anzubieten. Dieses Paket aus vielschichtiger beruflicher Erfahrung und Ausbildung sowie der Möglichkeit, sich auf den aktuellsten beruflichen Stand zu bringen, macht die Soldaten sehr attraktiv für eine Vielzahl an potentiellen Arbeitgebern.

Somit kann, in Abhängigkeit vom persönlichen Engagement des Einzelnen und effektiver Nutzung der Weiterbildungsmöglichkeiten vorausgesetzt, aus einem anfänglichen Nachteil ein beträchtlicher fachlicher Vorteil gegenüber anderen erarbeitet werden. Dies konnte anhand einiger Beispiele in dieser Arbeit verdeutlicht werden.

Erfreulicherweise belegen sowohl Forschungsstudien und Befragungen ehemaliger Zeitsoldaten einen positiven Verlauf der Eingliederungsmaßnahmen. Das Verhältnis zwischen Bundeswehr und Bevölkerung, also die Verankerung des Militärs in unserer demokratischen Gesellschaft, ist beispielhaft und lässt die Verbundenheit mit der deutschen Bevölkerung gut erkennen. Das macht es auch jetzigen und späteren Zeitsoldaten leichter, im zivilen Berufs- und Erwerbsleben wieder Fuß zu fassen und vor dem Hintergrund heutiger teils lebensgefährlicher soldatischer Aufgaben eine Bestätigung zu erfahren, welche auch für einen entbehrungsreichen Dienst entschädigt.

5 .Quellenverzeichnis

- Abele, Hans: Budgetäre Implikationen alternativer Rekrutierungssysteme. Wirtschaftsuniversität Wien, 1997
- Apelt, Maja: Militärische Sozialisation. In: Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.): Handbuch Militär und Sozialwissenschaft, Wiesbaden, 2004, S.26-37
- Brandt, Karin/Dreisbach, Susanne/Schallenberg, Judith: Soldaten auf Zeit. In: Durchstarten – Perspektiven für ihr Berufsleben, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2009
- Bröckling, Ulrich: Disziplin. Soziologie und Geschichte militärischer Gehorsamsproduktion. München, 1997
- Bulmahn, Thomas: Wahrnehmung und Akzeptanz der Bundeswehr. In: Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsklima in der Bundesrepublik Deutschland, Strausberg, 2008
- Buhlmann, Thomas u. a.: Ergebnisse der Studentenbefragung an den Universitäten der Bundeswehr Hamburg und München. 2007, Strausberg, 2010
- Dillkofer, Heide/ore/Klein, Paul: Der Unteroffizier der Bundeswehr II - Rekrutierung, Berufszufriedenheit, Selbst- und Fremdbild. München, 1981
- Ebitsch, Sabrina: Schlau dank Uniform. URL: <http://www.zeit.de/2009/49/C-Protokoll-Beham> [Stand: 07.06.2010]
- Elbe, Martin: Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis. In: Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.): Handbuch Militär und Sozialwissenschaft. Wiesbaden, 2004, S.418-429
- Elbe, Martin/Müller, Florian H.: Berufsentscheidungen und Karriereverläufe von Offizieren in der Bundeswehr In: Collmer, Sabine/Kümmel, Gerhard (Hrsg.), Ein Job wie jeder andere? Baden-Baden, 2005, S. 123-143
- Dolpp, Thomas/Klewitz, Michael,/Weniger, Frank In: Gertz, Bernhard (Hrsg.): Soldatenlaufbahnverordnung, 6. Aufl., Regensburg, 2003
- Fischer, Markus (Hrsg.): Abitur – und was jetzt?, Köln, 2009
- Ginzberg, Eli/ So W. Ginzburg/ Sidney Axelrad/ John E. Herma: Occupational Choice: an approach to a general theory. New York, 1963
- Goffman, Erving: Asyl. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt a. Main, 1973

- Grünbuch zu den Folgewirkungen der KSZE. Bonn, 1977, Delbrück, Jost (Hrsg.)
S. 23-29
- Heikenroth, André: Unteroffizier und ziviler Beruf In: Forschungsbericht Nr. 68 des
Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr (SOWI), Strausberg, 1999, S.
9-250
- Hoffmann, Oskar: Der Mensch in der Transformation der Bundeswehr In: Collmer,
Sabine/Kümmel, Gerhard: Ein Job wie jeder andere?
Baden-Baden 2005, S.47-57
- Holland, John L.: Making vocational choices. A theory of vocational personalities and
work environments. Englewood-Cliffs, 1985
- Klein, Paul: Übergang von Zeitoffizieren in das zivile Berufsleben. In: Zeitschrift: „Die
Bundeswehr“, H.2,1986, S.18-19
- Klein, Paul: Ehemalige Zeitoffiziere der Bundeswehr in zivilen Berufen. In:
Arbeitspapier Nr. 74 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr
(SOWI), München ,1993, S.2-20
- Klein, Paul: Unteroffiziere als Führer, Ausbilder und Erzieher sowie als Fachleute in
Technik und Verwaltung. In: Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.):
Handbuch Militär und Sozialwissenschaft, Wiesbaden, 2004, S. 432-438
- Klein, Paul: Soldat und ziviler Beruf In: Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.):
Handbuch Militär und Sozialwissenschaft, Wiesbaden, 2004, S.160-167
- Kümmel, Gerhard/Spangenberg, Stefan: Gewalt, Gesellschaft und Bundeswehr. In:
Arbeitspapier Nr. 111 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr
(SOWI), Strausberg, 1998, S.3-35
- Koch, R./Kossub, B.: Berufswahl und Bundeswehr: Zur Funktionalität von
Selbstselektion für den Offiziersberuf. In: Domsch, Michel /Gerpott, Torsten J.
1988, S.2-20
- Kozielski, Peter Michael: Die Bundeswehr – Spiegelbild der Gesellschaft.
Strausberg, 1998
- Krämer, Markus: Vom Soldaten zum Sicherheitsmitarbeiter. URL:
<http://www.bdgw.de/cms/DSD/1-09/03.pdf> [Stand 07.06.2010]
- Morick, Holger/Neumayer, Markus: Über die Notwendigkeit eines zusätzlichen
Personalentwicklungsbedarfes in der Laufbahn der Zeitoffiziere mit Studium In:
Marr, Rainer (Hrsg.), Kaderschmiede Bundeswehr? Vom Offizier zum Manager,
Neubiberg, 2001
- Parsons, Frank (1909). Choosing a vocation.
- Pfefferkorn, Udo: Der Berufsförderungsdienst in der Bundeswehr. In:
Hartmann/Walther (Hrsg.), Der Soldat in einer Welt im Wandel. München, 1995

Soldatenversorgungsgesetz (SVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2009 (BGBl. I S. 3054)

Starlinger, Thomas K.: Berufsbild „Soldat auf Zeit“. In: Österreichische Militärische Zeitschrift, H.4, Wien, 2001, S.441-450

von Rosen, Claus Frhr.: Staatsbürger in Uniform in Baudissins Konzeption Innere Führung In: Gareis, Sven Bernhard/Klein, Paul (Hrsg.): Handbuch Militär und Sozialwissenschaft, Wiesbaden, 2004, S. 149-158

Warnke, Rudolf: Der ehemalige Zeitsoldat, Bonn, 1968

URL 1:

http://www.terrww.bundeswehr.de/fileserving/PortalFiles/C1256F8900489C69/W26HGHS757INFODE/BF_01_Stand_06012009.pdf

URL 2:

http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLd443NPM3B8mB2MYBIfqRYEawKUzM1McSlqZWGJSSqu_rkZ-bqu-tH6BfkBsaUe7oqAgARnqeeQ!!/delta/base64xml/L2dJQSEvUUt3QS80SVVFLzZfQ18xNk83?yw_contentURL=%2FC1256EF4002AED30%2FW26VJJ3K678INFODE%2Fcontent.jsp

URL 3:

http://mil.bundeswehr-karriere.de/fileserving/PortalFiles/C1256DC500375C10/W2756HEE646INFODE/Studium_bei_der_Bundeswehr_jan2010.pdf

URL 4:

http://www.terrww.bundeswehr.de/fileserving/PortalFiles/C1256F8900489C69/W285ZAV7513INFODE/BFD_Jahresbilanz_2009_Web.pdf

URL 5:

<http://www.bundundberuf.de/2010/03/26/vier-zeitsoldaten-ein-schicksal/>