



ZMS BW

Zentrum für Militärgeschichte und
Sozialwissenschaften der Bundeswehr

Truppenbild ohne Dame?

Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung
zum aktuellen Stand der Integration
von Frauen in die Bundeswehr

Gerhard Kümmel

Forschungsbericht 106

Januar 2014

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

Impressum

Herausgeber: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr

Verantwortlich für den Inhalt ist der Autor

Anschrift: Zeppelinstraße 127/128, 14471 Potsdam

Tel.: 0331 9714 567

E-Mail: GerhardKümmel@bundeswehr.org

Internet: www.zmsbw.de

© ZMSBw

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Belege erbeten.

„Einer entgeltlichen Weitergabe dieses Dokuments, sei es in elektronischer Form oder Papierform, wird widersprochen.“

**Zentrum für Militärgeschichte und
Sozialwissenschaften der Bundeswehr**

Truppenbild ohne Dame?

Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung
zum aktuellen Stand der Integration
von Frauen in die Bundeswehr

Gerhard Kümmel

Forschungsbericht 106

Potsdam, Januar 2014

Inhaltsverzeichnis

	Kurzfassung	5
1	Einleitung	9
2	Das Tokenism-Konzept	11
3	Anlage der Studie	17
4	Beschreibung des Samples	19
5	Die Untersuchungsergebnisse	25
5.1	Bewertung des Integrationsprozesses durch Soldatinnen und Soldaten	25
5.2	Selbstverständnis und Aufgabenverständnis	30
5.3	Wahrgenommene Schwierigkeiten	34
5.4	Leistungswahrnehmung	37
5.5	Vorgesetztenfunktion	40
5.6	Vereinbarkeit von Familie und Dienst	43
5.7	Sexuelle Belästigung	49
5.7.1	Exkurs: Sexueller Belästigung im Kontext	54
5.8	Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und Personalbindung	60
6	Resümee: Truppenbild ohne Dame?	67
7	Literaturverzeichnis	71
8	Anhang: Fragebogen	83

Kurzfassung

Die Integration von Frauen in die Bundeswehr hat in der Nachfolge des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom Januar 2000 im Fall Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland und der dadurch initiierten vollständigen Öffnung der Streitkräfte für das andere, das vermeintlich schwache Geschlecht enorme Fortschritte gemacht und zu einer Vervielfachung der Zahl weiblicher Soldaten geführt. Das vorliegende Gutachten untersucht den Stand, die Probleme und die Perspektiven der Ordnung der Geschlechter in den deutschen Streitkräften auf der Basis einer quantitativen Fragebogen-Untersuchung bei rund 14 500 Soldaten und Soldatinnen. Als theoretische Grundlage diente dabei das Token-Konzept von Rosabeth Moss Kanter. Das Ergebnis der Untersuchung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Befunde sind nicht ganz einheitlich. Im Vergleich von 2005 zu 2011 gibt es einige Items, deren Entwicklung auf eine Verbesserung des Integrationsklimas schließen lässt:
 - 2005 erwarteten noch 61 Prozent der Männer eine Zunahme von Problemen im dienstlichen Alltag, 55 Prozent im Jahr 2011.
 - Der Prozentsatz der Frauen, die für eine aktive Außenpolitik Deutschlands plädieren, hat von 45 auf 57 Prozent zugenommen. Sie nähern sich hier den Männern an.
 - Der Prozentsatz der Frauen, die der Ansicht sind, dass militärische Gewalt zur Durchsetzung nationaler Interessen bisweilen notwendig ist, steigt von 50 auf 65 Prozent und nähert sich damit ebenfalls den Männern an.
 - Das Selbstbewusstsein der Frauen in Bezug auf ihr Leistungsvermögen ist gestiegen.
 - Die Soldatinnen nehmen eine gewisse Normalisierung im Umgang mit ihnen wahr.
- Häufiger finden wir bei den Items allerdings Entwicklungen, die auf eine gewisse Eintrübung des Integrationsklimas verweisen:
 - Die männlichen Soldaten glauben stärker, dass Frauen dem harten Leben im Feld nicht gewachsen sind. 2005 taten dies 28 Prozent, 34 Prozent im Jahr 2011.

