

University of Groningen

## Eignungsprüfung, Charakteranalyse, Soldatentum

Petri, Stefan Josef

**IMPORTANT NOTE:** You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

*Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*

2004

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

Petri, S. J. (2004). Eignungsprüfung, Charakteranalyse, Soldatentum: Veränderung der Wissenschafts- und Methodenauffassung in der Militärpsychologie des Deutschen Reiches, Grossbritanniens und der USA 1914 bis 1945. Groningen: s.n.

**Copyright**

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Take-down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

## 6 SCHLUSS: DIE BEDEUTUNG DES MILITÄRS FÜR DEN WANDEL PSYCHOLOGISCHER METHODENAUFFASSUNGEN

Diese Arbeit wurde geleitet von der grundlegenden Frage der Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftsforschung nach den Bedingungen wissenschaftlichen Wandels. Einmal ging es mir darum, die Bedeutung Angewandter und praktischer Psychologie für die Wissenschaftsentwicklung der Disziplin Psychologie zu beleuchten. Zum Zweiten wollte ich klären, inwieweit sich der in der ersten Hälfte des Zwanzigsten Jahrhunderts zu beobachtende Wandel psychologischer Methodologievorstellungen mit den Überzeugungen der Akteure von ihrer Rolle in Wissenschaft und Gesellschaft und den Bedingungen der sie beschäftigenden Institutionen in Zusammenhang steht. Keiner sozial- oder ideengeschichtlichen Perspektive verpflichtet, wählte ich den Ansatz einer historisierenden Wissenschaftsforschung, die Wissenschaft und Wissenschaftsentwicklung in ihrem spezifischen historischen Kontext zu fassen und zu beurteilen sucht.

Die Institutionalisierungsschritte der Militärpsychologie zu rekonstruieren diente mir als Fall-Beispiel. Mein Hauptinteresse galt allerdings der Aufklärung der wechselseitigen Wirkungen zwischen wissenschaftlicher Praxis, der sozialen und wissenschaftlichen Identität ihrer Akteure und den Strukturen, institutionellen Gegebenheiten und Besonderheiten ihres Anwendungsbereiches. Als Ausgangspunkt standen die Thesen, dass sich zum einen in den methodologischen Vorstellungen einer Disziplin – in diesem Fall der Psychologie – nicht nur wissenschaftliche Überzeugungen, sondern immer auch gesellschaftliche und kulturelle Identitäten der Akteure widerspiegeln (Dehue). Zum anderen wirkt die Praxis nicht nur funktional, d.h. in Form von aufgeworfenen Problemstellungen, sondern gerade auch durch ihre institutionellen Bedingungen, etwa durch traditionelle Muster der Entscheidungsstrukturen, auf Wissenschaftlichkeitsvorstellungen selbst zurück (Porter). Aufgrund der Komplexität individueller und gesellschaftlicher Interaktionen folgen diese Vorgänge nicht linearen Wegen und lassen sich nicht mit simplen Wirkpfeilen abbilden. Ein vergleichendes Vorgehen schien mir am besten in der Lage zu sein die genannten Zusammenhänge zu verdeutlichen. Um die Frage nach veränderten Wissenschaftlichkeitsauffassungen in der Psychologie anzugehen, betrachtete ich zum einen auf diachroner Ebene die Kontinuitäten und Brüche in der Entwicklung der Angewandten Psychologie im militärischen Kontext von ihren Anfängen im

Ersten Weltkrieg bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs. Ich bezog sie dann auf die Veränderung der institutionellen Bedingungen im deutschen Militär. Auf synchroner Ebene verglich ich außerdem die methodischen und militärisch-institutionellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Ansätzen im Deutschen Reich und den Militärpsychologien Großbritanniens und den USA im Zweiten Weltkrieg. Daraus ergaben sich zwei einander ergänzende Vergleichsperspektiven.

Der Erste Weltkrieg war ohne Zweifel der bis dahin größte Impulsgeber für die Angewandte Psychologie in Deutschland und den meisten der anderen am Krieg beteiligten Länder. Die psychologischen Eignungsprüfungen, methodisch orientiert am Vorgehen der experimentellen Psychologie, brachten eine verstärkte Rationalisierung der militärischen Personalauswahl. Das wurde von den deutschen Militärs für die Auswahl von Spezialisten als vorteilhaft und weitgehend unproblematisch gesehen. Spezialistenaufgaben technischer Art wie Funken, Kraftfahren etc. waren ein neues Phänomen, dessen militärtechnische Bedeutung im Krieg mit großer Deutlichkeit hervorgetreten war. Die Auslese der Personen, die diese Aufgaben übernehmen sollten, war nicht nur funktional im Sinne eines schonenden Umgangs mit den knappen *menschlichen* Ressourcen, sondern auch wirtschaftlich notwendig wegen der begrenzten *materiellen* Ressourcen. Die Neuheit psychologischer Eignungsverfahren, die geringe Anzahl der Prüfungen und ihr meist lokaler Charakter bedeutete letztlich aber keine wirkliche Verankerung in der Militärorganisation des Deutschen Reiches. Psychologen, die wie die meisten Angehörigen des deutschen Bürgertums den Krieg als notwendige Verteidigung begriffen, sahen ihre Rolle darin als wissenschaftliche Experten das Militär zu unterstützen. Dabei war die Perspektive einer wissenschaftlich gesicherten, rationalen Allokation der Soldaten auf militärischen Funktionen ausschlaggebend.

Anders wurde die Lage erst, als beim Aufbau der Reichswehr eine organisatorische Einbindung der Militärpsychologie stattfand und von der Heeresleitung zentral gesteuerte und kontrollierte Prüfungen eingeführt wurden. Die Situation verschärfte sich noch mit der Übertragung der Aufgabe, den Führungsnachwuchs auszuwählen. Dadurch ergaben sich nicht nur neue Problemstellungen, die Prüfungsformen und -ausführungen mussten nun noch stärker in die militärische Organisation und ihre Entscheidungsstrukturen eingebunden werden.

Die Einführung einer psychologischen Prüfung bei der Auswahl der Offiziersanwärter bedeutete überdies einen Bruch mit einer soldatischen Tradition, die über Jahrzehnte hinweg in ihrer ständischen Selektion für das preußisch-deutsche Offizierskorps identitätsstiftend wirkte.

So deutlich dieser Bruch auch war und als Herausforderung alter Traditionen gesehen wurde, so wenig radikal war er zunächst in seiner Konsequenz. Die für Personalfragen zuständigen leitenden Offiziere planten eine effizientere Auswahl, die aber die soziale Struktur des Offizierskorps nicht aufweichen und bestehende Entscheidungsstrukturen (Vorschlags- und Ernennungsrecht der Kommandeure) nicht aufheben sollte. Eine Konzentration auf Intelligenztests, mit denen die Psychologie der damaligen Zeit durchaus Erfahrung hatte, kam nicht in Frage, da vor allem der Charakter der Anwärter bei der Auswahl entscheidend sein sollte.

Meine Befunde bestätigen Ulfrid Geuters Auffassung, dass „die neuen charakterdiagnostischen Methoden ... offensichtlich den Vorstellungen und Maßstäben in der Heeresleitung“ (1985c, S. 158-159) entgegenkamen. Die vielen Situationsverfahren, die eine Nähe zur militärischen Praxis mit traditionellen Vorstellungen über Offizierstugenden verknüpften, überzeugten die Offiziere im Personalamt. Darunter ist nicht allein ein Nachweis ihrer Qualität zu verstehen, den die Psychologen selbstverständlich auch führen mussten, was sie mittels so genannter Bewährungskontrollen auch taten, die Übereinstimmung zwischen Eignungsurteil und der Beurteilung durch die Waffenschulen war im Allgemeinen sehr hoch (siehe Fritscher, 1972a). Angemessenheit in Bezug auf Nützlichkeit und fachgerechtes Vorgehen verweist vielmehr auf eine prozedural ausgehandelte Übereinstimmung zwischen den militärisch Verantwortlichen als Auftraggeber und den Psychologen. Indem sie den Militärs ein Verfahrensarsenal anbieten konnten, das neben Nützlichkeit auch wissenschaftliche Absicherung beanspruchte, konnten sich die Wehrmachtpsychologen, die sich in ihrer Arbeit immer der Praxis und der Forschung verpflichtet sahen, als Experten der Charakterbeurteilung etablieren und gleichzeitig auf akademischem Terrain wirksam werden. Die Bedeutung für die Entwicklung der akademischen Psychologie darf dabei zwar nicht überschätzt werden, doch sollten hier auch die Impulse die von Anwendungsfeldern auf die Wissenschaftsentwicklung ausgehen betont werden.

Mit Blick auf die Traditionen des preußisch-deutschen Soldatentums sollten die Psychologen Verfahren finden, die in gewissem Sinne – so der Reichswehroffizier Kurt Hesse – den „besonderen Blick des Truppenoffiziers für den Menschen“ (1931, S. 97) auf eine abgesicherte wissenschaftliche und damit transparente Basis stellen und überdies Fehleinschätzungen vermeiden helfen sollten. Die unter diesen Bedingungen entwickelten ausdruckskundlichen Verfahren, Analyse der Mimik, der Gestik, des Sprechens usw. setzten folglich an dem

besonderen Blick des Truppenoffiziers an, der von Hesse folgendermaßen beschrieben wird: „Anzug, Auftreten, Blick und Sprache eines Freiwilligen sagen doch dem Kompaniechef meist in weniger als fünf Minuten, mit wem er es zu tun hat.“ (Hesse, 1931, S. 97) An die Stelle der erfahrungsgeleiteten Charaktereinschätzung des Offiziers traten von Seiten der Psychologen keine standardisierten, quantitativen Testverfahren, sondern Methoden, die das hergebrachte Verfahren in ein wissenschaftliches System übersetzen wollten. Dabei spielten die dem Militär eigenen Vertrauensstrukturen eine Rolle, denen eine Zuversicht in menschliches Urteilsvermögen zugrunde lag und die Präzision apparativer Verfahren oder eine strenge Standardisierung fremd war. So versuchte Hesse (1931), der sich an vielen Stellen für den Einsatz psychologischer Auswahlmethoden stark machte, die Verwendung des Dauerreaktionsapparats ins rechte Licht zu rücken:

Der Außenstehende sieht dabei in der Regel nur den Apparat, nicht aber daß es dem Psychologen noch auf ganz andere Dinge ankommt als die richtige Bedienung aller Hebel. Vor ihm sitzt ein Mensch, der in seiner Totalität ihn beschäftigt. Er stellt Aufregung, Beruhigung, Ermüden, völlige Hingabe an die Sache oder Ablehnung, Gelassenheit oder Verkrampfung und vieles andere fest. ... Es wäre also durchaus falsch, der praktischen Psychologie es abstreiten zu wollen, daß sie „den Blick für den Menschen“ nicht hätte. (S. 103-105)

Dieses Beispiel macht deutlich, dass für die Einschätzung, wie angemessen die Prüfungen seien, ein apparatives Vorgehen eher abträglich war und es eines Verweises auf die eigentliche Beurteilungstätigkeit des Psychologen bedurfte.

Vor dem Hintergrund ihrer eigenen traditionellen Entscheidungsstrukturen vertrauten die Offiziere auf psychologische Verfahren, die ihre Überzeugungskraft aus Erfahrung und Urteilsvermögen der Psychologen schöpften und sich nicht über quantifizierte, unpersönliche Testroutinen legitimierten: In einem auf persönlichen Beziehungen und Autoritätsstrukturen beruhenden System war man nicht auf der Suche nach unpersönlichen Formalisierungen.

Die aus den Bedingungen des militärischen Anwendungsfeldes entwickelten Methodenvorstellungen korrespondierten mit einer veränderten Objektivitäts- und damit Wissenschaftlichkeitsauffassung, wie sie in der Ausformulierung der charakterologischen Methodik deutlich wurde. Nicht apparative Präzision, graphische Aufzeichnung und exakte Berechnung garantierte die Wissenschaftlichkeit und Objektivität des Vorgehens, wie dies noch in den Prüfungen des Ersten Weltkriegs gesehen wurde. Stattdessen stand die Persönlichkeit der durchführenden Personen, ihre psychologische – d.h. auch menschliche und moralische – Eignung als Prüfer und ein Konsens der wissenschaftlichen Gemeinde darüber, was als gute

Praxis zu verstehen sei, im Vordergrund. Dies ging einher mit einer veränderten Rollenauffassung des Psychologen, der sich nun nicht mehr als neutraler Berater (seiner Auftraggeber), sondern als mitfühlender Mentor begriff, der mit seinem erfahrungsgesättigten Einfühlungsvermögen nicht nur Fähigkeiten und Eigenschaften der Kandidaten ermittelt, sondern sie bei ihrer Aufgabenfindung unterstützt.

Diese Auffassung blieb bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs (und darüber hinaus) wirksam. Auch während der nationalsozialistischen Herrschaft in Deutschland veränderte sich die wissenschaftliche Ausrichtung der Militärpsychologie nicht wesentlich. Den verstärkten Versuchen, die Wehrmacht im Sinne der Nazidoktrin zu beeinflussen, kam die Militärpsychologie mit der Einführung psychologischer Rasseprüfungen entgegen, die aber in der Praxis keinen bedeutenden Stellenwert erlangten. Wie seit der Reichswehrzeit und noch verstärkt durch den Einfluss Max Simoncits basierte die inhaltliche Ausrichtung der Militärpsychologie auf den traditionellen Vorstellungen preußisch-deutschen Soldatentums, die allerdings der autoritären nationalsozialistischen Führerideologie nicht entgegenstand. Insgesamt bedeutete ein Wirken für die Wehrmacht an der organisatorisch nicht unwichtigen Stelle der Nachwuchs- und Spezialistenauswahl aber eine konsolidierende Unterstützung des nationalsozialistischen Regimes. Militärs und Psychologen stimmten darin überein, an der Aufrüstung des Deutschen Reiches und seiner Kriegsvorbereitung mitzuwirken (Raphael, 2001, S. 210). Die Auflösung der Militärpsychologie in Heer und Luftwaffe ist daher auch nicht Ausdruck der Ausschaltung einer widerständigen Organisation oder Abwicklung einer als ineffektiv eingeschätzten Einrichtung als vielmehr die Reaktion auf einen Kriegsverlauf und damit einhergehende Veränderungen der Personalstrukturen, die eine Auswahl nach alten Maßstäben obsolet machte.

Im Militär Großbritanniens und den USA waren hingegen standardisierte, formalisierte Verfahren bei der Personalauswahl zu beobachten. Dort wurde die Idee einer ersten psychologischen ‚Durchsiebung‘ aller Rekruten mittels standardisierter Klassifikationsverfahren mit Intelligenztestcharakter aufgegriffen. In der US-Armee wurden solche Tests schon im Ersten Weltkrieg verwandt. Weitere nachgeordnete Spezialtests für verschiedene Funktionsbereiche ergänzten die allgemeinen Selektionstests. Beide Armeen standen vor dem Problem, innerhalb wesentlich kürzerer Zeit, als dem Deutschen Reich zur Verfügung gestanden hatte, ihr Personal auf Kriegsstärke aufzustocken. Vor diesem Hintergrund erhöhte die schnelle und großflächige Anwendungsmöglichkeit der standardisierten Gruppentests sowie

ihre einfach zu bewerkstelligende Auswertung, die – wie beim US *Army General Classification Test* (AGCT) – auch mechanisch erfolgen konnte, deren Durchsetzungsfähigkeit. Sie hatten zum einen den Vorteil, dass auch fachfremde, angeleitete Personen und nicht nur studierte Fachpsychologen, die nur in kleiner Zahl vorhanden waren, die Testsdurchführung und Auswertung übernehmen konnten – in Großbritannien wurde die Testdurchführung und -auswertung zu einem größeren Teil von weiblichen Angehörigen der Streitkräfte übernommen. Zum anderen konnte so eine große Anzahl Rekruten innerhalb kurzer Zeit getestet und eingeteilt werden.

Die Psychologen in den britischen und US-amerikanischen Streitkräften übernahmen Aufgaben, die vor allem im Bereich der Entwicklung, Überprüfung und Organisation der Tests lagen. Sie erfüllten die Rolle wissenschaftlich-technischer Berater, die ihre Expertise in erster Linie im Bereich quantifizierbarer Intelligenztest sahen. Im Fall der britischen Offiziersauswahl nahmen sie jedoch in Kauf, zur Überzeugung der Militärs Situationstests nach deutschem Modell einzubinden, die ihnen wissenschaftlich fragwürdig erschienen. Organisationsstrukturen und Traditionen der Elitenrekrutierung in den britischen Streitkräften, die denen der deutschen Armee ähnelten, ließen den Militärs Verfahren nach dem deutschen Modell als angemessen erscheinen. Die Psychologen, die anders als ihre deutschen Pendanten in die militärische Organisation integriert waren und dort ihre Expertise behauptet hatten, sondern sie auf dem Gebiet der Industriearbeiterauslese erworben hatten, waren jedoch von der Wissenschaftlichkeit der Methoden nicht überzeugt. Die WOSB-Verfahren waren so letztlich zwar an der Offiziersauswahl der Wehrmachtpsychologie orientiert, die im deutschen Verfahren zentralen Situationstests wurden aber lediglich ihres militärischen Charakters wegen integriert, und als psychologische Verfahren wurden ihnen Intelligenztests zur Seite gestellt.

In den USA schufen hingegen die Organisationsstrukturen des Militärs einen anderen Hintergrund für den Anwendungsbereich psychologischer Expertise. Die als demokratisch konzipierten Streitkräfte waren gleichsam von zentralisierten Organisations- und Entscheidungsstrukturen geprägt. So beruhte die Personalverwaltung der US-Armee „auf häufig hoch entwickelten und fast völlig mechanisierten, sehr zentralisierten mathematischen Modellen“ (Creveld, 1989, S. 78). Hingegen war die deutsche Wehrmacht außerordentlich dezentralisiert organisiert, und die Entscheidung über alle den einzelnen Soldaten betreffenden Fragen lag beim Truppenkommandeur. Das lag nicht allein an unterschiedlichen Größenverhältnissen, sondern auch an den unterschiedlichen Vertrauensgefügen. Die

Entscheidungsgewalt des deutschen Truppenkommandeurs begründete sich aus einem Vertrauen in seine traditionelle Autorität. Analog zu den unterschiedlichen Entscheidungsstrukturen der bürokratischen Verwaltung in den USA und den traditionellen Bürokratien Zentraleuropas waren (Personal-)Entscheidungen in der US-Armee in viel stärkerem Maße einem demokratischen Legitimationsdruck ausgesetzt, der ein Vertrauen in unpersönliche, quantifizierbare Verfahren und nicht in persönliches Ermessen förderte. Hier ist einer der Gründe des von van Creveld (1989) für die US-Armee diagnostizierten „festen Glauben[s] an die Vorzüge der Quantifizierung“ (S. 78) zu sehen.

Folglich machte man bei der Auswahl der Offizierskandidaten in der US-Armee keinen Gebrauch von auf psychologischem Einschätzungsvermögen basierenden Verfahren des deutschen Typs oder der WOSB, sondern vertraute auf den standardisierten, quantitativen *Army General Classification Test* (AGCT). Auch in Navy oder Air Force wurden Kandidaten mittels ähnlicher standardisierter psychologischer Tests ausgewählt. Obwohl auch in den US-Streitkräften Führungsqualität als wichtigste Voraussetzung eines Offiziers angesehen wurde, musste eine psychologische Persönlichkeitseinschätzung den Strukturen der Organisation folgen. Die Militärpsychologen versuchten auch, allerdings erfolglos, standardisierte, quantifizierende Testverfahren zur Persönlichkeitsbeurteilung zu entwickeln.

Diese unterschiedlichen Modelle des Vertrauens auf persönliche Einschätzungen contra quantifizierbare Regelbefolgung zeigen sich auch, wenn man die Methoden der Personalbeurteilungen kontrastiert. Der *Officer Evaluation Report*, in dem US-amerikanische Offiziere von ihrem Vorgesetzten zwei Mal jährlich beurteilt wurden, bestand aus über 80 einzelnen Fragen und wurde nach einem Punktesystem ausgewertet. Seine Ursprünge gehen wohl auf die *Army Rating Scale* Scotts zurück (vgl. S. 201). Der Beurteilende füllte den 16-seitigen Bogen zur mechanischen Auswertung mit einem Magnestift aus. Im deutschen Heer wurden hingegen alle zwei Jahre für alle Offiziere Beurteilungsbogen ausgefüllt, in denen „die beurteilenden Offiziere den Persönlichkeitswert ihrer Untergebenen, die nationalsozialistische Haltung, die Bewährung vor dem Feinde, dienstliche Leistungen, geistige und körperliche Anlagen und Eignung – in dieser Reihenfolge – einschätzten. Weder Punktesystem noch erzwungene Vergleiche wurden angewandt, sodaß man auf objektive Maßstäbe verzichtete und großes Vertrauen in die Fähigkeit (und Bereitschaft) der Truppenführer setzte, zwischen Fähigen und Unfähigen zu unterscheiden.“ (Creveld, 1989, S. 79)



Die *Annual Confidential Reports* zur Beurteilung der Offiziere durch ihre Vorgesetzten in der Britischen Armee funktionierten vermutlich nach ähnlichen Prinzipien wie die Offiziersbeurteilungen in der deutschen Wehrmacht (siehe French, 1996). Das ergibt sich auch daraus, dass sie 1939, „because of the sheer administrative burdens of reporting on so large a number of wartime officers“ (Crang, 2000, S. 46), abgeschafft wurden. Nur zum Zwecke des Beförderungsvorschlages (oder der Angabe, welche älteren Offiziere physisch dem Dienst nicht mehr gewachsen seien) wurden noch kurze Berichte verfasst (ibd.). Um für die korrelationsstatische Bewährungskontrolle der WOSB geeignete Daten zu erhalten, konnte nicht auf solche Berichte zurückgegriffen werden. Stattdessen wurden Folgestudien an den Trainingszentren für Offizierskandidaten und in einigen Truppenteilen der *Home Commands*, der *Mediterranean Campaign* und den *British Liberation Armies* durchgeführt. Zur Datenerhebung gebrauchte das Team der Psychologen dabei standardisierte Fragebögen (siehe Morris, 1949).

Im beschriebenen prinzipiellen Gegensatz der Systeme liegen auch Gründe für die unterschiedliche Methodik ihrer psychologischen Verfahren. Gerade der Unterschied zwischen den US-amerikanischen, britischen und deutschen Verfahren in Personalauswahl und Evaluation macht meines Erachtens deutlich, wie stark sich Institutions- und Entscheidungsstrukturen auf die Formen wissenschaftlicher Ergebnisproduktion auswirken. Basieren in einer Institution mit strukturell gewachsener Autorität ihrer Entscheidungsträger Beschlüsse hauptsächlich auf persönlichen Einschätzungen, so werden auch wissenschaftliche Expertisen, die diese Beschlüsse stützen, in ihrer Form diese institutionellen Bedingungen widerspiegeln.

Ein Blick auf die im militärischen Randbereich angesiedelte Auswahl der Agenten half, diesen Zusammenhang noch weiter zu erhellen. Während die US-Streitkräfte auf Situationstests zur Auswahl des Führungsnachwuchses verzichteten, bildeten diese einen zentralen Kern des psychologischen Auswahlprogramms für Agenten des *Office of Strategic Services* (OSS). Im Gegensatz zur riesigen, „demokratischen“ US-Armee handelte es sich aber beim OSS um eine kleinere, teils auf einem persönlichen und informellen Beziehungsgeflecht basierende Organisation, deren Aufgabenbereiche und Mittel zu ihrer Durchsetzung vielfältig und unspezifisch waren. Wie auch der britische Geheimdienst, an dem sich die Amerikaner orientierten und der bei der Agentenauswahl ein sehr ähnliches Verfahren anwandte, hatte das OSS die Beschaffenheit eines Clubs, der Mitglieder nur auf Empfehlung oder Einladung einlässt. Dieser Clubcharakter bezieht sich auch auf die Entscheidungsstrukturen, die dem

persönlichen Ermessen und Einschätzen einen großen Stellenwert einräumen und darin keinen Störfaktor einer fairen Entscheidung sehen. Die Kandidaten hatten schließlich auch kein Recht auf Aufnahme in den „Club“, während in der Armee jedem männlichen Bürger prinzipiell der Weg in den Offiziersstand offen stand.

In der Entwicklung der deutschen Militärpsychologie hatte sich gezeigt, dass just als sie institutionell in die Reichswehr eingebunden wurde und aus den Bedingungen der militärischen Situation (Versailler Vertrag) neue Probleme an sie herangetragen worden waren, auch methodologisch neue Wege beschritten wurden. Ob die charakterologische Methodologie dem Problembereich der psychologischen Charakteranalyse wissenschaftlich angemessen war, ist eine Frage, die zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedlich beantwortet wurde. Die historische Analyse hat erkennen lassen, dass sie in jedem Fall den spezifischen Bedingungen ihres Anwendungsfeldes in der deutschen Wehrmacht angemessen war, während sie es zur gleichen Zeit denen in der Britischen Armee nur bedingt, denen in der US-Armee nicht war, und sich daher dort andere Ansätze ausbildeten.

Es wäre eine über den zeitlichen Rahmen dieser Studie hinausgehende, lohnende Aufgabe, die Auseinandersetzungen über die psychologischen Prüfungen bei Wiedereinrichtung der Bundeswehr unter dem hier verwandten Blickwinkel zu untersuchen (siehe Platz, 1999, 2001). Die Entwicklung und Veränderung des Psychologischen Dienstes in den Sechzigerjahren könnte insbesondere vor dem Hintergrund der Gestaltung der bundesdeutschen Streitkräfte und der methodischen Ausrichtung der bundesdeutschen Psychologie an US-amerikanischen Vorbildern gewinnbringend analysiert werden (siehe Mattes, 1983, 1985; Metraux, 1985a).

Wissenschaftsentwicklung ist im Schnittbereich anwendungsorientierter Forschung und praktischer Tätigkeit nicht bloß verbunden mit äußerlich an die Wissenschaft herangetragenen lebensweltlichen Problemen. In ihr spiegeln sich auch die gesellschaftlichen Überzeugungen ihrer Akteure und die Bedürfnisse und Verhältnisse institutioneller Strukturen wider.