Seekadett Bereket Berhe. Und da seit alters her alle Admirale von sich behaupten, sie seien auf der Royal gefahren, prophezeien deutsche Janmaaten ihrem Kameraden eine steile Karriere in der abessinischen Marine.

BUNDESWEHR

BEURTEILUNGEN

Kreuze vom Kommandeur

Fast alle Bundessoldaten sind nach dem Urteil ihrer Vorgesetzten „körperlich voll belastbar", „einsatzfreudig und zäh", dazu „tatkräftig, schwungvoll und selbstsicher". Aber nur wenige gelten als „sehr gute" Landesverteidiger. Unter den meisten Beurteilungen stehen nur die Schlußnoten „voll befriedigend" oder „befriedigend".

Die Zeugnisverteilung in der Bundeswehr — alle zwei Jahre wieder — soll nun genauere Resultate erbringen. Denn seit Januar machen die Vorgesetzten Kreuzchen in ausgetüftelte Fragebogen, die anschließend dem Computer zur Auswertung eingefüttert werden.

Will die Abteilung P (Personal) im Verteidigungsressort künftig beispielsweise alle „hervorragend" bis „gut" beurteilten Panzeroffiziere ermitteln, spuckt die Personalrechenmaschine in Minutenschnelle die Lochkarten dieser Kampftruppen-Elite aus — soweit deren Kommandeure das richtige Fragebogenkästchen angekreuzt haben.

Die Laufbahnen der bei dieser Operation vom Elektronenrechner nicht erfaßten Panzer-Dienstgrade dürften allerdings dabei einen Knick nach unten bekommen.

Nicht immer hatten Beurteilungen einen so großen Einfluß auf die Karriere. Zwar verlangte schon Preußens Friedrich alljährlich eine „Konduitenliste" über alle Offiziere, damit er wisse, „ob sie recht guten Verstand und einen offenen Kopf haben oder aber wenig Verstand und dumm sind".

Husarengeneral Hans Joachim von Zieten bescheinigte damals einem Leutnant: „Ist kein Säufer. Wenn er aber dazu kömmt, hat er einen sehr bösen Trunk." Und ein Oberst von Meyer urteilte noch strenger: „Ungemein tum und wird schwerlich klüger werden", oder: „Hat Verstand genug, aber keine Konduite, kann kein Geld leiden und macht allerorten Schulden."

Aber Eignungsbeurteilungen, die den Offizier „nach seiner — absoluten — Brauchbarkeit vollständig zu würdigen" hatten, gab es erst seit Anfang des 19. Jahrhunderts.

Diese Bestimmungen blieben in ihren Grundzügen bis in die Bundeswehrzeit erhalten. Für die negative Auslese erwiesen sie sich als tauglich, für die positive Auswahl wurden sie durch „Eignungs- und Förderungslisten" ergänzt.

Bundeswehr-Novität: Jede Beurteilung muß dem Beurteilten „eröffnet" und von ihm durch Unterschrift quittiert werden, während in früheren Zeiten nur ungünstige Passagen zu offenbaren waren, damit den Beurteilten „über denselben erfolgende allerhöchste Entscheidung nicht unvorbereitet treffe".

Eine Diskussion über Beurteilungen bei deren „Eröffnung" gestattet die Bundeswehr nicht. Die Wehrbeschwerdeordnung schreibt vor: „Gegen dienstliche Beurteilungen findet eine Beschwerde nicht statt." Ausnahme: „Beurteilungen durch einen befangenen Vorgesetzten dürfen mit förmlicher Beschwerde angegriffen werden."

Schon vor drei Jahren verbreitete sich Unbehagen über „unser unzulängliches Beurteilungswesen". Kapitänleutnant Uwe Mahrenholtz schrieb in der Fachzeitschrift „Truppenpraxis", die Disziplinarvorgesetzten seien nicht immer in der Lage, „vorurteilslose, objektive, präzise und prägnante

Personal-General **Stangl**: Lochkarten für Soldaten

Beurteilungen" abzufassen. Oft genug flüchteten sie in „nichtssagende Weitschweifigkeiten und leere Phrasen, nur um den leeren Platz zu füllen".

Angeregt durch solche Kritik und sich häufende Beschwerden, arbeiteten die Personalstrategen auf der Hardthöhe unter Leitung von Generalleutnant Dr. Konrad Stangl ein neuartiges Beurteilungssystem aus, das die bis dahin übliche freie Beschreibung des zu Beurteilenden mit einer dem amerikanischen „fitness report" nachgeahmten Klassifikation verbindet.

In einem Truppenversuch wurde diese Methode erfolgreich erprobt: 63 Prozent der beurteilenden Vorgesetzten und 83 Prozent der beurteilten Untergebenen waren mit dem neuen Verfahren einverstanden. Aber es fehlte auch nicht Kritik an den Konstrukteuren des neuen Systems, die sicherlich nicht Soldaten, sondern „Personalfunktionäre" seien, „statt Herz und Geist einen Computer" hätten und offenbar vorher für „Karstadt, Neckermann oder ähnliche Unternehmen gearbeitet haben".

Ein Bataillonskommandeur der 6. Panzer-Grenadier-Division hingegen: „Die bindend vorgeschriebenen Fragebogen-Beantwortungen sind leichter zu vergleichen und auszuwerten als frei formulierte Beurteilungslyrik."

Vorgesetzte mit kargem Wortschatz brauchen in der Tat ihre Formulierungskünste nicht mehr zu überanstrengen, der neue Beurteilungsbogen bietet ihnen treffende Vokabeln vorfabriziert an. Für jedes Merkmal — wie: Wille, Entschlußkraft, psychische Belastbarkeit, Loyalität, Kameradschaft, Auftreten, Auffassungsgabe, Denk- und Urteilsvermögen, mündlicher und schriftlicher Ausdruck, körperliche Belastbarkeit und sportliche Leistungsfähigkeit — sind jeweils fünf numerierte „Merkmalsausprägungen" und zur noch genaueren Differenzierung vier Zwischennoten anzukreuzen. In dieser Neunerskala bedeutet die 1 „hervorragend", die 9 „ungenügend".

Die Note 1 in der Rubrik „Auffassungsgabe" heißt: „Faßt immer rasch und sicher auf. Ist auch bei schwierigen Zusammenhängen sofort im Bilde. Erkennt sogleich den Kern eines Problems." Die Note 3 schwächt ab: „Faßt zumeist schnell und sicher auf. Gewinnt auch bei schwierigen Zusammenhängen bald den erforderlichen Überblick und erfaßt das Wesentliche." Und die Note 2 umschreibt eine zwischen diesen beiden Qualifikationen liegende Verfeinerung.

Die Note 9 schließlich fällt ein laufbahnschädigendes Urteil: „Begreift nur mühsam, faßt oft auch einfache Vorgänge nur langsam auf. Besitzt keinen Blick für das Wesentliche."

Allerdings: Der Vorgesetzte, der einem Untergebenen die ungünstigen Prädikate 8 oder 9 anhängen will, muß ihn noch vor Niederschrift der Beurteilung informieren und anhören.

In gleicher Weise wie das „Persönlichkeitsbild" wird auch „dienstliche Eignung und Leistung" zensiert. Die Zensuren werden in beiden Fällen durch erläuternden Text ergänzt.

Ein zusätzliches Kontrollmittel gewährleistet fast vollkommene Objektivität; der nächsthöhere Vorgesetzte wertet mit einem der ersten fünf Buchstaben des Alphabets den „Maßstab", den der Beurteilende bei seinen Zensuren angelegt hat.

Beispiele: A = „sehr wohlwollend", C = „angemessen", E = „sehr streng".

Oberst Hans-Heinrich Klein, Kommandeur der Panzer-Brigade 15 in Koblenz: „Das neue Beurteilungssystem gibt dem Soldaten mehr Gerechtigkeit, als sie in irgendeinem anderen Beruf geübt wird. Und wir als Vorgesetzte müssen bei Beurteilungen endlich nicht mehr wie freie Schriftsteller dichten."