- Dass Frauen körperlich anspruchsvollen Funktionen nicht gewachsen sind, glauben nun 52 Prozent, vorher 44 Prozent.
 - Der Prozentsatz der Männer, die einen Verlust an militärischer Kampfkraft infolge der Integration von Frauen wahrnehmen, ist von 33 auf 36 Prozent gestiegen.
 - Dass sich die Bundeswehr infolge der Integration zum Schlechteren entwickelt hat, glauben nun 57 statt vorher 52 Prozent.
 - Die Meinung, man könne mit Frauen gut zusammenarbeiten, wird nun von 77 Prozent im Vergleich zu 83 Prozent in 2005 vertreten.
 - Die Skepsis der Männer gegenüber Frauen in Vorgesetztenfunktionen ist gewachsen. 2005 hielten 15 Prozent der Männer Frauen für Vorgesetztenfunktionen für ungeeignet, 22 Prozent in 2011.
 - Das Gerechtigkeitsempfinden der männlichen Soldaten ist noch stärker sensibilisiert als dies vorher der Fall war. Dass Frauen zu positiv bewertet werden, glauben nun 51 statt vorher 39 Prozent; bessere Karrierechancen werden ihnen von 62 Prozent statt vorher 53 Prozent attestiert; dass von Frauen weniger erwartet wird, glauben nun 49 statt vorher 45 Prozent; und 33 Prozent statt vorher 15 Prozent sehen Frauen durch militärische Vorgesetzte besser behandelt.
 - Dass die Integration noch großer Anstrengungen bedarf, glauben 48 Prozent in 2011; in 2005 taten dies lediglich 22 Prozent der Männer.
- Die vorliegende Untersuchung konnte darüber hinaus die folgenden Problemfelder identifizieren:
 - militärische Effektivität;
 - das Problem des Vertrauens;
 - die Vereinbarkeit von Familie und Dienst;
 - sexuelle Belästigung sowie
 - eine nachlassende Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber.

Es zeigt sich demnach bei den männlichen Soldaten ein Meinungsbild und ein Antwortverhalten, das weiterhin als nicht einheitlich und teilweise ambivalent einzustufen ist. Unübersehbar hat sich jedoch das Integrationsklima auf Seiten der Männer im Vergleich zu 2005 eingetrübt. Die Ergebnisse etwa zu Vertrauen, zum Gerechtigkeitsempfinden und zu sexueller Belästigung weisen auf Polarisierungseffekte hin, die auf der Linie des

Tokenism-Konzepts liegen, und darauf, dass auch weiterhin intensiv an einer Verbesserung des Integrationsklimas gearbeitet werden sollte.

Hinsichtlich der integrationspolitischen Orientierung der weiblichen Soldaten ist zunächst festzuhalten, dass die Integrationsbereitschaft und der Leistungswille der Soldatinnen weiterhin hoch sind. Sie entscheiden sich, ebenfalls auf der Linie der Token-Theorie Kanter liegend, in der Mehrzahl eher für eine Strategie der Anpassung an die dominante (männliche) Organisationskultur.

Für die Organisation wiederum, für die Streitkräfte wird es aus Eigeninteresse, aus Interesse an der Aufrechterhaltung und der Verbesserung der Funktionalität der Streitkräfte und der militärischen Effektivität darum gehen müssen, zu verhindern, dass die von Kanter beschriebenen Tokenisierungsphänomene und -prozesse (Assimilation, Visibilität, Polarisierung) allzu mächtig Einzug in die Bundeswehr halten bzw. in ihrer Ausprägung abgemildert werden. Das Management der Geschlechterordnung, die Geschlechterpolitik, ist letzten Endes das Management von Diversität und Heterogenität und bleibt eine bedeutende Daueraufgabe der Streitkräfte, und der Herstellung nicht nur formaler, sondern auch sozialer Integration ist unvermindert große Aufmerksamkeit zu schenken. In Verbindung mit den bisweilen sehr deutlichen Unterschieden im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten und im Kontext des überaus sensiblen Gerechtigkeitsempfindens auf Seiten der Männer gerade auch mit Blick auf die im Rahmen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes ergriffenen Maßnahmen wird die Intensivierung eines Gender- bzw. Integrationstrainings im Rahmen eines umfassenderen Managements von Diversität empfohlen, um Tokenisierungsprozesse in Grenzen zu halten.

Die Bundeswehr hat große integrationspolitische Anstrengungen unternommen. Gleichwohl müssen wir eine Eintrübung des Integrationsklimas auf Seiten der männlichen Soldaten festhalten. Moderne Organisationen, Organisationen, die überleben, sind lernende Organisationen. Erneut ist es also auch in den hier behandelten Fragen das Petitem, die proaktiven Fähigkeiten in der Bundeswehr zu erhöhen. Gelingt ihr dies in der Frage des geschlechterpolitischen Managements im Rahmen einer umfassenderen Politik des Managements von Diversität, kann sie sich auf eine gesteigerte Funktionalität und Effektivität freuen. Von einem Truppenbild ohne Dame kann weiterhin nicht die Rede sein.

1 Einleitung

Die Integration von Frauen in die Bundeswehr hat nach der vollständigen Öffnung der Streitkräfte für Frauen enorme Fortschritte gemacht und zu einer starken Erhöhung der Zahl weiblicher Soldaten geführt: Im Jahr 2013 verrichteten rund 18 800 Soldatinnen ihren Dienst in der Bundeswehr, was einem Anteil von annähernd 10 Prozent der Zeit- und Berufssoldaten in den deutschen Streitkräften entspricht. Darüber hinaus sind mittlerweile die ersten der seit 2001 in die Bundeswehr eingetretenen Soldatinnen in Führungsverwendungen zu finden und entsprechend etwa als Kompaniechefin oder Kompaniefeldwebel tätig. (BMVg 2014)

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw), das Ende 2012 aufgelöst wurde und 2013 mit dem Militärgeschichtlichen Forschungsamt der Bundeswehr (MGFA) zum Zentrum der Bundeswehr für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften (ZMSBw) fusionierte, hat diesen Prozess von Beginn an sozialwissenschaftlich begleitet und die Ergebnisse in verschiedenen Forschungsberichten dokumentiert (Kümmel/Klein/Lohmann 2000; Kümmel/Biehl 2001; Kümmel/Werkner 2003; Kümmel 2008).

Der zuletzt vorgelegte Forschungsbericht 82 „Truppenbild mit Dame“ aus dem Jahr 2008 untersuchte den Stand, die Probleme und die Perspektiven der Ordnung der Geschlechter in den deutschen Streitkräften auf der Basis einer im Jahr 2005 durchgeführten quantitativen Befragung von über 5 300 Soldaten und Soldatinnen. Als theoretische Grundlage diente dabei das Token-Konzept von Rosabeth Moss Kanter, die den Begriff des Tokens (Zeichen) verwendet, um damit zu signalisieren, dass die Angehörigen einer Minderheitengruppe in den Augen der dominanten Gruppe nicht als Individuen, sondern als Platzhalter, als Symbol für eine Kategorie (hier: Frauen) wahrgenommen werden. (Kanter 1977a, 1977b, 1981, 1987).

Im Gesamtergebnis zeigte sich darin ein im Vergleich zu früheren Jahren freundlicheres Integrationsklima. Die Untersuchung verdeutlichte aber auch einen fortbestehenden Handlungsbedarf. So ließen sich beispielsweise bei einem Teil der männlichen Soldaten Polarisierungsbestrebungen beobachten, die sich auch in sexueller Belästigung dokumentierten. Bei den weiblichen Soldaten wiederum traten typische Reaktions- und Verhaltensmuster eines Tokens zutage, die sich dahingehend zusammenfassen ließen, dass

die Soldatinnen eine Integrationsstrategie der Assimilation bevorzugten, die in einer Anpassung und Übernahme der männlich geprägten Organisationskultur im Militär bestand. Entsprechend kam die Studie zu dem Ergebnis, dass Integration als Daueraufgabe verstanden werden müsse.

Nach der Aussetzung der Wehrpflicht, einer sich weiter verschärfenden demografischen Entwicklung und den damit wachsenden Herausforderungen für die Personalgewinnung und die Personalbindung in der Bundeswehr bleiben die gelungene Integration von Frauen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes in den Streitkräften unverzichtbare Merkmale eines wettbewerbsfähigen Arbeitgebers Bundeswehr.

Eine Dekade nach der umfassenden Öffnung der Bundeswehr für Frauen und mehrere Jahre nach der letzten bundeswehrweiten Studie zu diesem Themenfeld erschien es daher zwingend, den Stand des Integrationsprozesses ein weiteres Mal zu untersuchen und dabei den Aspekten der Attraktivität der Streitkräfte für Frauen besonderes Augenmerk zu verleihen.

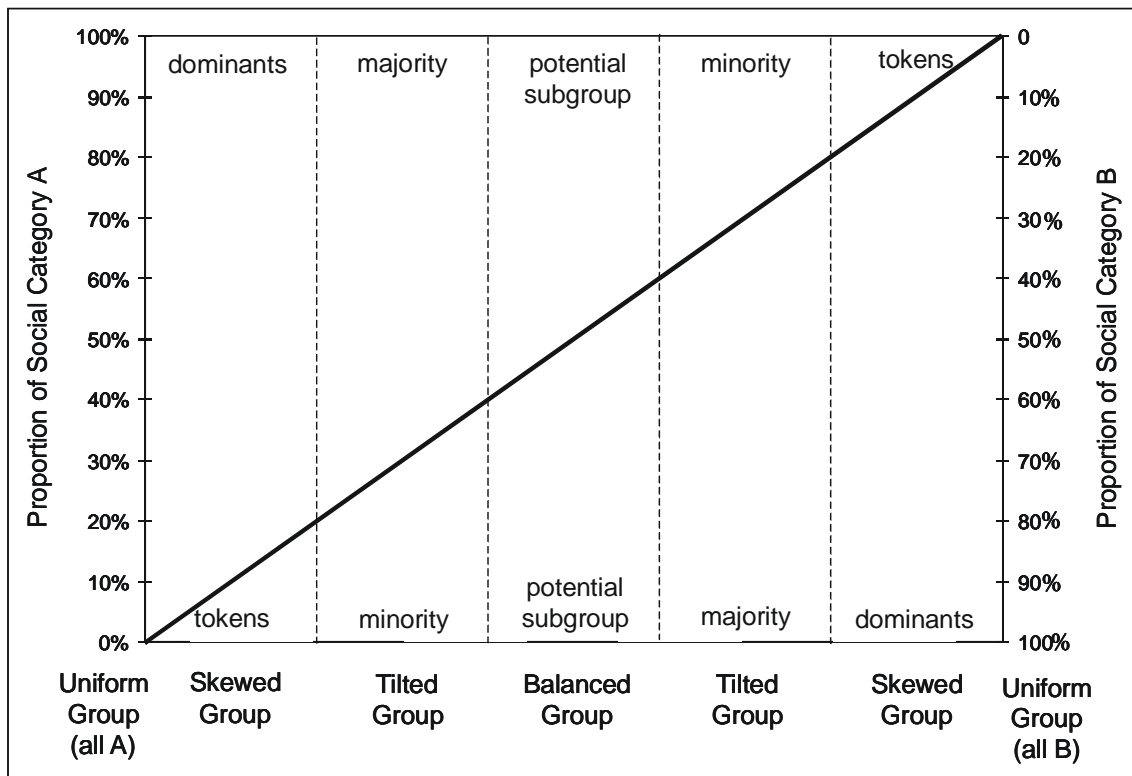
Das vorliegende Gutachten beginnt mit einer Darlegung des theoretischen Konzepts, das dem Forschungsprojekt insgesamt und dieser Untersuchung im Besonderen zugrunde liegt. Wir beginnen demnach mit Ausführungen zum Konzept des Tokenism, das von Rosabeth Moss Kanter entwickelt worden ist.

2 Das Tokenism-Konzept

Zur theoretischen Grundierung der vorliegenden Studie wurde der Tokenism-Ansatz gewählt, der auf Überlegungen Georg Simmels zur Bedeutung der Anzahl von Mitgliedern einer Gruppe für die soziale Interaktion innerhalb der Gruppe rekurriert und als sozialwissenschaftlicher Theorie-Ansatz insbesondere von Rosabeth Moss Kanter in den 1970er-Jahren entwickelt wurde. Ihre organisationssoziologische Studie „Men and Women of the Corporation“ aus dem Jahr 1977 gilt als die einschlägige, klassische Referenz zum Tokenism-Ansatz.

Der ihm zugrunde liegende Begriff des „Token“ kann sinnvoll mit dem Terminus Zeichen übersetzt werden und meint, dass die Angehörigen der Minderheitengruppe in den Augen der dominanten Gruppe nicht als Individuen, sondern als Platzhalter, als Symbol ihrer Kategorie wahrgenommen werden, was erhebliche Konsequenzen für ihren Status und ihre Rolle in der Gesamtgruppe hat. Die Basis des Tokenism in der Kanterschen Definition ist somit ein ausgeprägtes Übergewicht eines Personensegments über ein anderes innerhalb einer beliebigen Gruppe bzw. Organisation. Kanter (1977a: 208f.) spricht dann von „tokens“, d. h. symbolhaften Marginalisierten, wenn die kleinere „soziale Kategorie“, d. h. die kleinere Personengruppe, die sich in einem zentralen Merkmal – hier dem Geschlecht – von der größeren Personengruppe unterscheidet, weniger als 15 Prozent der Organisationsmitglieder ausmacht. