

Jutta Menschik-Bendele/Harald Haas/Franz Kernic/Andrea Plaschke
(Hrsg.)

**Interkulturelle Herausforderungen im
Österreichischen Bundesheer: Risiken, Chancen
und nachhaltiges Management**

**Abteilung für Klinische Psychologie, Psychotherapie und
Psychoanalyse/Alpen-Adria Universität Klagenfurt**

Swedish National Defence College

Landesverteidigungsakademie Wien

Danksagung

Die Herausgeber bedanken sich beim Swedish National Defence College, Department of Security, Strategy and Leadership/Strategy Section and International Law Centre für die großzügige finanzielle Unterstützung, die dieses Projektes erst ermöglicht hat.

Weiters gilt unser Dank folgenden Herren für die Unterstützung bei der Durchführung unserer empirischen Untersuchung im Österreichischen Bundesheer: Brigadier Mag. Klemens Hofmeister, Leiter der Abteilung Wissenschaft, Forschung und Entwicklung im BMLVS, sowie in der Auslandseinsatzbasis des BMLVS den Heerespsychologen Hofrat Mag. Helmut Slop und ObstdhmfD Dr. Günter Engel.

Jutta Menschik-Bendele, Harald Haas, Franz Kernic, Andrea Plaschke

Klagenfurt/Wien, im Juni 2015

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	7
2. Projektteam	8
2.1) Alpen-Adria-Universität Klagenfurt	
2.2) Swedish National Defence College	
2.3) Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport/ Landesverteidigungsakademie	
3. Grundsätzliche Überlegungen/Forschungsfragen	9
3.1) Interkulturelle Herausforderungen innerhalb von Streitkräften	
3.2) Interkulturelle Herausforderungen in internationalen Einsätzen und Kooperationen des Österreichischen Bundesheeres	
3.3) Forschungsfragen	
4. Forschung	16
4.1) Bedeutsamkeit	
4.2) Methoden und Forschungsplan	
4.2)1. Messinstrument	
4.3) Ziele und erwarteter Nutzen	
5. Ergebnisse der Befragung von Kandidaten und Rückkehrern der EUFOR-, KFOR- und UNDOF-Truppen	19
5.1) Zusammenfassung der Ergebnisse	
5.2) Fragestellungen	
5.3) Das Erhebungsinstrument	
5.3.1) Statistische Methoden	
5.3.2) Untersuchte Stichprobe	
5.4) Ergebnisse der Faktorenanalyse	
5.4.1) Beschreibung Faktor 1: Anpassung Fremder in Österreich	
5.4.2) Beschreibung Faktor 2: Anpassung von Österreichern im Ausland	
5.4.3) Beschreibung Faktor 3: Österreichischer Nationalstolz	
5.5) Beantwortung der Forschungsfragen	
5.5.1) Welche latenten Dimensionen lassen sich aus dem Item-Pool extrahieren?	
5.5.2) Welche Unterschiede zeigen sich zwischen Kandidaten und Rückkehrern in den Faktoren?	
5.5.3) Unterscheiden sich Soldaten mit unterschiedlichen Dienstgraden in den Faktorenwerten?	
5.5.4) Gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen KFOR, EUFOR und UNDOF?	
6. Schlussbemerkungen	43
7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	44
8. Literatur	45

1. Vorwort

Interkulturalität ist ein Begriff, der mittlerweile in unserer globalisierten und auf vielfältige Art vernetzten Welt unverzichtbar geworden ist, und eine Qualifikationsgrundlage für all jene, die über ihre nationalen und kulturellen Grenzen hinaus schauen wollen und/oder müssen. Neben vielen anderen Berufsgruppen ist insbesondere das Militär heute mehr denn je gefordert, seine Dienste auch in so genannten „Out of Area“-Einsätzen zu leisten. Vor allem wenn es sich dabei um friedensichernde Maßnahmen im Rahmen von UN-Mandaten handelt, werden von den Soldatinnen und Soldaten in solchen „notgedrungenen Austauschprozessen zwischen Kulturen“ interkulturelle Kompetenzen gefordert. Zwar mag das Militär selbst dabei vorwiegend von der Idee der Einsatzoptimierung geleitet werden, jedoch würde eine eher psychologische Sichtweise dazu noch die Chance bieten, sich selbst, seine Kultur und auch seine Identität reflektieren zu können.

Wissenschaftliche Forschung im interkulturellen Bereich kann einerseits Theorien und Modelle bis hin zu Hybriditätskonzepten etc. von Interkulturalität generieren und prüfen, andererseits aber auch im Sinne von Umberto Eco's Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten ganz praktischen Nutzen hervorbringen. In diesem Sinne ist auch das dieser Publikation zugrunde liegende Forschungsprojekt zu verstehen: als ein Instrument der Diagnose vorhandener oder fehlender interkultureller Kompetenzen und als die Grundlage für darauf aufbauende Maßnahmen der Förderung interkultureller Kompetenzen. Dies nicht nur im Sinne eines möglichst reibungslosen Dienstbetriebes im Ausland, sondern auch der ganz persönlichen Erweiterung des Horizontes einer jeden Soldatin und eines jeden Soldaten, die nicht nur im Rahmen der Auslandseinsätze des Österreichischen Bundesheeres, sondern auch in ihrem privaten Leben in Österreich zunehmend mit Interkulturalität in Kontakt treten werden.

Jutta Menschik-Bendele, Harald Haas, Franz Kernic & Andrea Plaschke

2. Projektteam

2.1) Alpen-Adria-Universität Klagenfurt:

- a) *Projektleiterin*: O. Univ. Prof. MMag. Dr. Jutta Menschik-Bendele, Leiterin der Abteilung für Klinische Psychologie, Psychotherapie und Psychoanalyse
- b) *Wissenschaftliche Mitarbeiter*: OR MMag. Dr. Harald Haas, Dr. Andrea Plaschke, MSc

2.2) Swedish National Defence College:

Univ. Prof. Mag. Dr. Franz Kernic, Department of Security, Strategy and Leadership/Strategy Section and International Law Centre

2.3) Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport/Landesverteidigungsakademie:

Oberst dhmfD Mag. Georg Ebner

2.4) Fragebogenentwicklung:

Univ. Prof. Dr. Walter Renner

2.5) Datenerhebung, Studiendesign, Text:

OR MMag. Dr. Harald Haas

2.6) Datenauswertung:

Mag. Birgit Senft

Univ. Prof. Dr. Walter Renner

OR MMag. Dr. Harald Haas

3. Grundsätzliche Überlegungen/Forschungsfragen

Nicht nur Staaten, vor allem der westlichen Welt, sehen sich mehr und mehr mit interkulturellen Herausforderung konfrontiert, sondern auch ihre Streitkräfte – die Verkörperung des Nationalstaates, Symbole nationaler Souveränität und letztlich Mittel der Abwehr von feindlichem „Fremden“ (Klein, 1997, S. 2) – müssen sich der Frage des Umgangs mit anderen Kulturen nach innen ebenso wie nach außen stellen. Streitkräfte wie jene der USA, Frankreichs oder Deutschlands forschen seit längerer Zeit, wie denn der Kontakt und das Leben mit fremden Kulturen machbar sind und welche Probleme dabei auftreten können. Auch das Österreichische Bundesheer (ÖBH) wird sich immer mehr vor diese Aufgabe gestellt sehen, wobei vor allem zwei Bereiche von großer Bedeutung sein dürften:

- a) Die zunehmende Anzahl jener Soldaten im ÖBH, die einen nicht österreichischen bzw. nicht europäisch-christlichen kulturellen Background haben, und die vermehrt in zwei Bereichen auftreten werden, nämlich
 - a. als Kadersoldaten und
 - b. als Rekruten;
- b) sowie die interkulturellen Herausforderungen im Rahmen von Auslandseinsätzen des ÖBH, die wiederum zwei Bereiche umfassen, nämlich
 - a. die Zusammenarbeit in multinationalen Truppenkörpern und
 - b. den Umgang mit der jeweils lokalen Bevölkerungen im Einsatzgebiet.

3.1) Interkulturelle Herausforderungen innerhalb von Streitkräften

Hofstede, der sich eingehend mit interkulturellen Aspekten in Organisationen beschäftigt, beschreibt Kultur als eine Art von mentaler Software, die in frühester Kindheit „programmiert“ wurde:

„It is the collective programming of the mind which distinguishes the members of one group or category of people from another.“ (Hofstede, 1994, S. 5)

Er unterscheidet aber deutlich *Kultur* mit ihren jeweiligen Symbolen, Helden, Ritualen Normen und Werten als etwas Erlerntes von der *individuellen Persönlichkeit* und der *menschlichen Natur*. Nachdem die meisten Menschen gleichzeitig verschiedenen Gruppen bzw. Kategorien von Menschen angehören, verfügen sie über mehrere Schichten der mentalen Programmierung (Nationalität, Ethnie, Religion, Gender, Generation, Sozialschicht, Arbeitsverhältnisse etc.), wobei das Konzept der Zugehörigkeit zu einer Nation ein ziemlich junges ist (in ehemaligen

Kolonien sogar erst seit einigen Jahrzehnten besteht) und sich bei den Bediensteten weltweit agierender Konzerne verwaschen zeigen kann. Innerhalb von Nationalstaaten existieren jedenfalls meist religiöse, ethnische und auch regionale Unterschiede, die einerseits durch Assimilierung verwischt werden können, andererseits aber Grundlage für Abgrenzung, Diskriminierung und Ungleichheiten sein können. Ungleichheiten gibt es in jeder Gesellschaft und in jedem Staat – die Frage ist, wie damit umgegangen wird.

In streng hierarchischen Systemen wie dem Militär gibt es notgedrungen starke Ungleichheiten zwischen Kommandanten und Untergebenen; hier treffen oft jene, die schon außerhalb des Militärs, also in der Gesellschaft, oft negative Erfahrungen mit Ungleichheit gemacht haben, auf deren Potenzierung. Gerade in solchen Fällen steht und fällt die Identifikation des Untergebenen mit dem System damit, wie kompetent Vorgesetzte auch mit Ungleichheiten umgehen (ebd., S. 5ff). Sollen multikulturelle Begegnungen erfolgreich ausgehen, müssen jedenfalls alle Beteiligten davon ausgehen, dass nicht nur eine Seite die richtigen Werte, Einstellungen, Erwartungen und Vorstellungen hat, sondern dass alle ihre jeweiligen Werte, Einstellungen, Erwartungen und Vorstellungen akzeptieren (ebd. S. 237).

In den USA, deren Militär eine lange Tradition der Rekrutierung von Soldaten aus verschiedenen ethnischen/rassischen Gruppen aufweist, führten teils gewaltsame Auseinandersetzungen zwischen farbigen Soldaten und ihren (weißen) Vorgesetzten schon in den 1960er-Jahren dazu, sich intensiv mit interkulturellen Aspekten innerhalb der Streitkräfte auseinanderzusetzen. Breit angelegte Studien Mitte der 1990er-Jahre ergaben, dass es innerhalb der US-Streitkräfte zwar Spannungen zwischen Soldaten verschiedener Rassen gab, dass sich jedoch das allgemeine Verhältnis dieser Soldaten zueinander in den Jahren vor den Studien deutlicher verbessert hatte als innerhalb der zivilen Gesellschaft (Scarville et al., 1997, S. IV). Das „Defense Equal Opportunity Management Institute“ („DEOMI“) der US-Streitkräfte ist heute für die interkulturelle Forschung in den US-Streitkräften zuständig (wobei das Hauptziel des DEOMI die Unterstützung der Kampfbereitschaft der Streitkräfte ist).¹ Als hauptsächliche Probleme, die zwischen ethnischen und rassischen Gruppen vor allem auch innerhalb des Militärs auftreten können, sieht das DEOMI:

- a) verzerrte Perzeptionen von Ereignissen, die innerhalb des Systems stattfinden;
- b) die Ambivalenz zwischen ethnischer/rassischer und militärischer Identität;
- c) Vorurteile;

¹ Vgl.: <http://www.deomi.org/AboutDEOMI/DEOMIHistory.cfm> [20.09.2008].

- d) einen „ultimativen Grundirrtum der Attribution“ (Fehler werden der Persönlichkeit und der Motivation bestimmter Gruppen zugeschrieben, Erfolge nur deren Glück).

Als Lösungsansätze für diese Probleme werden vom DEOMI folgende Maßnahmen gesehen (Knouse & Dansby, 2000, S. 204):

- a) Interkulturelles Training, das vor allem auch die Stärken der verschiedenen Gruppen herausstreicht;
- b) die Unterstützung von Maßnahmen, die Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten der verschiedenen Gruppen betonen, ebenso wie von übergeordneten Zielen und Aufgaben;
- c) die Belohnung erfolgreicher Interaktion zwischen den Gruppen.

Das „United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences“ unterstützt diese Vorschläge und fordert die Forcierung des transkulturellen Trainings für Führungspersönlichkeiten in den US-Streitkräften. Transkulturelle Kompetenz soll mittels intensiven Trainings auf- und ausgebaut werden, wobei diese Kompetenz sowohl eine allgemeine interkulturelle als auch eine für den jeweiligen Einsatz spezifische transkulturelle Fähigkeit (regionale kulturelle Expertise, Sprachkenntnisse etc.) beinhaltet. Das transkulturelle Training soll sowohl Wissen vermitteln, als auch auf die jeweiligen Persönlichkeitseigenschaften des Trainees eingehen (Abbe, Gulick & Herman, 2008, S. 1ff).

Um im Bereich „Equal Opportunity“ (EO, sowohl geschlechtsbezogen als auch im Hinblick auf Rasse/Ethnie) empirische Untersuchungen durchzuführen und Kommandanten verschiedener Ebenen einen Einblick in den Stand von EO in ihrem Kommandobereich zu geben, wurde vom DEOMI als Meßinstrument das „Military Equal Opportunity Climate Survey“ (MEOCS) entwickelt. Ziel von MEOCS ist es, die Zusammenhänge entsprechend folgender Definition aufzuzeigen:

„... the expectation by individuals that opportunities, responsibilities, and rewards will be accorded on the basis of a person's abilities, efforts and contributions, and not on race, color, sex, religion or national origin ...“ (Estrada, Stetz & Harbke, 2007, S. 138).

Eine Analyse der Angaben von insgesamt über 600 000 Probanden ergab, daß weiße männliche Soldaten, Soldaten in logistischen Funktionen sowie Offiziere das EO-Klima weit positiver sahen als weibliche bzw. farbige Soldaten, Soldaten mit niedrigen Dienstgraden und Angehörige von Kampfeinheiten (Knouse & Dansby, 2000, S. 205f). Andere Studien in den US-Streitkräften bestätigen dies, indem sie z. B. ergeben, dass etwa zwei Drittel der befragten Soldaten „racially offensive encounter“ im Dienst erlebt hatten (Antecol & Cobb-Clark, 2008, S. 550f). Die

Perzeption des EO-Klimas hat wiederum Auswirkungen auf die Dienstverrichtung und auf die generelle Einstellung der SoldatInnen zum System Militär (Estrada & Harbke, 2008, S. 466ff).

Die interkulturelle Herausforderung wurde auch in europäischen Streitkräften erkannt. Studien in den niederländischen Streitkräften haben im Jahr 2006 ergeben, dass sich die befragten Soldaten dem Thema Multikulturalität gegenüber mehrheitlich nicht besonders aufgeschlossen bzw. unterstützend zeigten; sie bevorzugten eher die Assimilierung von Minderheiten im öffentlichen Bereich und die Trennung von ihnen im privaten Bereich. Insgesamt scheint sich die multikulturelle Einstellung der Soldaten sogar zu verschlechtern, wobei in den Niederlanden „kulturelle Vielfalt“ (diversity) auf dem Prüfstand steht und nicht wie in den USA „positive Diskriminierung“ („affirmative action“) bzw. „Chancengleichheit“ („equal opportunity“) (Bosman, Richardson & Soeters, 2007, S. 339ff).

Die deutsche Bundeswehr befasst sich seit längerer Zeit mit der Einstellung der zivilen Gesellschaft zum Militär und mit den Einstellungen der Soldaten selbst. Verschiedene „Kulturen“ dürften in der deutschen Bundeswehr schon unter den deutschen Soldaten aus dem ehemaligen West- und Ostdeutschland existieren (Leonhard, 2004, S. 48ff). Insgesamt scheint dort das Militär nicht unbedingt ein Spiegel der Gesellschaft zu sein, weil einerseits Frauen und ältere Menschen unterrepräsentiert sind, andererseits durch Auswahlverfahren eine verwendungsspezifische Auslese betrieben wird, die es in der zivilen Gesellschaft nicht gibt. Trotzdem zeigen sich deutsche Soldaten in ihren politischen Einstellungen als eher in der Mitte befindlich und extremen Ideologien gegenüber abhold (Kozielski, 1998, S. 3ff), sie zeigen keinen signifikanten Hang zur Fremdenfeindlichkeit, wenngleich sie nationaler ausgerichtet erscheinen als der Durchschnitt der gleichaltrigen Bevölkerung (Gareis, Kozielski & Kratschmar, 2001, S. 55ff).

3.2) Interkulturelle Herausforderungen in internationalen Einsätzen und Kooperationen des Österreichischen Bundesheeres

Auslandseinsätze europäischer Streitkräfte finden oft großes jeweils nationales Medieneco bei der Berichterstattung über das Militär, und zwar bedauerlicherweise gerade dann, wenn Negativschlagzeilen gemacht werden können (Bulmahn, 2004a, S. 2ff). Dies besonders, wenn europäische Soldaten entweder Angehörige der jeweiligen lokalen Bevölkerung im Einsatzgebiet töten oder wenn sie selbst getötet werden. Grundsätzlich kann dies jedem Kontingent passieren; ein Beispiel dafür ist das schwedische Kontingent, das in Afghanistan im Rahmen von ISAF eingesetzt wird:

- schwere Verwundung eines schwedischen Soldaten bei einem Bombenanschlag im August 2008²;
- regelmäßige Angriffe durch lokale Widerstandskämpfer, ein besonders schwerer erfolgte im April 2009³;
- Tötung dreier Afghanen durch schwedische Soldaten in einem Feuergefecht im Juli 2009⁴;
- Foltervorwurf von Amnesty International an das schwedische Kontingent im Rahmen der Auslieferung eines afghanischen Gefangenen an die afghanischen Behörden⁵;
- Zwischen 2002 und 2009 wurden zwei schwedische Soldaten in Afghanistan bei Feuergefechten getötet, drei verwundet⁶.

Wenngleich die Bevölkerung beispielsweise Deutschlands insgesamt eine verstärkte internationale Beteiligung nationaler Streitkräfte befürwortet (Fiebig & Bulmahn, 2007, S. 2ff) und militärischen Auslandseinsätzen gegenüber eher positiv eingestellt ist, verringert sich diese Zustimmung, je mehr diese Einsätze zu Kampfeinsätzen werden (Bulmahn, 2004b, S. 5ff). Österreichische Soldaten waren im Jahr 2012 in insgesamt 14 Einsätzen außerhalb Österreichs stationiert, die bekanntesten Einsatzgebiete waren damals der Golan, Bosnien und der Tschad, beinahe 1 300 österreichische Soldaten bildeten in diesen Einsätzen ein ständiges Aushängeschild des Bundesheeres.⁷ Der geplante Auf- und Ausbau einer europäischen Verteidigungs- und Interventionsmacht lässt darauf schließen, dass das österreichische Militäengagement im Ausland nicht nur zunehmen, sondern auch in gefährlichere Einsätze münden wird. Die österreichischen „Friedensengel“ sehen sich in ihren Auslandseinsätzen nicht nur mit kulturellen Unterschieden, schwierigen klimatischen Bedingungen, unterschiedlichen Denkmustern, Sitten, sozialen Gebräuchen und Religionen konfrontiert. Ihre Einsätze werden zunehmend gefährlicher, und sie sind zudem verschiedenen Problemkreisen ausgesetzt:

- a) Die Motivation der Soldaten, in einen Auslandseinsatz zu gehen (primär ökonomische Faktoren, sekundär individuell-lebensbezogene und soziale Faktoren, tertiär allgemein kulturelle und militärspezifische Faktoren), wird in vielen Fällen konterkariert. Die Mehrheit der Soldaten erfährt Probleme in den Bereichen Sexualität, Alkoholkonsum und Freizeitgestaltung.
- b) Die Soldaten bringen in den Einsatzraum die in Österreich gegenüber den im Einsatzraum indigenen Bevölkerungen gängigen Stereotype und Vorurteile mit und

² Vgl.: <http://www.thelocal.se/13484/20080804/> [21.10.2009].

³ Vgl.: <http://www.thelocal.se/18786/20090410/> [10.04.2009].

⁴ Vgl.: <http://www.thelocal.se/20880/20090724/> [24.07.2009].

⁵ Vgl.: <http://www.thelocal.se/21726/20090827/> [25.10.2009].

⁶ Vgl.: <http://www.thelocal.se/22558/20091009/> [21.10.2009], <http://www.thelocal.se/22592/20091011/> [25.10.2009].

⁷ Vgl.: <http://www.bmlv.gv.at/ausle/index.shtml> [18.09.2008].

haben im Einsatzraum nicht immer Möglichkeiten, diese durch v. a. persönliche Kontakte abzubauen.

- c) Soldaten im Auslandseinsatz sind aufgrund ihrer Abschottung von der „zivilen Welt“ in viel stärkerem Ausmaß in einer Art von „militärischem Männerbündnis“ eingebunden, das besondere gruppenspezifische Eigenheiten aufweist.
- d) Aufgrund der Einbindung in multinationale und damit auch multikulturelle Verbände müssen österreichische Soldaten mit anderen Nationalitäten und Soldaten anderer Staaten zusammenarbeiten und sich im Rahmen der Eigenkultur des Einsatzes auf unterschiedlichste Kulturen einlassen.
- e) Die Soldaten erleben während ihres Auslandseinsatzes Gefahren für Leib und Leben, die sie in Österreich kaum realisieren müssen (Haas & Kernic, 1998, S. 51ff).

Die Internationalisierung militärischen Lebens ist mittlerweile ein globales Phänomen geworden. So standen beispielsweise im ehemaligen Jugoslawien in den letzten Jahren Soldaten aus bis zu 44 Nationen unter einem gemeinsamen Kommando. Gerade für das Militär, das gemeinhin besonders national gesinnt ist, stellt die Zusammenarbeit mit anderen Nationen und die Integration in multinationale Strukturen eine beachtliche Herausforderung dar. Diese „postnationale“ Ära erfordert von den Militärs einen hohen Grad an interkultureller Kompetenz und eine gewisse Ambivalenz hinsichtlich der Loyalitäten. Selbst wenn Soldaten aus Nationen, die seit Jahrzehnten Bündnispartner in der NATO sind, in multinationalen Einsätzen miteinander arbeiten, erscheint es für sie oft schwierig, dort ihre nationalen Grenzen und Beschränkungen zu überwinden. Wenngleich dies leichter wird, je länger diese Zusammenarbeit dauert, sind Anfangsschwierigkeiten dennoch offensichtlich gegeben (wobei es aber auch einen bedeutsamen Anteil an Soldaten gibt, die am Ende eines multinationalen Einsatzes angeben, sie hätten nun eine schlechtere Meinung von anderen Kontingenten als zu Beginn des Einsatzes). Letztlich haben nationale Loyalitäten eindeutig Vorrang gegenüber multinationalen Loyalitäten, und ähnlich spielen Mentalität und Verhalten eine ungebrochen große Rolle in der gegenseitigen Wertschätzung (Maniscalco, Aubry & Rosato, 2008, S. 89ff). Diese kulturellen Orientierungsmuster kommen besonders in kritischen Situationen zum Ausdruck (Paschotta, 2008, S. 123ff), in denen es zu starker Konkurrenz bis hin zu Feindseligkeiten zwischen den Verbündeten kommen kann. Letztlich scheint sich aber bei Vorhandensein gemeinsamer Ziele und ständigem Kontakt unter den Soldaten in multinationalen Einheiten Hofstede's Hypothese der kulturellen Anpassung zu bestätigen, wobei es eher möglich ist, Haltungen gegenüber den Soldaten anderer Nationen, mit denen zusammengearbeitet wird, zu verbessern, als generelle nationale Charakterzuschreibungen zu ändern (Moelker, Soeters & vom Hagen, 2006, S. 15ff). Um in einer multinationalen Truppe erfolgreich und zielführend zusammenarbeiten zu können,

werden – bei aller sonstigen Unterschiedlichkeit – gemeinhin mehrere Stufen der Standardisierung gefordert:

- a) Kompatibilität (ungestörte Interaktion),
- b) Interoperabilität (komplementäre Kooperation),
- c) funktionale Auswechselbarkeit von Gerät und Personal,
- d) Angleichung von Ausrüstung und Ausbildung.

Damit aber diese Anforderungen erfüllt werden können, sind die ungestörte Kommunikation zwischen den involvierten Truppen und damit interkulturelle Fähigkeiten unbedingt vonnöten (Gareis et al., 2003, S. 25f).

3.3) Forschungsfragen

Dieses Forschungsprojekt geht von folgenden Forschungsfragen aus, wobei sich die dritte Forschungsfrage auf eine mögliche zweite Phase nach der Erhebung des Ist-Zustandes bezieht und damit vorläufig nicht im Rahmen dieser Studie beantwortet werden kann:

- a) Werden österreichische Soldatinnen und Soldaten ihre kulturspezifischen Verhaltens- und Erlebnisweisen auch im Militärdienst und besonders im militärischen Auslandseinsatz beibehalten?
- b) Führt die Zunahme der Anzahl von Soldatinnen und Soldaten im ÖBH, die über einen anderen als den europäisch-christlichen Hintergrund verfügen, auch innerhalb des ÖBH zu interkulturell bedingten Spannungen und zum Auftreten von Problemfeldern?
- c) Ist es möglich, durch eine entsprechende Schulung von Führungspersönlichkeiten der meisten Führungsebenen innerhalb des ÖBH die „interkulturelle Herausforderung“ im ÖBH nicht nur zu meistern, sondern Konflikten und Problemen, die in anderen Armeen bereits zutage getreten sind, vorzubeugen bzw. ihrer Eskalation vorzubeugen?

4. Forschung

4.1) Bedeutsamkeit

Die Beforschung interkultureller Themen ist nicht nur in westlichen demokratisch-pluralistischen Gesellschaften im Allgemeinen, sondern in deren Streitkräften im Speziellen von zunehmender Bedeutung. Geht es bei Ersteren darum, möglichen negativen gesellschaftlichen Entwicklungen vorzubeugen, ist es bei Zweiteren das Erfordernis der nationalen wie internationalen Einsatzfähigkeit, das dazu führt, sich mit inter- bzw. multikulturellen Themen auseinanderzusetzen. Dieses Projekt versteht sich als eine Form der Forschung, welche die Abteilung für Klinische Psychologie, Psychotherapie und Psychoanalyse der Alpen-Adria Universität Klagenfurt in Zusammenarbeit mit Forschern der Landesverteidigungsakademie in Wien und des National Defence College in Stockholm durchführt. Gleichzeitig wird dadurch auch die strenge Wissenschaftlichkeit dieser Forschung garantiert, ebenso wie die fachlich strengen Kriterien eine ausreichende Ausarbeitung von Trainings- und Schulungsprogrammen ermöglichen, sollte sich das BMLVS auf der Basis der Forschungsergebnisse dazu entschließen.

4.2) Methoden und Forschungsplan

Dieses Projekt gliedert sich in zwei Phasen:

- a) Empirische Feldforschung mit ausgesuchten Soldatinnen und Soldaten des ÖBH im Verlauf der Jahre 2010 und 2011 sowie Auswertung der erhobenen Daten bis Ende 2011; die Befragungen der Soldatinnen und Soldaten des ÖBH fanden in der Auslandseinsatzbasis des BMLVS in Götzendorf im Zeitraum von Juli 2010 bis Juni 2011 statt.

Die Rotationen der österreichischen Auslandskontingente EUFOR (European Union Force, Bosnien-Herzegowina), KFOR (Kosovo Force, Kosovo) und AUSBATT/UNDOF (Austrian Battalion/United Nations Disengagement Observer Force, Syrien/Israel) bieten grundsätzlich die Möglichkeit, österreichische Soldaten vor Beginn bzw. nach Ende ihres Auslandseinsatzes zu befragen. Im Rahmen dieses Projektes wurde erstmals empirische Forschung (Erhebung des „Ist“-Zustandes) mittels eines eigens für diese Kontingente entwickelten Fragebogens durchgeführt. Die in die Einsatzräume verlegenden Soldatinnen und Soldaten wurden dabei über ihre

Erwartungen, aus den Einsatzräumen heimkehrende Soldatinnen und Soldaten über ihre gemachten Erfahrungen befragt (siehe Anhang I).

- b) Ausarbeitung spezifisch abgestimmter interkultureller Schulungs- und Trainingsprogramme für Soldatinnen und Soldaten verschiedener Führungsebenen des ÖBH, ab Vorliegen der Ergebnisse dieser Studie, auf der Basis der Forschungsergebnisse und entsprechend den Vorgaben des ÖBH, falls dies seitens des BMLVS in Auftrag gegeben wird.

4.2.1) *Messinstrument*

Für dieses Projekt wurde von Univ. Prof. Dr. Walter Renner im Auftrag der Abteilung für Klinische Psychologie, Psychotherapie und Psychoanalyse an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt ein eigener „Fragebogen zur interkulturellen Kompetenz“ für Kandidatinnen und Kandidaten sowie für Rückkehrerinnen und Rückkehrer in deutscher und englischer Sprache entwickelt.

4.3) **Ziele und erwarteter Nutzen**

Dieses Projekt hat grundsätzlich drei Ziele:

- a) kurzfristig eine Erhebung des „Ist-Standes“ von „Interkulturalität“ im ÖBH, also des Ausmaßes der Betroffenheit, der Einstellungen und Erfahrungen im interkulturellen Umgang, der Problembereiche und deren möglicher Bewältigung;
- b) mittelfristig darauf aufbauend die Erarbeitung von Trainings- und Ausbildungsprogrammen für alle Führungsebenen, um die interkulturellen Herausforderungen im Inneren wie auch nach außen erfolgreich bewältigen zu können;
- c) langfristig die Durchführung begleitender Forschung zwecks Evaluierung der Trainings- und Ausbildungsprogramme.

Der beabsichtigte langfristige und nachhaltige Nutzen für das ÖBH ist neben einer Erhebung des Ist-Standes inter- und multikultureller Angelegenheiten im ÖBH die Analyse möglicher Problembereiche und struktureller Defizite. Darauf aufbauend soll die pro-aktive Bewältigung

interkultureller Herausforderungen erfolgen, die – wie in anderen Streitkräften demokratischer Staaten auch – auf das ÖBH zukommen werden bzw. bereits virulent sind.

5. Ergebnisse der Befragung von Kandidaten und Rückkehrern der EUFOR-, KFOR- und UNDOF-Truppen

5.1) Zusammenfassung der Ergebnisse

Insgesamt wird den Aussagen zur Anpassung von Personen im Ausland eher wenig zugestimmt. Die Haltung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund ist bei Rückkehrern etwas kritischer ausgeprägt als bei Kandidaten. Während noch 70 % der Kandidaten verneinen, dass Personen mit Migrationshintergrund nicht wirklich zum Bundesheer gehören, sind es bei den Rückkehrern nur noch 62 %. Dass man mit Personen mit Migrationshintergrund ausgezeichnet zusammenarbeiten kann, haben 57 % der Kandidaten und 51 % der Rückkehrer angegeben. In Summe tätigten etwa 20 % der Befragten kritische Aussagen gegenüber Soldaten mit Migrationshintergrund und etwa 20 % bis 30 % nehmen dazu eine neutrale Position ein. 91 % der Kandidaten, aber nur 78 % der Rückkehrer haben der Aussage zugestimmt, dass ihr Einsatz Ausdruck internationaler Zusammenarbeit ist und nicht herablassende Hilfe des Stärkeren für den Schwächeren. Etwa die Hälfte aller Befragten ist der Ansicht, dass die österreichische Staatsbürgerschaft viel zu großzügig verliehen wird. Andererseits wird auch in geringem Ausmaß erwartet, dass andere Nationen auf ihre kulturellen Eigenheiten in der internationalen Zusammenarbeit verzichten.

Eine deutliche Einstellungsänderung zeigt sich bei der Aussage, dass es schwerer sei, Angehörige einer fremden Kultur zu beschützen als die Bevölkerung Österreichs. Dieser Aussage haben 56 % der Kandidaten und nur 34 % der Rückkehrer zugestimmt. Aber ein Viertel bis ein Drittel der Befragten ist der Ansicht, dass die Österreicher den Angehörigen der anderen Nationen überlegen sind.

Auf der Basis der unter Punkt 3 beschriebenen Faktorenanalyse kann davon ausgegangen werden, dass sich die Aussagen des Fragebogens auf folgende drei Faktoren reduzieren lassen:

1. Anpassung von Fremden in Österreich,
2. Anpassung von Österreichern im Ausland,
3. österreichischer Nationalstolz.

Rückkehrer fordern insgesamt mehr Anpassung von Fremden in Österreich und etwas mehr Anpassung von Österreichern im Ausland, weisen aber etwas niedrigere Werte im Nationalstolz auf.

Von allen Gruppen wurde von jener der Offiziere im geringsten Ausmaß eine Anpassung von Fremden in Österreich gefordert; die Gruppen Rekruten/Chargen und Unteroffiziere forderten in der Gruppe der Rückkehrer mehr Anpassung als in der Gruppe der Kandidaten.

Von der Gruppe der Offiziere wurde auch am wenigsten eine Anpassung von Österreichern im Ausland erwartet. Etwas höher lagen die Werte der Unteroffiziere und am höchsten jene der Rekruten/Chargen. Die beiden letztgenannten Ränge wiesen in der Gruppe der Rückkehrer höhere Werte auf als in der Gruppe der Kandidaten.

Die Faktormittelwerte für Nationalstolz lagen im Bereich der Ausprägungen „neutrale Position“ und „Zustimmung“ näher zur Ausprägung „Zustimmung“. Anders als bei den beiden Anpassungsfaktoren wiesen Rückkehrer niedrigere Werte auf als Kandidaten, und Offiziere wiesen höhere Werte auf als niedrigere Ränge.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die UNDOF-Truppen am meisten Anpassung gleichermaßen von Fremden in Österreich wie von Österreichern im Ausland erwarteten, die KFOR-Truppen im Mittelfeld lagen und die EUFOR-Truppe den niedrigsten Mittelwert aufwies. Beim Nationalstolz wies die EUFOR-Truppe den höchsten Wert auf, KFOR- und UNDOF-Truppe lagen etwas darunter.

5.2) Fragestellungen

1. Welche latenten Dimensionen lassen sich aus dem Item-Pool extrahieren?
2. Welche Unterschiede zeigen sich zwischen Kandidaten und Rückkehrern in den Faktoren?
3. Unterscheiden sich Soldaten unterschiedlicher Dienstgrade in den Faktorenwerten?
4. Gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen KFOR, EUFOR und UNDOF?

5.3) Das Erhebungsinstrument

Das verwendete Erhebungsinstrument setzte sich aus 36 Fragen zusammen, die den Soldaten in drei Frageblöcken präsentiert wurden:

Fragenblock	Anzahl der Items
Ich erwarte, dass sich in meinem Einsatz in der multinationalen Force Folgendes bewahrheiten wird:	12
Ich erwarte, dass sich bei meinen Kontakten mit der einheimischen Bevölkerung während meines Auslandseinsatzes Folgendes bewahrheiten wird:	12
Ich erwarte, dass sich hinsichtlich heeresinterner Kontakte während meines Auslandseinsatzes Folgendes bewahrheiten wird:	12

Tabelle 1: Fragenblöcke und Anzahl der Items des Erhebungsinstrumentes.

Für die Befragung der Rückkehrer wurden die einleitenden Sätze auf die Situation *nach* dem Auslandseinsatz umformuliert.

Alle Items wurden den Probanden anhand einer 5-stufigen Likert-Skala dargeboten, deren Skalenpunkte wie folgt verbalisiert wurden:

- starke Ablehnung der betreffenden Feststellung
- Ablehnung der betreffenden Feststellung
- 0 eine neutrale Position
- + Zustimmung zur betreffenden Feststellung
- ++ starke Zustimmung zur betreffenden Feststellung

Die Probanden wurden aufgefordert, die neutrale Kategorie „0“ möglichst selten zu wählen.

5.3.1) Statistische Methoden

Die Daten wurden mit SPSS 18.0 analysiert. Abbildungen wurden mittels SPSS und EXCEL angefertigt. Folgende Methoden wurden im Rahmen der Analyse angewandt:

- Faktorenanalyse – ein hypothesengenerierendes exploratives Verfahren, das latente Dimensionen aus einem Item-Pool extrahiert (Hauptkomponentenanalyse oder Principal Component Analysis – PCA, Varimax-Rotation);
- mehrfaktorielle multivariate Varianzanalyse zur Überprüfung signifikanter Unterschiede zwischen interessierenden Gruppen;
- Zusammenhänge zwischen den Faktoren wurden mittels Pearson-Korrelation errechnet.

5.3.2) Untersuchte Stichprobe

In die Analyse konnten 555 Fälle einbezogen werden, 12 Fälle wurden aufgrund der zu hohen Zahl fehlender Antworten ausgeschlossen. 126 Fragebögen von Kandidaten und 429 Fragebögen von Rückkehrer wurden ausgewertet.

Der größte Anteil der Fragebögen entfiel auf die Gruppe KFOR mit 311 Personen oder 56 %. Unter ihnen waren 90 Kandidaten und 221 Rückkehrer. Der EUFOR-Truppe gehörten 123 Personen an, 36 Kandidaten und 87 Rückkehrer. Von der KFOR-Truppe wurden 121 Rückkehrer befragt.

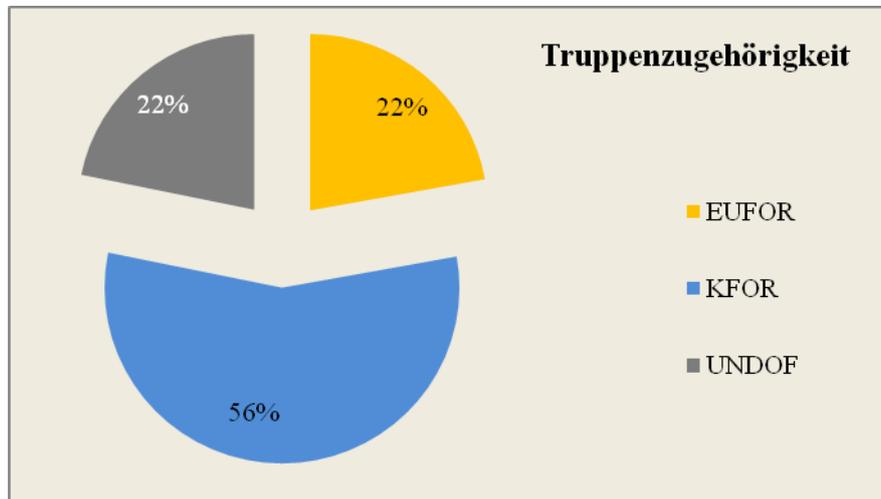


Abbildung 1: Truppenzugehörigkeit der Befragten.

Die Stichprobe setzte sich aus 293 Rekruten/Chargen (53,4 %), 194 Unteroffizieren (35,3 %) und 62 Offizieren (11,3 %) zusammen.

Unter den Kandidaten und Rückkehrern waren je 53 % Rekruten/Chargen. Der Anteil der Offiziere war in der Gruppe der Kandidaten (19 %) etwas höher als in der Gruppe der Rückkehrer (9 %). Dafür waren in der Gruppe der Kandidaten weniger Unteroffiziere (28 %) als in der Gruppe der Rückkehrer (37 %).

5.4) Ergebnisse der Faktorenanalyse

Die Voraussetzungen zur Durchführung einer Faktorenanalyse wurden geprüft und erwiesen sich als gegeben. Nach Bortz und Döring (2002) hat es sich durchaus eingebürgert, dass Likert-Skalen mittels Faktorenanalyse auf Dimensionalität geprüft werden. Aufgrund der Stichprobengröße von $N = 555$ und hoher Faktorladungen von jeweils 3 bis 4 Items pro Skala ($> 0,60$) können die extrahierten Faktoren als reliabel betrachtet werden (Guadagnoli & Velicer, 1988; zit. nach Bortz, 1999).

Durchgeführt wurde eine Hauptkomponentenanalyse (PCA), durch die eine Strukturierung und Reduzierung der Daten vorgenommen werden kann (Wirtz & Nachtigall, 2006). Die Eignung der Daten für eine Faktorenanalyse konnte mittels Kaiser-Meyer-Olkin - KMO-Maß - nachgewiesen

werden. Der KMO-Wert lag bei 0,875, was nach Kaiser und Rice (1974) für eine gute Eignung der Daten zur Interpretation der Faktorenanalyse spricht. Der Bartlett's Test of Sphericity zeigt ein signifikantes Ergebnis ($\text{Chi}^2 = 5148,33$; $\text{df} = 630$; $p < 0,001$).

Berücksichtigt wurden bei der Interpretation Faktoren mit einem Eigenwert > 1 . Das Ergebnis der Analyse ergab schlussendlich eine 3-faktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von 34,54 %.

Drei Items mussten aufgrund von Ladungen $< 0,3$ auf allen drei Faktoren aus den weiteren Berechnungen ausgeschlossen werden. Es handelt sich um folgende Items:

- Es ist für einen Soldaten schwerer, die Angehörigen einer fremden Kultur unter Einsatz seines Lebens zu beschützen, als die Bevölkerung Österreichs.
- Niemand soll dazu gezwungen werden, in einer multinationalen Force seine eigene kulturelle Identität aufzugeben.
- Wenn man im Kontakt mit der Bevölkerung eines fremden Landes auf seine eigene Kultur ganz und gar verzichtet, verliert man seine Identität und ist dann nicht mehr voll leistungsfähig.

Ein weiteres Item wurden aus den nachfolgenden Analysen ausgeschlossen, weil es auf allen drei Faktoren Ladungen $> 0,3$ aufwies und keinem Faktor eindeutig zuzuordnen war. Es handelt sich um das Item:

Es ist erfreulich und interessant, in einer multinationalen Force mit Angehörigen anderer Kulturen zusammenzuarbeiten.

Somit ergab die Faktorenanalyse einen Faktor mit 14 Items, einen zweiten Faktor mit 10 Items und einen dritten Faktor mit 8 Items, die im Folgenden beschrieben werden.

Die drei Faktoren wurden auf Basis hoher Item-Korrelationen extrahiert und werden nachfolgend sowohl statistisch wie inhaltlich dargestellt:

Rotierte Komponentenmatrix^a	F1 EW ⁸ : 6,80	F2 EW: 3,35	F3 EW: 2,82
Man kann mit Österreichern mit Migrationshintergrund ausgezeichnet zusammenarbeiten. Es gibt viel zu viel ungerechte Hetze gegen sie in Österreich.	-,682		
Soldaten mit Migrationshintergrund sollten ihre kulturellen Eigenarten möglichst wenig ausleben.	,651		
Soldaten mit Migrationshintergrund schaffen es nicht, sich der österr. Kultur erfolgreich anzupassen. Solche Versuche schaden der Leistungsfähigkeit des Heeres mehr, als sie ihr nützen.	,645		
Das Bundesheer ist nur dann optimal leistungsfähig, wenn kulturelle Minderheiten darauf verzichten, ihre Eigenheiten offen zu zeigen.	,617		
Soldaten mit Migrationshintergrund sind kaum in der Lage, die österr. Sitten und Gebräuche zu verstehen.	,589		
Alle Menschen, die in Österreich leben, sind gleich wertvoll und haben die gleichen Grundrechte.	-,582		
Beim Bundesheer soll jeder zu der Kultur stehen, aus der er kommt. Das ist besser als Gleichmacherei.	-,580		
Kulturelle Minderheiten im Bundesheer dürfen nicht dazu gezwungen werden, ihre kulturellen und religiösen Eigenarten vor den anderen zu verstecken. Auf lange Sicht gesehen, beeinträchtigt das ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit.	-,553		
Die österr. Staatsbürgerschaft wird viel zu großzügig verliehen.	,551		
Soldaten mit Migrationshintergrund werden nie wirklich zum Bundesheer dazugehören, weil wir in Österreich keine multikulturelle Gesellschaft haben.	,547		
Die Bevölkerung hat zwar eine Kultur, die von der unseren sehr verschieden ist, ist uns aber in jeder Hinsicht ebenbürtig und gleichwertig.	-,405		
Ein Soldat im Auslandseinsatz muss lernen, die Eigenheiten einer anderen Kultur zu verstehen und sich darauf so gut wie möglich einzustellen.	-,378		,353
Mein Einsatz in ist ein Ausdruck internationaler Zusammenarbeit, nicht eine herablassende Hilfe des Stärkeren für den Schwächeren.	-,371	-,325	
Beim Kontakt mit der Zivilbevölkerung sollten sich die österr. Soldaten den dortigen Gegebenheiten so gut wie möglich anpassen.	-,330		,321
Es ist für einen Soldaten schwerer, die Angehörigen einer fremden Kultur unter Einsatz seines Lebens zu beschützen, als die Bevölkerung Österreichs.	/	/	/
Wir Österreicher müssen in der internationalen Zusammenarbeit unsere kulturelle Eigenart möglichst zurückstellen, um eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten.		,630	
Die österreichischen Sitten und Gebräuche haben in nichts verloren. Ein Soldat im Auslandseinsatz muss lernen, auf seine kulturellen Ansprüche und Eigenheiten zu verzichten.		,626	
Die Zusammenarbeit in einer multinationalen Force kann nur dann optimal funktionieren, wenn die Angehörigen anderer Kulturen sich anpassen und darauf verzichten, ihre Eigenarten offen auszuleben.		,620	
In der Zusammenarbeit mit den Soldaten anderer Nationen sollten wir Österreicher möglichst versuchen, auf unsere nationale Identität zu verzichten.		,614	
Soldaten aus anderen europäischen Ländern sollten in der Zusammenarbeit mit uns Österreichern in der multinationalen Force ihre nationalen Eigenarten möglichst wenig hervorkehren.		,594	
Ein österr. Soldat kann persönlich kaum etwas davon profitieren, die Kultur kennenzulernen.		,583	
Es hat kaum Aussicht auf Erfolg, wenn sich ein österr. Soldat auf die Eigenheiten der Zivilbevölkerung einstellen will. Die Kulturen sind zu verschieden.	,333	,572	
Die österr. und die Kultur sind unvereinbar. Es hat deshalb keinen Sinn, österreichische Eigenarten in ausleben zu wollen.	,318	,505	
Angehörige anderer Nationen sollten, um in der multinationalen Force mit uns zusammenzuarbeiten, zumindest Grundkenntnisse unserer Sprache erwerben.		,460	
Man sollte in einer multinationalen Force kulturelle Unterschiede nicht verstecken oder durch Anordnungen „von oben“ zum Verschwinden bringen.		-,368	,307
Es ist erfreulich und interessant, in einer multinationalen Force mit Angehörigen anderer Kulturen zusammenzuarbeiten.	-,310	-,353	,351
Soldaten aus anderen europäischen Ländern sollten in der Zusammenarbeit mit uns Österreichern aus unseren österreichischen Erfahrungen lernen.			,643
Soldaten aus anderen europäischen Ländern können viel davon profitieren, mit uns Österreichern zusammenzuarbeiten.			,594
Soldaten mit Migrationshintergrund sollen möglichst viel von den österreichischen Kollegen lernen.			,583
Innerhalb der Truppe ist es gerade bei Auslandseinsätzen entscheidend, gemeinsam an einem Strang zu			,521

⁸ EW: Eigenwert.

ziehen. Kollegen aus anderen Kulturen sollen daher möglichst viel über die österreichische Art, zu leben, lernen.			
Wir Österreicher sind den Angehörigen der meisten anderen Nationen überlegen.			,462
Wir sind es der österr. Kultur schuldig, im Kontakt mit anderen Kulturen unsere Identität deutlich zu machen und uns zu unserem Land zu bekennen.			,450
..... muss dankbar sein, dass sich der österreichische Staat und seine Soldaten um seine Probleme kümmern. Solche Probleme gibt es hierzulande schon lange nicht mehr.			,407
Die Zusammenarbeit mit Soldaten aus and. Ländern in der multinationalen. Force ist für mich sehr informativ und lehrreich.		-,303	,348
Niemand soll dazu gezwungen werden, in einer multinationalen Force seine eigene kulturelle Identität aufzugeben.	/	/	/
Wenn man im Kontakt mit der Bevölkerung eines fremden Landes auf seine eigene Kultur ganz und gar verzichtet, verliert man seine Identität und ist dann nicht mehr voll leistungsfähig.	/	/	/

Tabelle 2: Rotierte Komponentenmatrix.

5.4.1) Beschreibung Faktor 1: Anpassung Fremder in Österreich

Aus Platzgründen wurde bei den nachfolgenden Items das Wort „Migrationshintergrund“ durch „MH“ ersetzt. Auf den ersten Faktor entfielen rechnerisch 14 Items. Drei Items davon wiesen je eine Korrelation mit einem anderen Faktor im Wertebereich 0,32 bis 0,36 auf, sie wurden beim Faktor belassen. Inhaltlich geht es bei 10 von diesen 14 Items um Soldaten mit Migrationshintergrund und bei 4 Items um den Einsatz im Ausland. Da die ersten 10 Items zu den Soldaten mit Migrationshintergrund die höchsten Ladungen auf diesen Faktor aufweisen (Wertebereich 0,68 bis 0,55), wurde als Bezeichnung für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ gewählt.

In den Abbildungen 2 und 3 werden die Häufigkeiten für die Items dieses Faktors getrennt für Kandidaten und Rückkehrer dargestellt.

- Der Aussage, dass man mit Österreichern mit Migrationshintergrund ausgezeichnet zusammenarbeiten könne, stimmten 57 % der Kandidaten und 51 % der Rückkehrer zu.
- Die Aussage, dass Soldaten mit Migrationshintergrund ihre kulturellen Eigenarten möglichst wenig ausleben sollten, lehnten 59 % der Kandidaten und 46 % der Rückkehrer ab.
- 17 % der Kandidaten und 22 % der Rückkehrer stimmten der Aussage zu, dass Soldaten mit Migrationshintergrund es nicht schaffen würden, sich der österreichischen Kultur erfolgreich anzupassen. Das gleiche Ergebnis zeigte sich für die Aussage, dass das Bundesheer nur optimal leistungsfähig sei, wenn kulturelle Minderheiten ihre Eigenheiten nicht offen zeigten.

- 16 % der Kandidaten und 20 % der Rückkehrer waren der Meinung, dass Soldaten mit Migrationshintergrund kaum in der Lage seien, die österreichischen Sitten und Gebräuche zu verstehen.
- Die Aussage, dass alle Menschen, die in Österreich leben, gleich wertvoll seien und die gleichen Grundrechte hätten, hat am meisten Zustimmung bekommen. 79 % der Kandidaten und 72 % der Rückkehrer haben dieser Aussage zugestimmt.
- 63 % der Kandidaten und 57 % der Rückkehrer haben der Aussage zugestimmt, dass beim Bundesheer jeder zu der Kultur stehen solle, aus der er komme.
- Insgesamt zeigt sich beim ersten Item-Block des Faktors Anpassung Fremder in Österreich eine geringfügig kritischere Haltung bei den Rückkehrern als bei den Kandidaten (siehe Abb. 2).

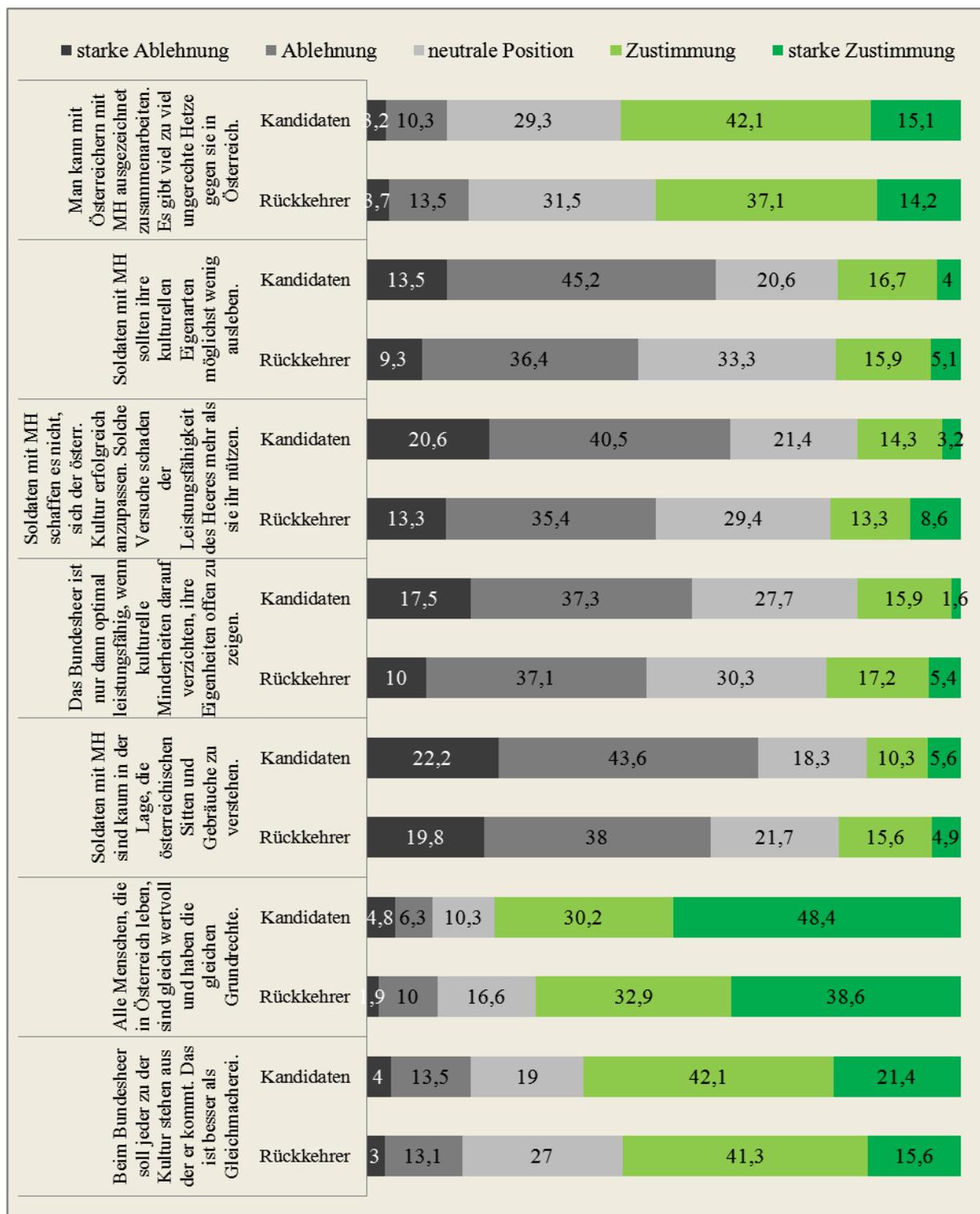


Abbildung 2: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ I.

Die etwas kritischere Haltung von Rückkehrern gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich auch beim zweiten Item-Block des Faktors Anpassung Fremder in Österreich:

- Der Aussage, dass kulturelle Minderheiten im Bundesheer nicht gezwungen werden dürften, ihre kulturellen und religiösen Eigenarten vor anderen zu verstecken, stimmten 70 % der Kandidaten und 54 % der Rückkehrer zu.
- Die Aussage, dass die österreichische Staatsbürgerschaft zu großzügig verliehen werde, erhielt von Kandidaten (55 %) und Rückkehrern (52 %) ähnlich viel Zustimmung.
- Die Aussage, dass Soldaten mit Migrationshintergrund nie wirklich zum Bundesheer dazugehören würden, lehnten 70 % der Kandidaten und 62 % der Rückkehrer ab.
- Die Aussage, dass eine ausländische Kultur bei aller Verschiedenheit gleichwertig wie unsere Kultur sei, wird von 21 % der Kandidaten und von 33 % der Rückkehrer abgelehnt.
- Kandidaten (90 %) und Rückkehrer (85 %) waren in ähnlichem Ausmaß der Meinung, dass Soldaten im Auslandseinsatz lernen müssten, die Eigenheiten einer anderen Kultur zu verstehen.
- 91 % der Kandidaten, aber nur 78 % der Rückkehrer haben der Aussage zugestimmt, dass der Einsatz im Ausland Ausdruck internationaler Zusammenarbeit sei, und nicht herablassende Hilfe des Stärkeren für den Schwächeren.
- Jeweils 75 % der Befragten sind der Meinung, dass sich die österreichischen Soldaten beim Kontakt mit der jeweils lokalen Zivilbevölkerung an die dortigen Gegebenheiten so gut wie möglich anpassen sollten (siehe Abb. 3).

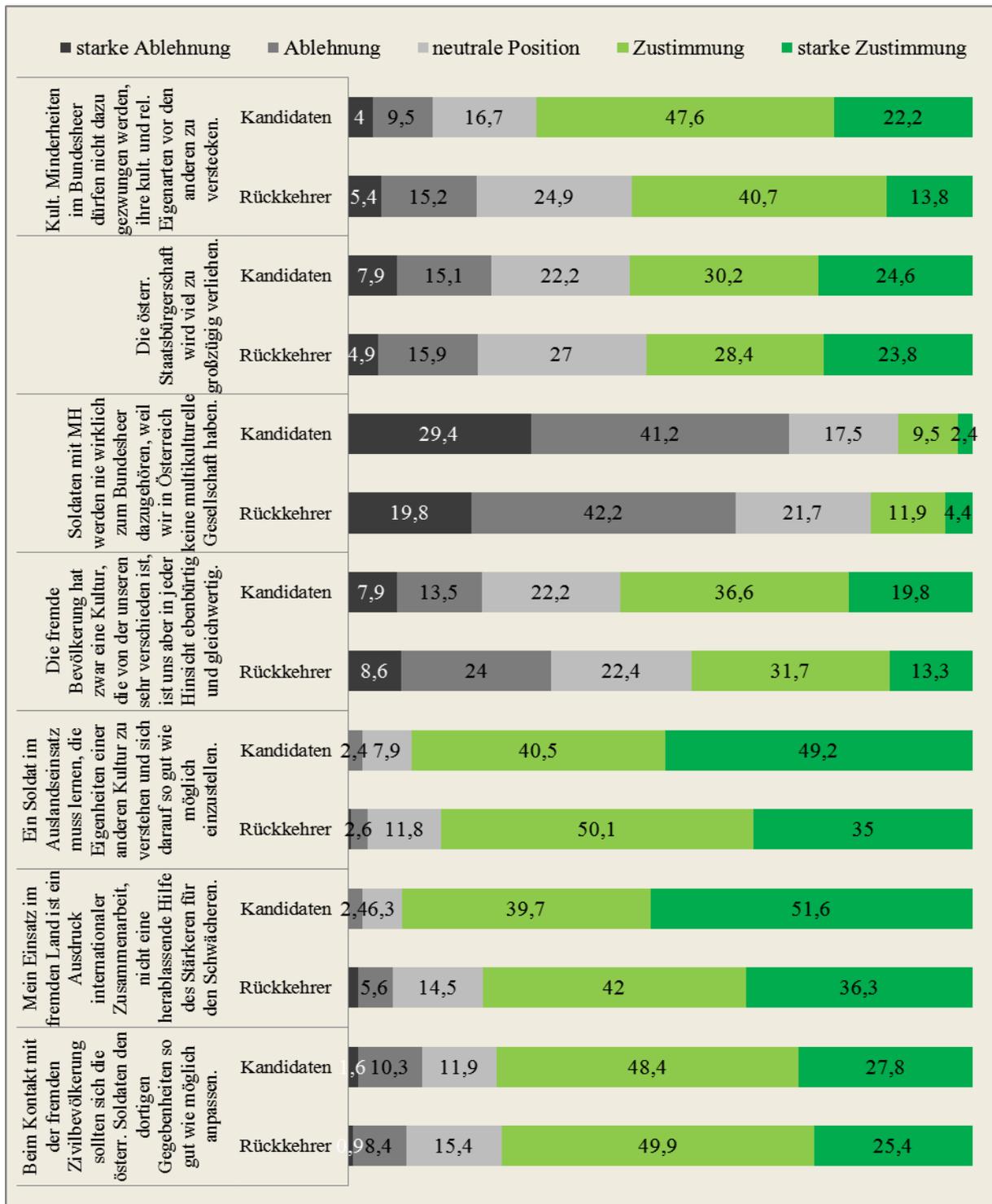


Abbildung 3: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ II.

Insgesamt zeigten sich bei den Items zu Soldaten mit Migrationshintergrund etwa 20 % der Befragten sehr kritisch. Die neutrale Position wurde im Schnitt von 20 % bis 30 % der Soldaten gewählt. Items dieses Faktors, die sich auf Österreicher im Ausland beziehen, wurden weniger kritisch eingeschätzt.

5.4.2) *Beschreibung Faktor 2: Anpassung von Österreichern im Ausland*

Bei den Items des zweiten Faktors geht es primär um das Verhalten österreichischer Soldaten im Ausland bzw. um die Zusammenarbeit in internationalen Truppenkontingenten. Auch hier weisen drei Items Ladungen auf einem anderen Faktor im Wertebereich von 0,3 bis 0,3 auf. Sie wurden beim Faktor belassen.

Eine Veränderung war bei jenem Item zu verzeichnen, dass es für Soldaten schwerer sei, Angehörige anderer Kulturen zu beschützen als die Bevölkerung Österreichs. Während diese Aussage von den Kandidaten 29 % abgelehnt haben, waren es unter den Rückkehrer schon 40 %. Zugestimmt haben dieser Aussage 56 % der Kandidaten und nur noch 34 % der Rückkehrer.

Das Zurückdrängen der eigenen Kultur im Rahmen einer internationalen Zusammenarbeit wurde von 77 % der Kandidaten und von 66 % der Rückkehrer abgelehnt. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch für jenes Item, dass die österreichischen Sitten und Gebräuche im Ausland nichts verloren hätten. Diese Aussage wurde von 76 % der Kandidaten und von 67 % der Rückkehrer abgelehnt.

Auch von den anderen Nationen wurde nicht erwartet, dass sie auf ihre Kulturen im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit verzichteten. 67 % der Kandidaten und 57 % der Rückkehrer lehnten diese Aussage ab. Die Aufgabe der nationalen Identität wurde überwiegend abgelehnt, von 89 % der Kandidaten und von 75 % der Rückkehrer.

Dass Soldaten aus anderen europäischen Ländern ihre Eigenarten während der multinationalen Zusammenarbeit möglichst wenig hervorkehren sollten, wird von den Kandidaten deutlicher abgelehnt (72 %) als von Rückkehrern (59 %). Unter den Rückkehrern (26 %) haben mehr Befragte eine neutrale Position eingenommen als unter den Kandidaten (15 %).

Die Rückkehrer haben zwar die Meinung vertreten, dass es nicht schwerer sei, Angehörige einer fremden Kultur zu beschützen als die Bevölkerung Österreichs, aber unter den Rückkehrern zeigte sich auch eine etwas kritischere Haltung in Bezug auf die Anpassung von Österreichern im Ausland. Insbesondere die Antwortoption „neutrale Position“ wurde von den Rückkehrern häufiger gewählt als von den Kandidaten (siehe Abb. 4).

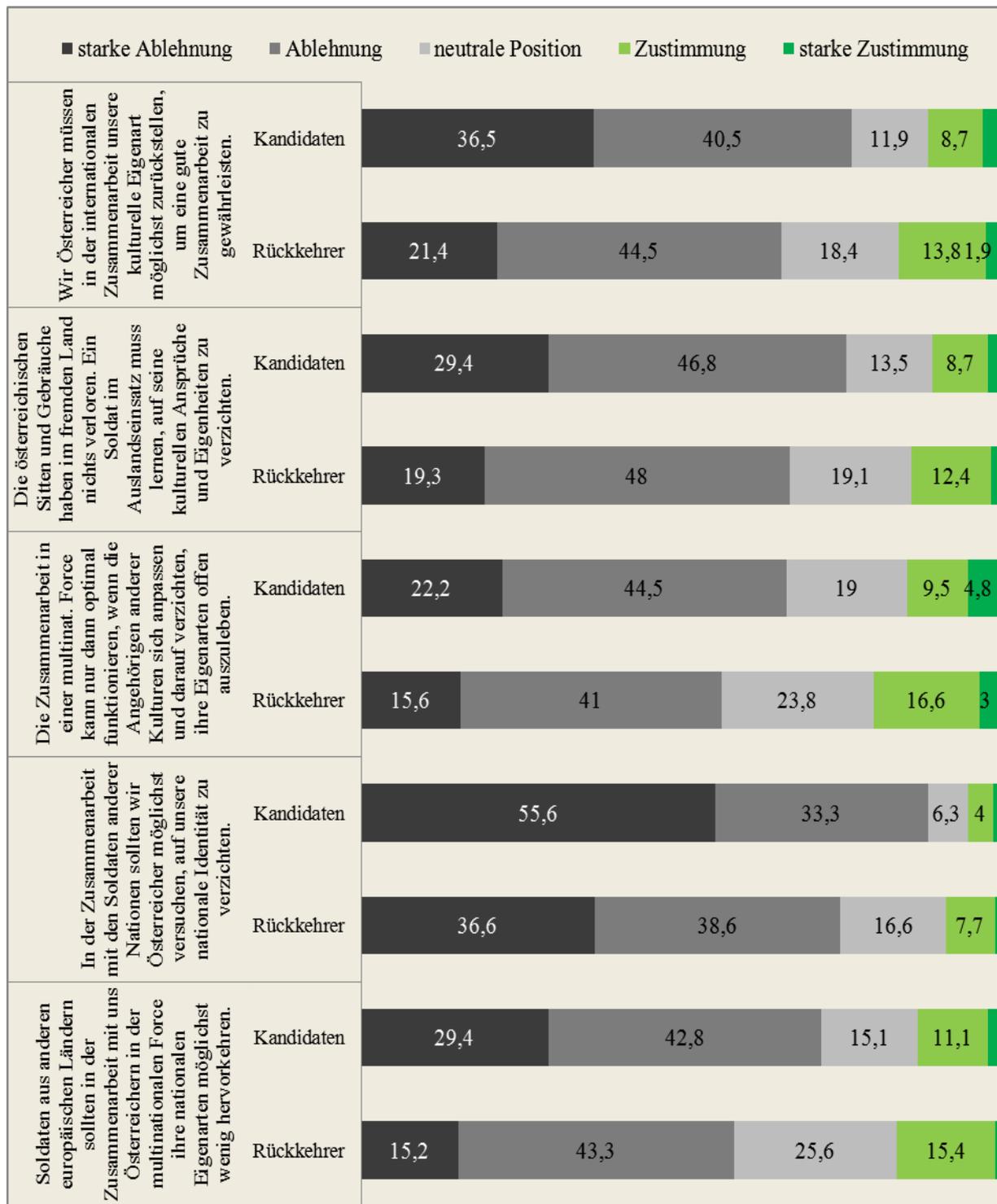


Abbildung 4: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ I.

Die Aussage, dass ein österreichischer Soldat kaum davon profitieren könne, die jeweils lokale Kultur kennenzulernen, wurde von 82 % der Kandidaten und von 74 % der Rückkehrer abgelehnt. Nur 6 % der Kandidaten und 12 % der Rückkehrer stimmten dieser Aussage zu. Sich auf die Eigenheiten der jeweils lokalen Kultur einzustellen, wurde etwas differenzierter gesehen.

70 % der Kandidaten und 58 % der Rückkehrer lehnten die Aussage ab, dass es kaum Aussicht auf Erfolg habe, wenn sich österreichische Soldaten darauf einstellten. Allerdings bezogen mehr Rückkehrer (22 %) eine neutrale Position als Kandidaten (12 %). Die Aussage, dass die österreichische und die jeweils lokale Kultur unvereinbar seien, lehnten 64 % der Kandidaten ab, aber nur gut die Hälfte der Rückkehrer (55 %). Auch hier bezogen mehr Rückkehrer (27 %) eine neutrale Position als Kandidaten (21 %) (siehe Abb. 5).

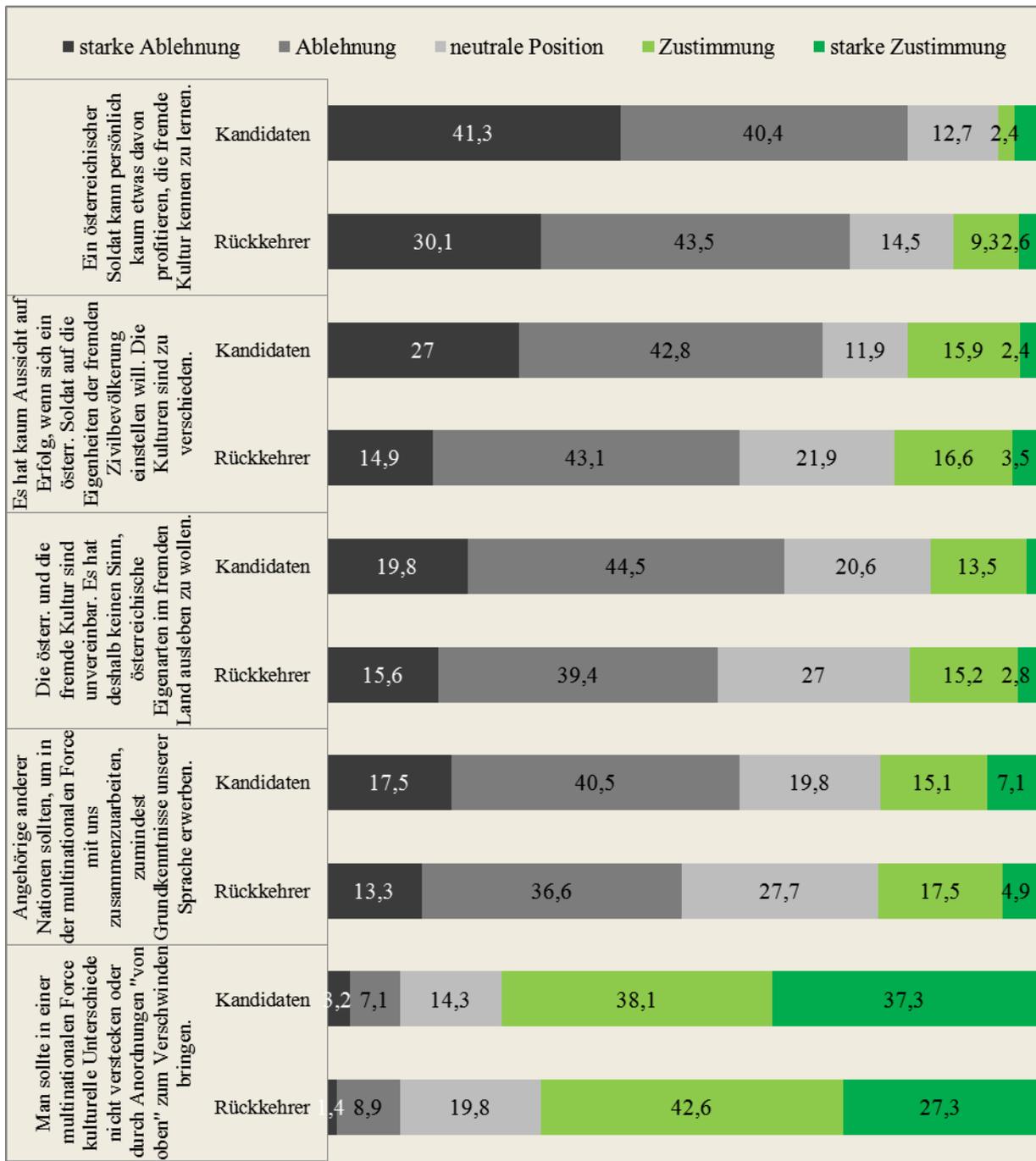


Abbildung 5: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ II.

Dass Angehörige anderer Nationen zumindest Grundkenntnisse unserer Sprache erwerben sollten, wurde von etwa 20 % der Kandidaten und Rückkehrer befürwortet. Abgelehnt wurde diese Aussage von 58 % der Kandidaten und von 50 % der Rückkehrer. Somit hat sich auch bei diesem Item der Anteil neutraler Aussagen gesteigert.

Der Aussage, dass kulturelle Unterschiede in einer multinationalen Force nicht „von oben“ zum Verschwinden gebracht werden sollen, stimmten 75 % der Kandidaten und 70 % der Rückkehrer zu. Insgesamt zeigte sich bei diesem Faktor eine stärkere Tendenz zu neutralen Antworten in der Gruppe der Rückkehrer.

5.4.3) Beschreibung Faktor 3: Österreichischer Nationalstolz

Auf diesen Faktor entfielen 8 Items, die durchwegs gute Ladungen aufweisen. Lediglich ein Item wies eine Ladung von 0,3 auf einem weiteren Faktor auf. Inhaltlich geht es bei diesem Faktor primär um jene Aussagen, wonach andere Länder von Österreich profitieren könnten.

68 % der Kandidaten und 59 % der Rückkehrer waren der Meinung, dass Soldaten anderer Länder bei der Zusammenarbeit mit Österreichern lernen könnten. 71 % der Kandidaten und 64 % der Rückkehrer waren der Meinung, dass Soldaten anderer Länder von der Zusammenarbeit mit Österreichern profitieren könnten.

Der Aussage, dass Soldaten mit Migrationshintergrund möglichst viel von den österreichischen Kollegen lernen sollten, stimmten 73 % der Kandidaten und 68 % der Rückkehrer zu. Je 74 % waren auch der Ansicht, dass Kollegen aus anderen Kulturen möglichst viel, über die österreichische Art zu leben, lernen sollten.

Die Aussage, dass die Österreicher den Angehörigen anderer Nationen überlegen seien, erhielt mehr Zustimmung unter den Rückkehrern (31 %) als unter den Kandidaten (24 %). Abgelehnt wird diese Aussage von 44 % der Kandidaten und von 36 % der Rückkehrer.

Je 14 % lehnten die Aussage ab, dass sie es der österreichischen Kultur schuldig seien, ihre Identität im Kontakt mit anderen Kulturen deutlich zu machen und sich zu ihrem Land zu bekennen. 69 % der Kandidaten und 59 % der Rückkehrer haben dieser Aussage zugestimmt.

Die Aussage, dass die fremde Kultur (bei welcher der Einsatz stattfindet) der Einsatztruppe dankbar sein müsse, und dass es solche Probleme hierzulande nicht mehr gebe, lehnten 25 % der Kandidaten und 32 % der Rückkehrer ab. 91 % der Kandidaten und 88% der Rückkehrer gaben

an, dass die Zusammenarbeit mit Soldaten in einer multinationalen Force sehr lehrreich und informativ sei (siehe Abb. 6).

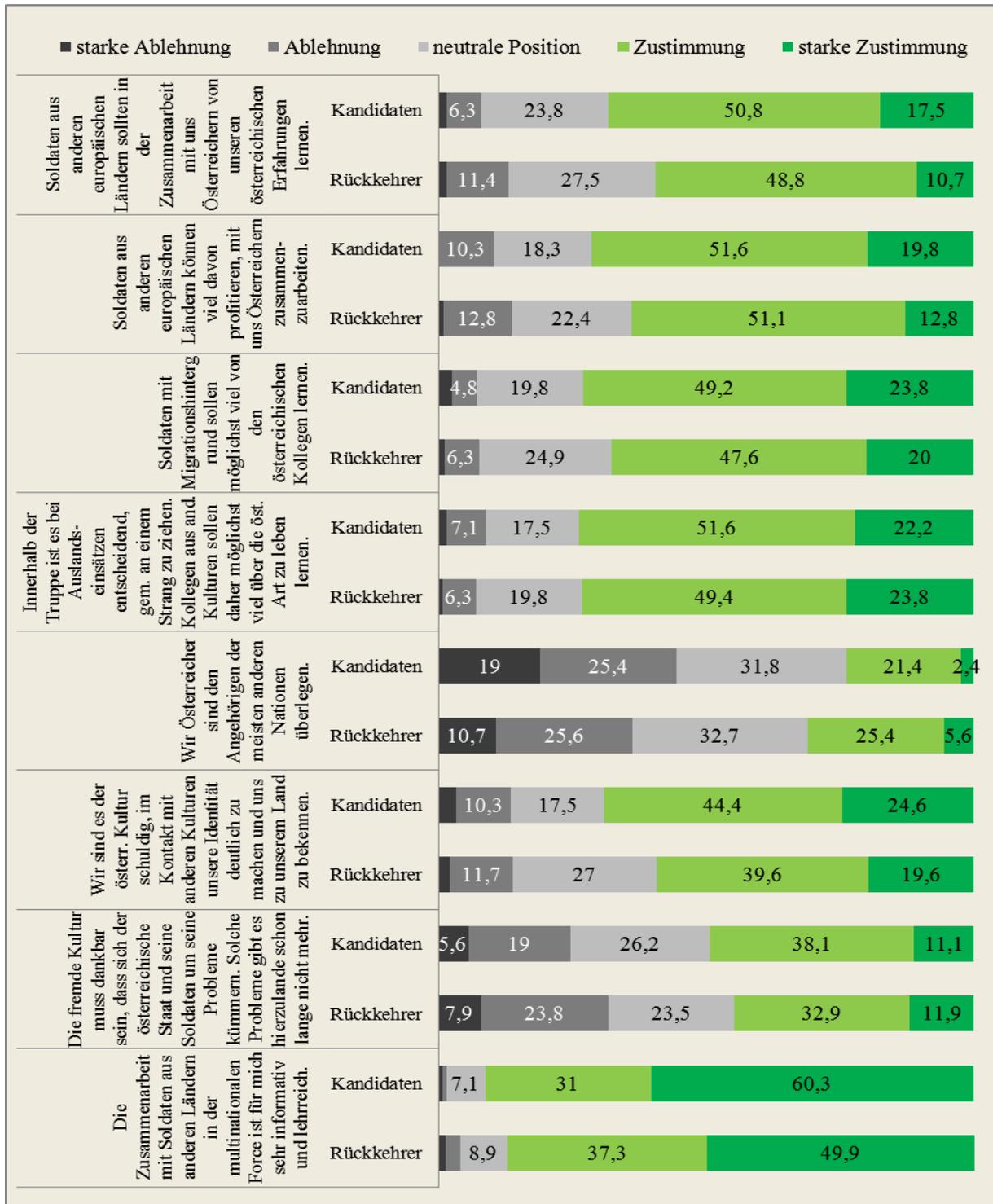


Abbildung 6: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Österreichischer Nationalstolz“.

Mittels Spearman-Korrelation wurden die Zusammenhänge zwischen den drei Faktoren ermittelt. Je mehr Anpassung von Fremden in Österreich erwartet wird, desto stärker wird auch der

Notwendigkeit einer Anpassung von Österreichern im Ausland zugestimmt ($r_{\text{Pearson}} = 0,451$; $p < 0,001$). Der Faktor Österreichischer Nationalstolz korreliert nicht mit den beiden anderen Faktoren. Die drei Faktoren korrelieren nicht mit dem Alter der Befragten.

5.5) Beantwortung der Forschungsfragen

Im Folgenden werden die eingangs formulierten Forschungsfragen anhand inferenzstatistischer Methoden beantwortet.

5.5.1) Welche latenten Dimensionen lassen sich aus dem Item-Pool extrahieren?

Auf der Basis der unter Punkt 3 beschriebenen Faktorenanalyse kann davon ausgegangen werden, dass sich die Aussagen des Fragebogens auf folgende drei Faktoren reduzieren lassen:

4. Anpassung von Fremden in Österreich,
5. Anpassung von Österreichern im Ausland,
6. österreichischer Nationalstolz.

Vier Items aus dem ursprünglichen Item-Pool wurden bei der Berechnung der Faktoren eliminiert, da sie zu geringe Korrelationen mit den gefundenen Faktoren aufwiesen. Das Ergebnis hat für die vorliegende Stichprobe Gültigkeit und müsste an einer weiteren Gruppe repliziert werden, da die Faktorenanalyse zu den explorativen und stichprobenabhängigen Verfahren zählt.

5.5.2) Welche Unterschiede zeigen sich zwischen Kandidaten und Rückkehrern in den Faktoren

Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in den drei Faktoren wurden mittels multivariater Varianzanalyse auf statistische Signifikanz getestet. Die Voraussetzungen zur Durchführung wurden überprüft und sind gegeben: Box-M-Test: $X = 9,8$; $p = 0,137$; Levene-Test: alle p -Werte $> 0,05$.

Bei den multivariaten Tests zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Kandidaten und Rückkehrern ($F = 5,32$; $df_1 = 3$; $df_2 = 551$; $p = 0,001$; $\eta^2 = 0,028$). Dieser Unterschied entspricht nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt.

Die Kandidaten wiesen bei dem Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ einen Mittelwert von 1,30 (SD = 0,58) auf und forderten somit weniger Anpassung als die Rückkehrer mit einem Mittelwert von 1,49 (SD = 0,58). Dabei muss beachtet werden, dass beide Mittelwerte im niedrigen Bereich zwischen den Ausprägungen „Ablehnung“ und „neutrale Position“ angesiedelt waren. Die Rückkehrer lagen mit ihren Werten jedenfalls näher an der Ausprägung „neutrale Position“.

Ein ähnliches Bild zeigte sich für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“. Auch hier wiesen Rückkehrer (M = 1,54; SD = 0,51) höhere Werte auf als Kandidaten (M = 1,40; SD = 0,46). Somit wurde von den Rückkehrern auch mehr Anpassung von Österreichern im Ausland erwartet als von den Kandidaten (siehe Abb. 7).

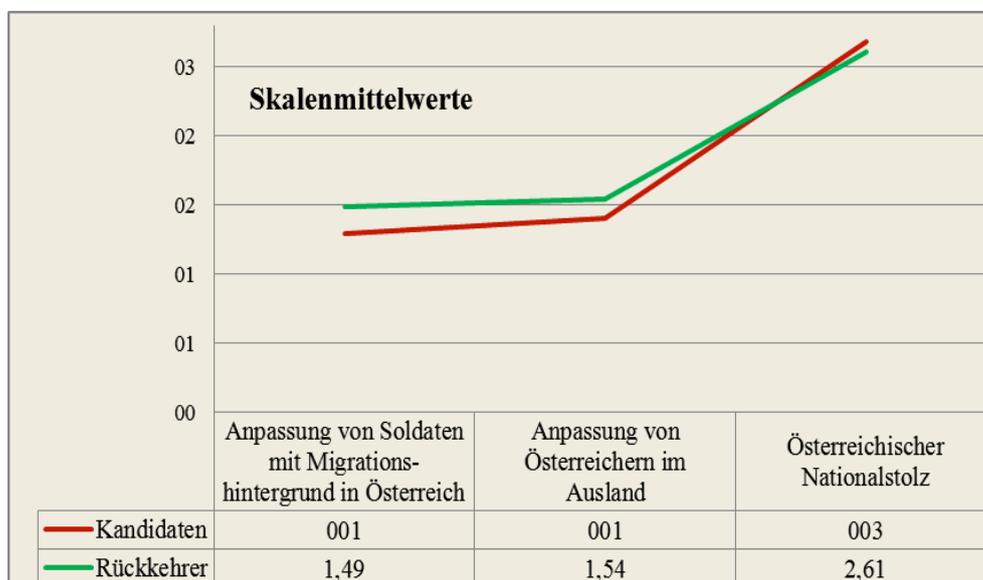


Abbildung 7: Faktorenmittelwerte für Kandidaten und Rückkehrer.

Beim Faktor „österreichischer Nationalstolz“ zeigte sich ein umgekehrtes Bild. Kandidaten wiesen mit einem Mittelwert von 2,69 (SD = 0,51) geringfügig höhere Werte auf als Rückkehrer (M = 2,61; SD = 0,51). Die Werte dieses Faktors sind deutlich höher als die Mittelwerte der Anpassungsfaktoren. Die Werte des Faktors Nationalstolz liegen im Bereich zwischen „neutraler Position“ und „Zustimmung“, jedoch etwas näher bei „Zustimmung“. Somit kann die eingangs formulierte Fragestellung, ob sich Kandidaten und Rückkehrer in den Faktorenwerten unterscheiden, folgendermaßen beantwortet werden:

Rückkehrer fordern mehr Anpassung von Fremden in Österreich und etwas mehr Anpassung von Österreichern im Ausland, weisen aber etwas niedrigere Werte beim Nationalstolz auf.

5.5.3) Unterscheiden sich Soldaten mit unterschiedlichem Dienstgrad in den Faktorenwerten?

Diese Forschungsfrage wurde auf der Basis der Ergebnisse einer multivariaten Varianzanalyse beantwortet, bei der neben den unterschiedlichen Dienstgraden auch der Status (Kandidaten oder Rückkehrer) berücksichtigt wurde. Die Voraussetzungen zur Durchführung der Analyse wurden geprüft: Box-M-Test: $X = 35,84$; $p = 0,248$; Levene-Test: alle p -Werte $> 0,05$.

Bei den multivariaten Tests zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den untersuchten Dienstgraden ($F = 3,5$; $df_1 = 6$; $df_2 = 1084$; $p = 0,002$; $\eta^2 = 0,019$). Dieser Unterschied entspricht nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt. Die Interaktion zwischen dem Dienstgrad und dem Status „Kandidaten“ oder „Rückkehrer“ ist nicht signifikant ($F = 1,01$; $df_1 = 6$; $df_2 = 1084$; $p = 0,415$; $\eta^2 = 0,006$). Das heißt, dass der Status „Kandidaten“ oder „Rückkehrer“ keinen signifikanten Einfluss auf die Ausprägungen der Faktorenwerte für die unterschiedlichen Dienstgrade hatte.

In die Analyse wurden die Werte von 549 Befragten einbezogen: 293 Rekruten/Chargen (66 Kandidaten und 227 Rückkehrer), 194 Unteroffiziere (35 Kandidaten und 159 Rückkehrer) sowie 62 Offiziere (24 Kandidaten und 38 Rückkehrer).

Im Folgenden werden die Ergebnisse getrennt für die drei Faktoren anhand deskriptiver Angaben und graphischer Darstellungen beschrieben:

Bei der Skala „Anpassung Fremder in Österreich“ zeigten sich unter den Kandidaten geringe Unterschiede. Die Offiziere ($M = 1,26$; $SD = 0,47$) wiesen den niedrigsten Wert bei dem Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ auf. Die Werte der Rekruten/Chargen ($M = 1,28$; $SD = 0,64$) und der Unteroffiziere ($M = 1,26$; $SD = 0,47$) lagen sehr nahe beieinander.

Bei den Rückkehrern zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den drei Berufsgruppen. Rekruten/Chargen wiesen einen Mittelwert von 1,57 ($SD = 0,60$) auf, gefolgt von Unteroffizieren ($M = 1,46$; $SD = 0,54$). Bei diesen beiden Dienstgraden wiesen die Rückkehrer bei der Forderung nach Anpassung von Fremden in Österreich höhere Werte auf als die Kandidaten. Bei den Offizieren hingegen fielen die Werte unter den Rückkehrern noch niedrigerer aus als unter den Kandidaten, deren Werte ohnehin bereits signifikant niedrig waren ($M = 1,14$; $SD = 0,54$) (siehe Abb. 8).

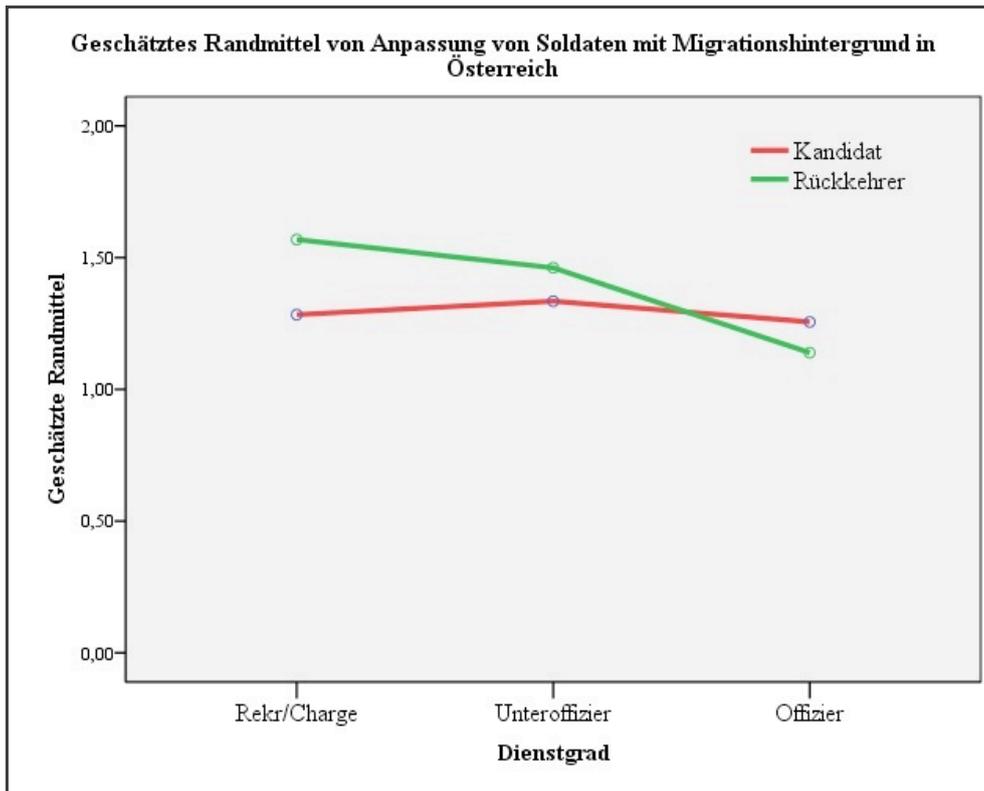


Abbildung 8: Mittelwerte für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ für Kandidaten und Rückkehrer, aufgeschlüsselt nach Dienstgrad.

Somit wurde von den Offizieren am wenigsten Anpassung von Fremden in Österreich gefordert, die Gruppen Rekruten/Chargen und Unteroffiziere forderten in der Gruppe der Rückkehrer mehr Anpassung als in der Gruppe der Kandidaten.

Beim Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ zeigte sich ein ähnliches Bild wie beim Faktor zuvor. Auch hier wiesen Offiziere niedrigere Werte bei der Forderung nach Anpassung von Österreichern im Ausland auf als die beiden anderen Gruppen. Ihre Mittelwerte lagen bei 1,30 (SD = 0,37) für die Kandidaten und bei 1,28 (SD = 0,42) für die Rückkehrer. Bei den Rekruten/Chargen wiesen die Kandidaten einen Mittelwert von 1,44 (SD = 0,49) auf; bei den Rückkehrern lag der Mittelwert deutlich höher (M = 1,62; SD = 0,52).

Die Werte der Unteroffiziere lagen in etwa zwischen jenen der beiden zuvor beschriebenen Gruppen. Die Kandidaten unter den Unteroffizieren wiesen in der Skala „Anpassung von Österreichern im Ausland“ einen Mittelwert von 1,40 (SD = 0,47) auf, der Mittelwert der Rückkehrer lag bei 1,49 (SD = 0,52) (siehe Abb. 9).

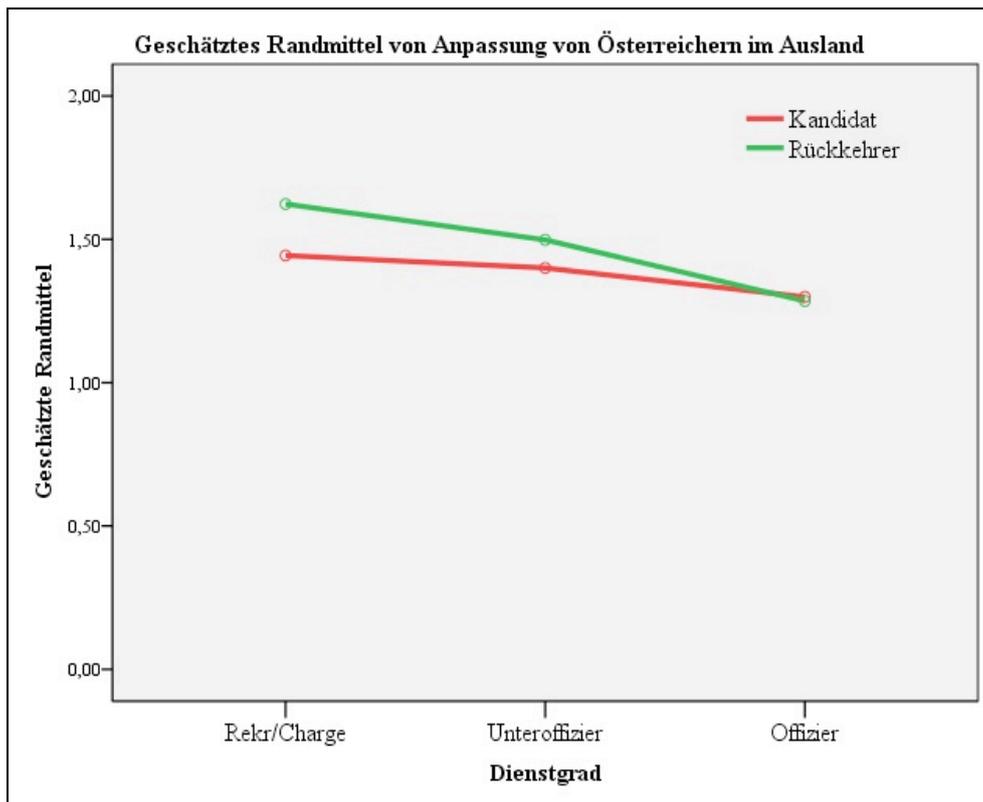


Abbildung 9: Mittelwerte für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ für Kandidaten und Rückkehrer, aufgeschlüsselt nach Dienstgrad.

Somit wurde von den Offizieren am wenigsten Anpassung von Österreichern im Ausland erwartet. Etwas höher lagen die Werte der Unteroffiziere und am höchsten jene der Rekruten/Chargen. Bei den letztgenannten Rängen wiesen die Rückkehrer höhere Werte auf als die Kandidaten.

Bei der Skala „Nationalstolz“ zeigte sich ein umgekehrtes Ergebnis. Bei allen drei Gruppen lagen die Werte der Rückkehrer unter jenen der Kandidaten. Die Offiziere wiesen bei diesem Faktor deutlich höhere Werte auf als die beiden anderen Gruppen. Der Mittelwert der Kandidaten lag bei 2,81 (SD = 0,45), jener der Rückkehrer bei 2,75 (SD = 0,62). Im mittleren Bereich der drei Gruppen lagen die Werte der Unteroffiziere. Der Mittelwert für den Faktor „Nationalstolz“ lag bei den Kandidaten bei 2,70 (SD = 0,41) und bei den Rückkehrer bei 2,61 (SD = 0,54). Geringfügig darunter lagen die Werte der Rekruten/Chargen. Der Mittelwert der Kandidaten lag bei 2,62 (SD = 0,56), jener der Rückkehrer bei 2,58 (SD = 0,48) (siehe Abb. 10).

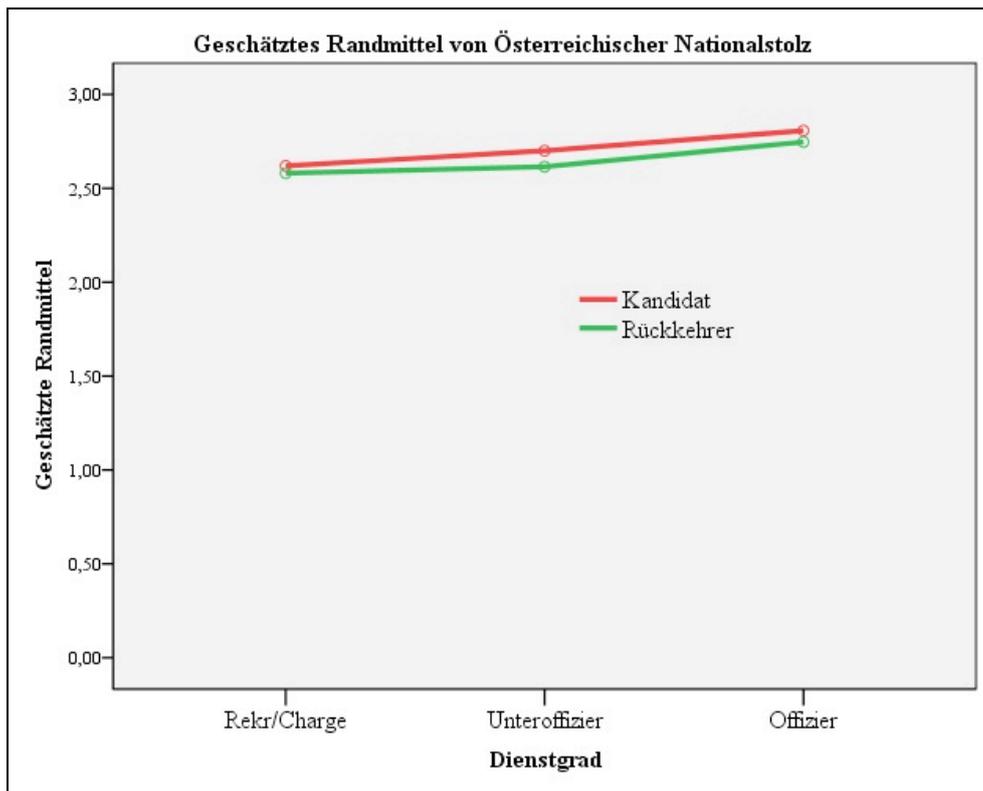


Abbildung 8: Mittelwerte für den Faktor „österreichischer Nationalstolz“ für Kandidaten und Rückkehrer, aufgeschlüsselt nach Dienstgrad.

Die Faktormittelwerte für den Nationalstolz lagen im Bereich der Ausprägungen „neutrale Position“ und „Zustimmung“, mit mehr Nähe zur Ausprägung „Zustimmung“. Anders als bei den beiden Anpassungsfaktoren wiesen Rückkehrer niedrigere Werte auf als Kandidaten, und Offiziere wiesen höhere Werte auf als die niedrigeren Ränge.

5.5.4) Gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen KFOR, EUFOR und UNDOF?

Da aus der Gruppe UNDOF keine Werte für Kandidaten vorlagen, erfolgte die Analyse für diese Fragestellung für die Gesamtgruppe.

Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen in den drei Faktoren wurden mittels multivariater Varianzanalyse auf statistische Signifikanz getestet. Die Voraussetzungen zur Durchführung wurden überprüft: Box-Mediation-Test: $X = 21,75$; $p = 0,043$; Levene-Test: in zwei Fällen homogene Varianzen, bei einer Skala heterogene Varianzen. Die Voraussetzungen zur Durchführung der Varianzanalyse waren somit nicht optimal, die Ergebnisse werden dennoch interpretiert.

Bei den multivariaten Tests zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den drei Gruppen ($F = 6,55$; $df_1 = 6$; $df_2 = 1102$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,034$). Dieser Unterschied entspricht nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt.

In die Analyse sind 123 Fälle der EUFOR-Truppe, 311 Fälle der KFOR-Truppe und 121 Fälle der UNDOF-Truppe eingegangen – jeweils Kandidaten und Rückkehrer.

Beim Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ zeigten sich die niedrigsten Werte bei der EUFOR-Truppe. Der Mittelwert lag bei der EUFOR-Truppe bei 1,24 (SD = 0,49) und bei der KFOR-Truppe bei 1,49 (SD = 0,61). Am höchsten fiel der Wert bei der UNDOF-Truppe aus (M = 1,53; SD = 0,58).

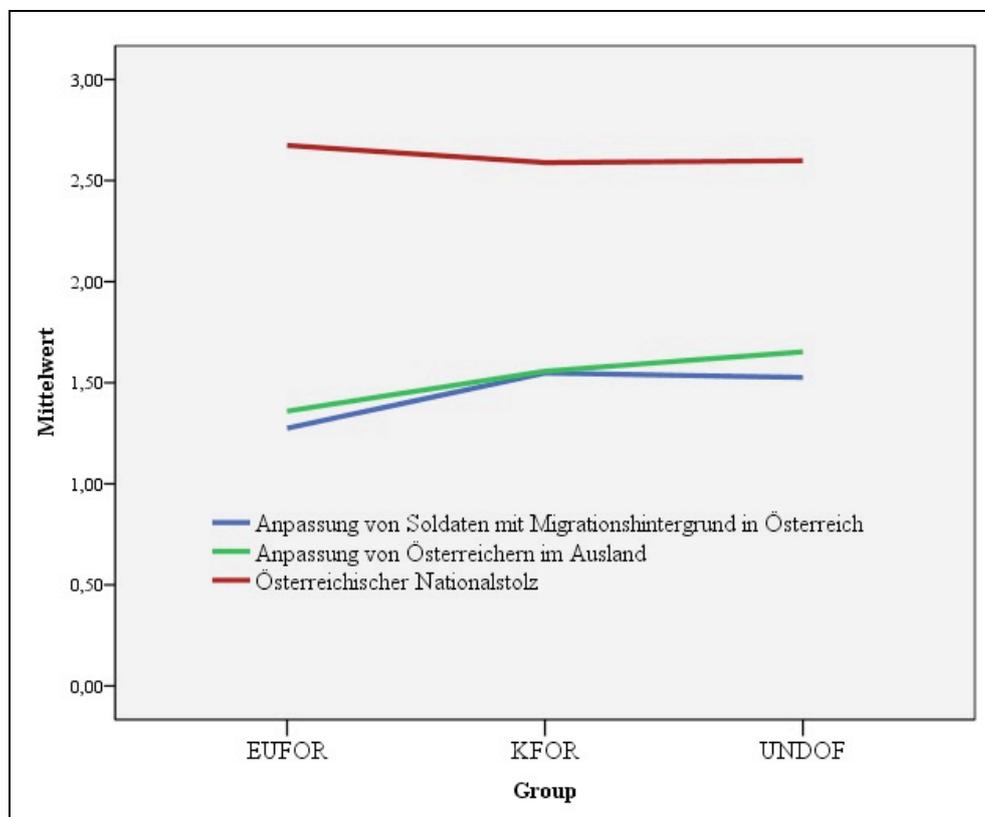


Abbildung 9; Mittelwerte für die Faktoren, aufgeschlüsselt nach Truppenzugehörigkeit.

Die Mittelwerte für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ fielen etwas höher aus, die Gruppenunterschiede sind gleich wie beim Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“. Die EUFOR-Truppe wies wiederum den niedrigsten Mittelwert auf (M = 1,32; SD = 0,48), gefolgt von der KFOR-Truppe (M = 1,53; SD = 0,48). Die UNDOF-Truppe wies auch bei diesem Faktor wieder den höchsten Mittelwert auf (M = 1,65; SD = 0,56).

Umgekehrt verhielt es sich beim Faktor „österreichischer Nationalstolz“. Hier wies die EUFOR-Truppe den höchsten Mittelwert auf ($M = 2,69$; $SD = 0,49$). Die Werte der KFOR-Truppe ($M = 2,61$; $SD = 0,51$) und der UNDOF-Truppe ($M = 2,60$; $SD = 0,54$) lagen sehr nahe beieinander.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die UNDOF-Truppe am meisten Anpassung von Fremden in Österreich wie auch von Österreichern im Ausland erwartete, die KFOR-Truppe im Mittelfeld lag und die EUFOR-Truppe den niedrigsten Mittelwert aufwies. Beim Nationalstolz wies die EUFOR-Truppe den höchsten Wert auf, während KFOR- und UNDOF-Truppe etwas darunter lagen.

6. Schlussbemerkungen

Wir haben uns in dieser Arbeit der Untersuchung und möglichen Beantwortung zweier Fragen gewidmet: einerseits, ob österreichische Soldatinnen und Soldaten ihre kulturspezifischen Verhaltens- und Erlebnisweisen auch im Militärdienst und besonders im militärischen Auslandseinsatz beibehalten und andererseits, ob die Zunahme der Anzahl von Soldatinnen und Soldaten im ÖBH, die über einen anderen als den europäisch-christlichen Hintergrund verfügen, auch innerhalb des ÖBH zu interkulturell bedingten Spannungen und zum Auftreten von Problemfeldern führen kann.

Die Ergebnisse unserer empirischen Untersuchung zeigen, dass ein Auslandseinsatz erstaunlicherweise keine Verbesserung der allgemeinen und professionellen Haltung der Soldatinnen und Soldaten gegenüber Personen mit Migrationshintergrund mit sich bringt, sondern im Gegenteil noch eine leichte Verschlechterung. Es wurde aber auch von anderen Nationen weniger erwartet, sich in der internationalen Zusammenarbeit anzupassen, sehr wohl aber wird die Anpassung Fremder in Österreich erwartet. Auch wenn es ein durchaus ausgeprägtes Überlegenheitsgefühl gegenüber anderen Nationen gibt, zeigt sich doch auch eine eindeutige positive Einstellungsänderung hinsichtlich des Schutzes anderer Kulturen. Hinsichtlich der Themen Anpassung und Nationalstolz zeigt sich auch ein Unterschied zwischen den verschiedenen Dienstgradgruppen und zwischen den drei Einsatzorten.

Somit können wir davon ausgehen, dass die befragten österreichischen Soldatinnen und Soldaten grundsätzlich über eine interkulturelle Kompetenz verfügen dürften, die dem Herderschen Kugelmodell entspricht: eine Nation hat wie eine Kugel ihren Mittelpunkt und Schwerpunkt in sich selbst und verfügt damit über interne Homogenität und über Abgrenzung nach außen. Wie Kugeln stoßen Nationen so aneinander und können im günstigen Fall einen angemessenen Umgang miteinander pflegen, Dialog ist möglich, Verstehen aber nur begrenzt.

Daraus folgt, dass es durchaus Bedarf für eine Optimierung der interkulturellen Kompetenz österreichischer Soldatinnen und Soldaten gibt, um im In- wie im Ausland die Zusammenarbeit innerhalb der Truppe, in internationalen Stäben und Kontingenten und mit einer jeweils fremden Kultur, die in einem Einsatzraum lebt, zu verbessern. Vor allem aber auch, um potentiell vorhandene Spannungs- und Konfliktfelder konstruktiv zu bearbeiten.

7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fragenblöcke und Anzahl der Items des Erhebungsinstrumentes.	21
Tabelle 2: Rotierte Komponentenmatrix.	25
Abbildung 1: Truppenzugehörigkeit der Befragten.	22
Abbildung 2: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ I.	27
Abbildung 3: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ II.	29
Abbildung 4: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ I.	31
Abbildung 5: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ II.	32
Abbildung 6: Item-Häufigkeiten für Kandidaten und Rückkehrer für den Faktor „Österreichischer Nationalstolz“.	34
Abbildung 7: Faktorenmittelwerte für Kandidaten und Rückkehrer.	36
Abbildung 8: Mittelwerte für den Faktor „Anpassung Fremder in Österreich“ für Kandidaten und Rückkehrer, aufgeschlüsselt nach Dienstgrad.	38
Abbildung 9: Mittelwerte für den Faktor „Anpassung von Österreichern im Ausland“ für Kandidaten und Rückkehrer, aufgeschlüsselt nach Dienstgrad.	39
Abbildung 10: Mittelwerte für den Faktor „österreichischer Nationalstolz“ für Kandidaten und Rückkehrer, aufgeschlüsselt nach Dienstgrad.	40
Abbildung 11: Mittelwerte für die Faktoren, aufgeschlüsselt nach Truppenzugehörigkeit.	41

8. Literatur

- Abbe, Allison/Gulick, Lisa M. V./Herman, Jeffrey L.: Cross-Cultural Competence in Army Leaders: A Conceptual and Empirical Foundation. In: United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences (Ed.), Study Report 2008-01, U. S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Leader Development Research Unit, Arlington/VA, 2008
- Antecol, Heather/Cobb-Clark, Deborah A.: Identity and racial harassment. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 66 (2008), 2008, S. 529–557
- Bortz, Jürgen: *Statistik: Für Sozialwissenschaftler* (5. Aufl.), Berlin: Springer, 1999
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola: *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Aufl.), Berlin: Springer, 2002
- Bosman, Femke/Richardson, Rudy/Soeters, Joseph: Multicultural tensions in the military? Evidence from the Netherlands armed forces. In: *International Journal of Intercultural Relations*, 31 (2007), 2007, S. 339–361
- Bulmahn, Thomas: Die Bundeswehr und ihre Einsätze im Spiegel der Medien. Analysen zum Medienbild der Streitkräfte. In: *SOWI NEWS*, Newsletter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, Heft 3, September 2004, Strausberg, 2004a
- Bulmahn, Thomas: Die Einstellungen der Bürger zu den Einsätzen der Bundeswehr. Aktuelle Analysen zum Meinungsbild. In: *SOWI NEWS*, Newsletter des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr. Heft 3. September 2004, Strausberg, 2004b
- Cohen, Jacob: *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.), Hillsdale/N.J.: Erlbaum, 1988
- Eco, Umberto: *Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt* (13. Aufl.), Stuttgart: UTB, 2010
- Estrada, Armando X./Stetz, Melba C./Harbke, Colin R.: Further examination and refinement of the psychometric properties of the MEOCS with data from reserve component personnel. In: *International Journal of Intercultural Relations* 31 (2007), 2007, S. 137-161
- Estrada, Armando X./Harbke, Colin R.: Gender and ethnic differences in perceptions of equal opportunity climate and job outcomes of US Army Reserve component personnel. In: *International Journal of Intercultural Relations* 32 (2008), 2008, S. 466-478
- Fiebig, Rüdiger/Bulmahn, Thomas: Sicherheits- und verteidigungspolitisches Meinungsklima in der Bundesrepublik Deutschland. Erste Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung 2007 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, Strausberg, 2007
- Gareis, Sven Bernhard/Kozielski, Peter-Michael/Kratschmar, Michael: Rechtsextreme Orientierungen in Deutschland und ihre Folgen für die Bundeswehr. In: *SOWI – Arbeitspapier Nr. 129*, Strausberg, 2001
- Gareis, Sven Bernhard/vom Hagen, Ulrich/Bach, Per/Andreasen, Torben/Douglorof, Ivan/Kolodziejczyk, Adam/Wachowicz, Mariusz: Conditions of Military Multinationality. The Multinational Corps Northeast in Szczecin. Report of the Trinational Research Team Strausberg Copenhagen Warsaw. In: *Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr* (Hrsg.), *Forum International*, Band 24, Strausberg, 2003
- Haas, Harald/Kernic, Franz: *Zur Soziologie von UN-Peacekeeping-Einsätzen. Ergebnisse sozialempirischer Erhebungen bei österreichischen UN-Kontingenten*, Baden-Baden: Nomos, 1998

- Hofstede, Geert: *Cultures and Organizations. Intercultural Cooperation and its Importance for Survival. Software of the Mind.* London: HarperCollinsBusiness, 1994
- Kaiser, Henry F./Rice, John: Little Jiffy, Mark IV. In: *Educational and psychological measurement*, 34, 1974, S. 111–117
- Klein, Paul: *Militärische Multinationalität im Meinungsbild der deutschen Bevölkerung.* In: *SOWI – Arbeitspapier Nr. 103*, Strausberg, 1997
- Knouse, Stephen B./Dansby, Mickey R.: *Recent diversity research at the Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI): 1992-1996.* In: *International Journal of Intercultural Relations* 24 (2000), 2000, S. 203-225
- Kozielski, Peter Michael: *Die Bundeswehr – Spiegelbild der Gesellschaft?* In: *SOWI – Arbeitspapier Nr. 115*, Strausberg, 1998
- Leonhard, Nina: *Die Bundeswehr und die „innere Einheit“: Einstellungen von ost- und westdeutschen Soldaten im Vergleich. Problemaufriß und erste Ergebnisse des Forschungsprojektes „Armee der Einheit“.* In: *SOWI – Arbeitspapier Nr. 136*, Strausberg, 2004
- Maniscalco, Maria Luisa/Aubry, Giulia/Rosato, Valeria: *Working Together.* In: Nina Leonhard/Giulia Aubry/Manuel Casas Santero/Barbara Jankowski (Eds.), *Military Co-operation in Multinational Missions: The Case of EUFOR in Bosnia and Herzegovina*, Forum International, Band 28, April 2008, Strausberg, 2008
- Moelker, René/Soeters, Joseph/vom Hagen, Ulrich: *Sympathy, the Cement of Interoperability – German-Netherlands Military Co-operation, Cross-cultural Images and Attitudes in Longitudinal (10 Years) Perspective.* In: Ulrich vom Hagen/René Moelker/Joseph Soeters (Eds.), *Cultural Interoperability Ten Years of Research into Co-operation in the First German-Netherlands Corps*, Forum International, Band 27, Strausberg, 2006
- Paschotta, Heike: *Stereotypes, or How Do We See the Others?* In: Nina Leonhard/Giulia Aubry/Manuel Casas Santero/Barbara Jankowski (Eds.), *Military Co-operation in Multinational Missions: The Case of EUFOR in Bosnia and Herzegovina*, Forum International, Band 28, April 2008, Strausberg, 2008
- Scarville, Jacquelyn/Button, Scott B./Edwards, Jack E./Lancaster, Anita R./Elig, Timothy W.: *Armed Forces Equal Opportunity Survey, Armed Forces Defense Manpower Data Center Survey & Program Evaluation Division*, Arlington/VA, 1998
- Wirtz, Markus/Nachtigall, Christof: *Deskriptive Statistik (4. Aufl.), Statistische Methoden für Psychologen: Teil 1*, Weinheim: Juventa, 2006
- Wunderle, William D.: *Through the Lens of Cultural Awareness: A Primer for US Armed Forces Deploying to Arab and Middle Eastern Countries*, Fort Leavenworth/KS: Combat Studies Institute Press, 2007

Fragebogen für Kandidaten (Truppe) (Datum)

I. Einige Angaben zu meiner Person (bitte in BLOCKSCHRIFT!)

Alter: _____ Jahre

Personengruppe: Rekr/Charge Unteroffizier Offizier

Mein Geburtsort _____

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österreich) _____

Geburtsort meines Vaters _____

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österreich) _____

Geburtsort meiner Mutter _____

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österreich) _____

Geburtsort meines Großvaters väterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Geburtsort meiner Großmutter väterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Geburtsort meines Großvaters mütterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Geburtsort meiner Großmutter mütterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Auf den folgenden Seiten werden wir Ihnen Fragen zu Ihren Erwartungen an die Zusammenarbeit mit anderen Kulturen im Rahmen Ihres Auslandseinsatzes stellen. **Mit Ihren Angaben helfen sie dabei, Ihnen und Ihren Kameraden optimale Unterstützung für gegenwärtige und zukünftige Auslandseinsätze zu bieten.** Sie antworten anonym und es besteht kein Interesse daran, die Antworten Ihnen persönlich zuzuordnen. Wenn Sie alle Fragen beantwortet haben, geben Sie diesen Fragebogen in dem beiliegenden Kuvert verschlossenen und ohne Beschriftung ab.

Bei den Antwortmöglichkeiten auf den folgenden Seiten bedeutet:

- starke Ablehnung der betreffenden Feststellung,
- Ablehnung der betreffenden Feststellung,
- 0 eine neutrale Position – weder ja noch nein,
- + Zustimmung zu der betreffenden Feststellung,
- ++ starke Zustimmung zu der betreffenden Feststellung.

Verwenden Sie die neutrale Kategorie ("0") bitte so selten wie möglich!

II. Ich erwarte, dass sich in meinem Einsatz in der multinationalen Force Folgendes bewahrheiten wird:

1.	Wir Österreicher sind den Angehörigen der meisten anderen Nationen überlegen.	--	-	0	+	++	E+
2.	Niemand soll dazu gezwungen werden, in einer multinationalen Force seine eigene kulturelle Identität aufzugeben.	--	-	0	+	++	K+
3.	Soldaten aus anderen europäischen Ländern sollten in der Zusammenarbeit mit uns Österreichern aus unseren österreichischen Erfahrungen lernen.	--	-	0	+	++	Ö+
4.	Soldaten aus anderen europäischen Ländern können viel davon profitieren, mit uns Österreichern zusammenzuarbeiten.	--	-	0	+	++	Ö+
5.	Angehörige anderer Nationen sollten, um in der multinationalen Force mit uns zusammenzuarbeiten, zumindest Grundkenntnisse unserer Sprache erwerben.	--	-	0	+	++	E+
6.	Man sollte in einer multinationalen Force kulturelle Unterschiede nicht verstecken oder durch Anordnungen "von oben" zum Verschwinden bringen.	--	-	0	+	++	K+
7.	Es ist erfreulich und interessant, in einer multinationalen Force mit Angehörigen anderer Kulturen zusammenzuarbeiten.	--	-	0	+	++	E-
8.	Wir Österreicher müssen in der internationalen Zusammenarbeit unsere kulturelle Eigenart möglichst zurückstellen, um eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten.	--	-	0	+	++	Ö-
9.	Soldaten aus anderen europäischen Ländern sollten in der Zusammenarbeit mit uns Österreichern in der multinationalen Force ihre nationalen Eigenarten möglichst wenig hervorkehren.	--	-	0	+	++	K-
10.	Die Zusammenarbeit mit Soldaten aus anderen Ländern in der multinationalen Force ist für mich sehr informativ und lehrreich.	--	-	0	+	++	E-

11.	In der Zusammenarbeit mit den Soldaten anderer Nationen sollten wir Österreicher möglichst versuchen, auf unsere nationale Identität zu verzichten.	--	-	0	+	++	Ö-
-----	---	----	---	---	---	----	----

12.	Die Zusammenarbeit in einer multinationalen Force kann nur dann optimal funktionieren, wenn die Angehörigen anderer Kulturen sich anpassen und darauf verzichten, ihre Eigenarten offen auszuleben.	--	-	0	+	++	K-
-----	---	----	---	---	---	----	----

III. Ich erwarte, dass sich bei meinen Kontakten mit der einheimischen Bevölkerung während meines Auslandseinsatzes Folgendes bewahrheiten wird:

1.	Es ist für einen Soldaten schwerer, die Angehörigen einer fremden Kultur unter Einsatz seines Lebens zu beschützen als die Bevölkerung Österreichs.	--	-	0	+	++	E+
----	---	----	---	---	---	----	----

2. muss dankbar sein, dass sich der österreichische Staat und seine Soldaten um seine Probleme kümmern. Solche Probleme gibt es hierzulande schon lange nicht mehr.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

3.	Beim Kontakt mit der Zivilbevölkerung in sollten sich die österr. Soldaten den dortigen Gegebenheiten so gut wie möglich anpassen.	--	-	0	+	++	K+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Wenn man im Kontakt mit der Bevölkerung eines fremden Landes auf seine eigene Kultur ganz und gar verzichtet, verliert man seine Identität und ist dann nicht mehr voll leistungsfähig.	--	-	0	+	++	Ö+
----	---	----	---	---	---	----	----

5.	Die Bevölkerung in hat zwar eine Kultur, die von der unseren sehr verschieden ist, ist uns aber in jeder Hinsicht ebenbürtig und gleichwertig.	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

6.	Ein Soldat im Auslandseinsatz muss lernen, die Eigenheiten einer anderen Kultur zu verstehen und sich darauf so gut wie möglich einzustellen.	--	-	0	+	++	K+
----	---	----	---	---	---	----	----

7.	Wir sind es der österr. Kultur schuldig, im Kontakt mit anderen Kulturen unsere Identität deutlich zu machen und uns zu unserem Land zu bekennen.	--	-	0	+	++	Ö+
----	---	----	---	---	---	----	----

8.	Ein österreichischer Soldat kann persönlich kaum etwas davon profitieren, die Kultur in kennen zu lernen.	--	-	0	+	++	K-
9.	Die österr. und die Kultur in sind unvereinbar. Es hat deshalb keinen Sinn, österreichische Eigenarten in ausleben zu wollen.	--	-	0	+	++	Ö-
10.	Mein Einsatz in ist ein Ausdruck internationaler Zusammenarbeit, nicht eine herablassende Hilfe des Stärkeren für den Schwächeren.	--	-	0	+	++	E-
11.	Es hat kaum Aussicht auf Erfolg, wenn sich ein österr. Soldat auf die Eigenheiten der Zivilbevölkerung in einstellen will. Die Kulturen sind zu verschieden.	--	-	0	+	++	K-
12.	Die österreichischen Sitten und Gebräuche haben in nichts verloren. Ein Soldat im Auslandseinsatz muss lernen, auf seine kulturellen Ansprüche und Eigenheiten zu verzichten.	--	-	0	+	++	Ö-

IV. Ich erwarte, dass sich hinsichtlich heeresinterner Kontakte während meines Auslandseinsatzes Folgendes bewahrheiten wird:

1.	Kulturelle Minderheiten im Bundesheer dürfen nicht dazu gezwungen werden, ihre kulturellen und religiösen Eigenarten vor den anderen zu verstecken. Auf lange Sicht gesehen, beeinträchtigt das ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit.	--	-	0	+	++	K+
2.	Soldaten mit Migrationshintergrund werden nie wirklich zum Bundesheer dazugehören, weil wir in Österreich keine multikulturelle Gesellschaft haben.	--	-	0	+	++	E+
3.	Die österr. Staatsbürgerschaft wird viel zu großzügig verliehen.	--	-	0	+	++	E+
4.	Innerhalb der Truppe ist es gerade bei Auslandseinsätzen entscheidend, gemeinsam an einem Strang zu ziehen. Kameraden aus anderen Kulturen sollen daher möglichst viel, über die österreichische Art zu leben, lernen.	--	-	0	+	++	Ö+
5.	Alle Menschen, die in Österreich leben, sind gleich wertvoll und haben die gleichen Grundrechte.	--	-	0	+	++	E-

6.	Beim Bundesheer soll jeder zu der Kultur stehen, aus der er kommt. Das ist besser als Gleichmacherei.	--	-	0	+	++	K+
7.	Soldaten mit Migrationshintergrund sollen möglichst viel von den österreichischen Kameraden lernen.	--	-	0	+	++	Ö+
8.	Soldaten mit Migrationshintergrund sollten ihre kulturellen Eigenarten möglichst wenig ausleben.	--	-	0	+	++	K-
9.	Man kann mit Österreichern mit Migrationshintergrund ausgezeichnet zusammenarbeiten. Es gibt viel zu viel ungerechte Hetze gegen sie in Österreich.	--	-	0	+	++	E-
10.	Das Bundesheer ist nur dann optimal leistungsfähig, wenn kulturelle Minderheiten darauf verzichten, ihre Eigenheiten offen zu zeigen.	--	-	0	+	++	K-
11.	Soldaten mit Migrationshintergrund schaffen es nicht, sich der österr. Kultur erfolgreich anzupassen. Solche Versuche schaden der Leistungsfähigkeit des Heeres mehr, als sie ihr nützen.	--	-	0	+	++	Ö-
12.	Soldaten mit Migrationshintergrund sind kaum in der Lage, die österreichischen Sitten und Gebräuche zu verstehen.	--	-	0	+	++	Ö-

Bitte prüfen Sie nochmals nach, ob Sie keine Frage zu beantworten vergessen haben!

Vielen Dank für die Mühe!

Fragebogen für Rückkehrer (Truppe) (Datum)

I. Einige Angaben zu meiner Person (bitte in BLOCKSCHRIFT!)

Alter: _____ Jahre

Personengruppe: Rekr/Charge Unteroffizier Offizier

Mein Geburtsort _____

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österreich) _____

Geburtsort meines Vaters _____

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österreich) _____

Geburtsort meiner Mutter _____

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österreich) _____

Geburtsort meines Großvaters väterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Geburtsort meiner Großmutter väterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Geburtsort meines Großvaters mütterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Geburtsort meiner Großmutter mütterlicherseits

Bundesland _____

Staat (wenn nicht in Österr.) _____

Auf den folgenden Seiten werden wir Ihnen Fragen zu Ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Kulturen im Rahmen Ihres Auslandseinsatzes stellen. **Mit Ihren Angaben helfen sie dabei, Ihnen und Ihren Kameraden optimale Unterstützung für gegenwärtige und zukünftige Auslandseinsätze zu bieten.** Sie antworten anonym und es besteht kein Interesse daran, die Antworten Ihnen persönlich zuzuordnen. Wenn Sie alle Fragen beantwortet haben, geben Sie diesen Fragebogen in dem beiliegenden Kuvert verschlossenen und ohne Beschriftung ab.

Bei den Antwortmöglichkeiten auf den folgenden Seiten bedeutet:

- starke Ablehnung der betreffenden Feststellung,
- Ablehnung der betreffenden Feststellung,
- 0 eine neutrale Position – weder ja noch nein,
- + Zustimmung zu der betreffenden Feststellung,
- ++ starke Zustimmung zu der betreffenden Feststellung.

Verwenden Sie die neutrale Kategorie ("0") bitte so selten wie möglich!

II. In meinem Einsatz in der multinationalen Force hat sich Folgendes bewahrheitet:

1.	Wir Österreicher sind den Angehörigen der meisten anderen Nationen überlegen.	--	-	0	+	++	E+
2.	Niemand soll dazu gezwungen werden, in einer multinationalen Force seine eigene kulturelle Identität aufzugeben.	--	-	0	+	++	K+
3.	Soldaten aus anderen europäischen Ländern sollten in der Zusammenarbeit mit uns Österreichern aus unseren österreichischen Erfahrungen lernen.	--	-	0	+	++	Ö+
4.	Soldaten aus anderen europäischen Ländern können viel davon profitieren, mit uns Österreichern zusammenzuarbeiten.	--	-	0	+	++	Ö+
5.	Angehörige anderer Nationen sollten, um in der multinationalen Force mit uns zusammenzuarbeiten, zumindest Grundkenntnisse unserer Sprache erwerben.	--	-	0	+	++	E+
6.	Man sollte in einer multinationalen Force kulturelle Unterschiede nicht verstecken oder durch Anordnungen "von oben" zum Verschwinden bringen.	--	-	0	+	++	K+
7.	Es ist erfreulich und interessant, in einer multinationalen Force mit Angehörigen anderer Kulturen zusammenzuarbeiten.	--	-	0	+	++	E-
8.	Wir Österreicher müssen in der internationalen Zusammenarbeit unsere kulturelle Eigenart möglichst zurückstellen, um eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten.	--	-	0	+	++	Ö-
9.	Soldaten aus anderen europäischen Ländern sollten in der Zusammenarbeit mit uns Österreichern in der multinationalen Force ihre nationalen Eigenarten möglichst wenig hervorkehren.	--	-	0	+	++	K-
10.	Die Zusammenarbeit mit Soldaten aus anderen Ländern in der multinationalen Force ist sehr informativ und lehrreich.	--	-	0	+	++	E-
11.	In der Zusammenarbeit mit den Soldaten anderer Nationen sollten wir Österreicher möglichst versuchen, auf unsere nationale Identität zu verzichten.	--	-	0	+	++	Ö-

12.	Die Zusammenarbeit in einer multinationalen Force kann nur dann optimal funktionieren, wenn die Angehörigen anderer Kulturen sich anpassen und darauf verzichten, ihre Eigenarten offen auszuleben.	--	-	0	+	++	K-
-----	---	----	---	---	---	----	----

III. Bei meinen Kontakten mit der einheimischen Bevölkerung während meines Auslandseinsatzes hat sich Folgendes bewahrheitet:

1.	Es ist für einen Soldaten schwerer, die Angehörigen einer fremden Kultur unter Einsatz seines Lebens zu beschützen als die Bevölkerung Österreichs.	--	-	0	+	++	E+
----	---	----	---	---	---	----	----

2. muss dankbar sein, dass sich der österreichische Staat und seine Soldaten um seine Probleme kümmern. Solche Probleme gibt es hierzulande schon lange nicht mehr.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

3.	Beim Kontakt mit der Zivilbevölkerung in sollten sich die österr. Soldaten den dortigen Gegebenheiten so gut wie möglich anpassen.	--	-	0	+	++	K+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Wenn man im Kontakt mit der Bevölkerung eines fremden Landes auf seine eigene Kultur ganz und gar verzichtet, verliert man seine Identität und ist dann nicht mehr voll leistungsfähig.	--	-	0	+	++	Ö+
----	---	----	---	---	---	----	----

5.	Die Bevölkerung von hat zwar eine Kultur, die von der unseren sehr verschieden ist, ist uns aber in jeder Hinsicht ebenbürtig und gleichwertig.	--	-	0	+	++	E-
----	---	----	---	---	---	----	----

6.	Ein Soldat im Auslandseinsatz muss lernen, die Eigenheiten einer anderen Kultur zu verstehen und sich darauf so gut wie möglich einzustellen.	--	-	0	+	++	K+
----	---	----	---	---	---	----	----

7.	Wir sind es der österr. Kultur schuldig, im Kontakt mit anderen Kulturen unsere Identität deutlich zu machen und uns zu unserem Land zu bekennen.	--	-	0	+	++	Ö+
----	---	----	---	---	---	----	----

8.	Ein österreichischer Soldat kann persönlich kaum etwas davon profitieren, die Kultur von kennen zu lernen.	--	-	0	+	++	K-
----	--	----	---	---	---	----	----

9.	Die österr. und die Kultur von sind unvereinbar. Es hat deshalb keinen Sinn, österreichische Eigenarten in ausleben zu wollen.	--	-	0	+	++	Ö-
----	--	----	---	---	---	----	----

10	Mein Einsatz in ist ein Ausdruck internationaler Zusammenarbeit, nicht eine herablassende Hilfe des Stärkeren für den Schwächeren.	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

11	Es hat kaum Aussicht auf Erfolg, wenn sich ein österr. Soldat auf die Eigenheiten der Zivilbevölkerung in einstellen will. Die Kulturen sind zu verschieden.	--	-	0	+	++	K-
----	--	----	---	---	---	----	----

12	Die österreichischen Sitten und Gebräuche haben in nichts verloren. Ein Soldat im Auslandseinsatz muss lernen, auf seine kulturellen Ansprüche und Eigenheiten zu verzichten.	--	-	0	+	++	Ö-
----	---	----	---	---	---	----	----

IV. Hinsichtlich heeresinterner Kontakte während meines Auslandseinsatzes hat sich Folgendes bewahrt:

1.	Kulturelle Minderheiten im Bundesheer dürfen nicht dazu gezwungen werden, ihre kulturellen und religiösen Eigenarten vor den anderen zu verstecken. Auf lange Sicht gesehen, beeinträchtigt das ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit.	--	-	0	+	++	K+
----	--	----	---	---	---	----	----

2.	Soldaten mit Migrationshintergrund werden nie wirklich zum Bundesheer dazugehören, weil wir in Österreich keine multikulturelle Gesellschaft haben.	--	-	0	+	++	E+
----	---	----	---	---	---	----	----

3.	Die österr. Staatsbürgerschaft wird viel zu großzügig verliehen.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Innerhalb der Truppe ist es gerade bei Auslandseinsätzen entscheidend, gemeinsam an einem Strang zu ziehen. Kameraden aus anderen Kulturen sollen daher möglichst viel, über die österreichische Art zu leben, lernen.	--	-	0	+	++	Ö+
----	--	----	---	---	---	----	----

5.	Alle Menschen, die in Österreich leben, sind gleich wertvoll und haben die gleichen Grundrechte.	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

6.	Beim Bundesheer soll jeder zu der Kultur stehen, aus der er kommt. Das ist besser als Gleichmacherei.	--	-	0	+	++	K+
----	---	----	---	---	---	----	----

7.	Soldaten mit Migrationshintergrund sollen möglichst viel von den österreichischen Kameraden lernen.	--	-	0	+	++	Ö+
----	---	----	---	---	---	----	----

8.	Soldaten mit Migrationshintergrund sollten ihre kulturellen Eigenarten möglichst wenig ausleben.	--	-	0	+	++	K-
----	--	----	---	---	---	----	----

9.	Man kann mit Österreichern mit Migrationshintergrund ausgezeichnet zusammenarbeiten. Es gibt viel zu viel ungerechte Hetze gegen sie in Österreich.	--	-	0	+	++	E-
----	---	----	---	---	---	----	----

--	--	--	--	--	--	--	--

10.	Das Bundesheer ist nur dann optimal leistungsfähig, wenn kulturelle Minderheiten darauf verzichten, ihre Eigenheiten offen zu zeigen.	--	-	0	+	++	K-
-----	---	----	---	---	---	----	----

11.	Soldaten mit Migrationshintergrund schaffen es nicht, sich der österr. Kultur erfolgreich anzupassen. Solche Versuche schaden der Leistungsfähigkeit des Heeres mehr, als sie ihr nützen.	--	-	0	+	++	Ö-
-----	---	----	---	---	---	----	----

12.	Soldaten mit Migrationshintergrund sind kaum in der Lage, die österreichischen Sitten und Gebräuche zu verstehen.	--	-	0	+	++	Ö-
-----	---	----	---	---	---	----	----

Bitte prüfen Sie nochmals nach, ob Sie keine Frage zu beantworten vergessen haben!

Vielen Dank für die Mühe!

Candidates' Questionnaire (Force) (Date)

1. Some Personal Information (please CAPITALIZE)

My age: _____ years

Service grade: officer NCO other

My place of birth _____

State (if not in)

My father's place of birth _____

State (if not in)

My mother's place of birth _____

State (if not in)

My paternal grandfather's place of birth _____

State (if not in)

My paternal grandmother's place of birth _____

State (if not in)

My maternal grandfather's place of birth _____

State (if not in)

My maternal grandmother's place of birth _____

State (if not in)

On the following pages we are going to ask you questions pertaining to your expectations towards co-operating with foreign cultures in the course of your assignment abroad.

When answering on the following pages, please choose from the following options:

- strongly disagree,**
- disagree,**
- 0 neither agree nor disagree,**
- + agree,**
- ++ strongly agree.**

Please make use of the neutral category ("0") as rarely as possible!

2. I expect that the following will prove true in the course of my assignment as a member of the multinational force:

1.	We may well feel superior to members of most other nations.	--	-	0	+	++	E+
2.	No-one should be obliged to give up his or her own cultural identity when joining a multinational force.	--	-	0	+	++	C+
3.	Soldiers from other European countries should learn from co-operating with us by our experience.	--	-	0	+	++	S+
4.	Soldiers from other European countries can benefit a great deal from co-operating with us	--		0	+	++	S+
5.	In order to co-operate with us in the multinational force, members of other nations should at least acquire a basic knowledge of the language.	--	-	0	+	++	E+
6.	In a multinational force, cultural differences should not be disguised or made to disappear by orders from above.	--	-	0	+	++	C+
7.	It is a pleasant and interesting experience to co-operate with members of other cultures when being part of a multinational force.	--	-	0	+	++	E-
8.	In order to guarantee good co-operation, we should subordinate our own cultural identity as far as possible.	--	-	0	+	++	S-
9.	When co-operating with us soldiers from other European countries should subordinate their own cultural identities as far as possible.	--	-	0	+	++	C-
10.	Co-operating in the multinational force with soldiers from other countries can be a very informative and instructive experience.	--	-	0	+	++	E-
11.	When co-operating with soldiers from other nations, we should try to abandon our national heritage as far as possible.	--	-	0	+	++	S-

12.	A multinational force can only be able to co-operate in an optimal way if members of other cultures are willing to assimilate and to abstain from acting out their peculiarities.	--	-	0	+	++	C-
-----	---	----	---	---	---	----	----

3. I expect that the following will prove true in the course of my foreign assignment with respect to my contacts with the local population:

1.	For a soldier it is more difficult to protect the members of a foreign culture by risking his or her own life than it is to protect the population.	--	-	0	+	++	E+
----	---	----	---	---	---	----	----

2. must be grateful that the state and the soldiers take care of her problems. This kind of problems has not existed in for many years.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

3.	When in contact with the civilian population, soldiers should adapt to the local reality as closely as possible.	--	-	0	+	++	C+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Abandoning one's own culture totally when in contact with a foreign country's population leads to a loss of one's identity and to a decline of one's performance.	--	-	0	+	++	S+
----	---	----	---	---	---	----	----

5.	Although the culture is quite different from our own, the population is in every respect on a par with	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

6.	In the course of his or her foreign assignment, a soldier must learn to understand another culture's peculiarities and to adapt to them as effectively as possible.	--	-	0	+	++	C+
----	---	----	---	---	---	----	----

7.	When in contact with other cultures, we owe it to our heritage to emphasize our national identity and to stand by our country.	--	-	0	+	++	S+
----	--	----	---	---	---	----	----

8.	A soldier can hardly benefit personally from getting to know the culture.	--	-	0	+	++	C-
----	---	----	---	---	---	----	----

9.	The and cultures are incompatible, and therefore it does not make any sense to try to practice the character in	--	-	0	+	++	S-
----	---	----	---	---	---	----	----

10.	My assignment to should be seen as an expression of international co-operation, but not as a patronizing type of help of a stronger nation for a weaker one.	--	-	0	+	++	E-
-----	--	----	---	---	---	----	----

11.	A soldier has no chance to adapt to the peculiarities of the civilian population. There are too many differences between the two cultures.	--	-	0	+	++	C-
-----	--	----	---	---	---	----	----

12. customs are not compatible with In the course of an assignment abroad, a soldier must learn to do without his or her cultural standards and peculiarities.	--	-	0	+	++	S-
-----	--	----	---	---	---	----	----

4. I expect that the following will prove true in the course of my foreign assignment with respect to my contacts within the army:

1.	Cultural minorities within the army must not be forced to hide their cultural and religious peculiarities. In the long run, this would affect their motivation as well as their performance.	--	-	0	+	++	C+
----	--	----	---	---	---	----	----

2.	Soldiers with a migration background will never become true members of our army; the society is not multicultural.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

3.	Citizenship is granted to foreigners far too liberally by the authorities.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Acting in concert within the force is of special importance in the course of foreign assignments. Therefore, colleagues from other cultures should learn as much as possible about the way of life.	--	-	0	+	++	S+
----	---	----	---	---	---	----	----

5.	All people living in are equally valuable and share the same basic rights.	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

6.	Within the army, everyone should stand by his or her culture of origin. This is much better than any kind of egalitarianism.	--	-	0	+	++	C+
----	--	----	---	---	---	----	----

7.	Soldiers with a migration background should learn as much as they can from their colleagues.	--	-	0	+	++	S+
----	--	----	---	---	---	----	----

8.	Soldiers with a migration background should try to avoid living out their cultural peculiarities as far as possible.	--	-	0	+	++	C-
9.	Co-operation with citizens with a migration background can be excellent. There is far too much unjust agitation against them in	--	-	0	+	++	E-
10.	Our army's optimal efficiency depends on the willingness of cultural minorities to put aside their peculiarities for the benefit of the nation.	--	-	0	+	++	C-
11.	Soldiers with a migration background are not capable of adapting to the culture successfully. Attempting to do so does harm to the army's effectiveness rather than enhancing it.	--	-	0	+	++	S-
12.	Soldiers with a migration background are hardly capable of understanding customs properly.	--	-	0	+	++	S-

Please check if you have answered all questions.

Many thanks for your effort.

Repatriates' Questionnaire

1. Some Personal Information (please CAPITALIZE)

My age: _____ years

Service grade: officer NCO other

My place of birth _____

State (if not in) _____

My father's place of birth _____

State (if not in) _____

My mother's place of birth _____

State (if not in) _____

My paternal grandfather's place of birth _____

State (if not in) _____

My paternal grandmother's place of birth _____

State (if not in) _____

My maternal grandfather's place of birth _____

State (if not in) _____

My maternal grandmother's place of birth _____

State (if not in) _____

On the following pages we are going to ask you questions pertaining to your experiences while co-operating with foreign cultures in the course of your assignment abroad.

When answering on the following pages, please choose from the following options:

- strongly disagree,**
- disagree,**
- 0 neither agree nor disagree,**
- + agree,**
- ++ strongly agree.**

Please make use of the neutral category ("0") as rarely as possible!

2. The following has proven true in the course of my assignment as a member of the multinational force:

1.	We may well feel superior to members of most other nations.	--	-	0	+	++	E+
2.	No one should be obliged to give up his or her own cultural identity when joining a multinational force.	--	-	0	+	++	C+
3.	Soldiers from other European countries should learn from co-operating with us by our experience.	--	-	0	+	++	S+
4.	Soldiers from other European countries can benefit a great deal from co-operating with us	--		0	+	++	S+
5.	In order to co-operate with us in the multinational force, members of other nations should at least acquire a basic knowledge of the language.	--	-	0	+	++	E+
6.	In a multinational force, cultural differences should not be disguised or made to disappear by orders from above.	--	-	0	+	++	C+
7.	It is a pleasant and interesting experience to co-operate with members of other cultures when being part of a multinational force.	--	-	0	+	++	E-
8.	In order to guarantee good co-operation, we should subordinate our own cultural identity as far as possible.	--	-	0	+	++	S-
9.	When co-operating with us soldiers from other European countries should subordinate their own cultural identities as far as possible.	--	-	0	+	++	C-
10.	Co-operating in the multinational force with soldiers from other countries can be a very informative and instructive experience.	--	-	0	+	++	E-
11.	When co-operating with soldiers from other nations, we should try to abandon our national heritage as far as possible.	--	-	0	+	++	S-

12.	A multinational force can only be able to co-operate in an optimal way if members of other cultures are willing to assimilate and to abstain from acting out their peculiarities.	--	-	0	+	++	C-
-----	---	----	---	---	---	----	----

3. The following has proven true in the course of my foreign assignment with respect to my contacts with the local population:

1.	For a soldier it is more difficult to protect the members of a foreign culture by risking his or her own life than it is to protect the population.	--	-	0	+	++	E+
----	---	----	---	---	---	----	----

2. must be grateful that the state and the soldiers take care of her problems. This kind of problems has not existed in for many years.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

3.	When in contact with the civilian population, soldiers should adapt to the local reality as closely as possible.	--	-	0	+	++	C+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Abandoning one's own culture totally when in contact with a foreign country's population leads to a loss of one's identity and to a decline of one's performance.	--	-	0	+	++	S+
----	---	----	---	---	---	----	----

5.	Although the culture is quite different from our own, the population is in every respect on a par with	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

6.	In the course of his or her foreign assignment, a soldier must learn to understand another culture's peculiarities and to adapt to them as effectively as possible.	--	-	0	+	++	C+
----	---	----	---	---	---	----	----

7.	When in contact with other cultures, we owe it to our heritage to emphasize our national identity and to stand by our country.	--	-	0	+	++	S+
----	--	----	---	---	---	----	----

8.	A soldier can hardly benefit personally from getting to know the culture.	--	-	0	+	++	C-
----	---	----	---	---	---	----	----

9.	The and cultures are incompatible and therefore it does not make any sense to try to practice the character in	--	-	0	+	++	S-
----	--	----	---	---	---	----	----

10.	My assignment to should be seen as an expression of international co-operation, but not as a patronizing type of help of a stronger nation for a weaker one.	--	-	0	+	++	E-
-----	--	----	---	---	---	----	----

11.	A soldier has no chance to adapt to the peculiarities of the civilian population. There are too many differences between the two cultures.	--	-	0	+	++	C-
-----	--	----	---	---	---	----	----

12. customs are not compatible with In the course of an assignment abroad, a soldier must learn to do without his or her cultural standards and peculiarities.	--	-	0	+	++	S-
-----	--	----	---	---	---	----	----

4. The following has proven true in the course of my foreign assignment with respect to my contacts within the army:

1.	Cultural minorities within the army must not be forced to hide their cultural and religious peculiarities. In the long run, this would affect their motivation as well as their performance.	--	-	0	+	++	C+
----	--	----	---	---	---	----	----

2.	Soldiers with a migration background will never become true members of our army; the society is not multicultural.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

3.	Citizenship is granted to foreigners far too liberally by authorities.	--	-	0	+	++	E+
----	--	----	---	---	---	----	----

4.	Acting in concert within the force is of special importance in the course of foreign assignments. Therefore, colleagues from other cultures should learn as much as possible about the way of life.	--	-	0	+	++	S+
----	---	----	---	---	---	----	----

5.	All people living in are equally valuable and share the same basic rights.	--	-	0	+	++	E-
----	--	----	---	---	---	----	----

6.	Within the army, everyone should stand by his or her culture of origin. This is much better than any kind of egalitarianism.	--	-	0	+	++	C+
----	--	----	---	---	---	----	----

7.	Soldiers with a migration background should learn as much as they can from their colleagues.	--	-	0	+	++	S+
----	--	----	---	---	---	----	----

8.	Soldiers with a migration background should try to avoid living out their cultural peculiarities as far as possible.	--	-	0	+	++	C-
9.	Co-operation with citizens with a migration background can be excellent. There is far too much unjust agitation against them in	--	-	0	+	++	E-
10.	Our army's optimal efficiency depends on the willingness of cultural minorities to put aside their peculiarities for the benefit of the nation.	--	-	0	+	++	C-
11.	Soldiers with a migration background are not capable of adapting to the culture successfully. Attempting to do so does harm to the army's effectiveness rather than enhancing it.	--	-	0	+	++	S-
12.	Soldiers with a migration background are hardly capable of understanding customs properly.	--	-	0	+	++	S-

Please check if you have answered all questions.

Many thanks for your effort.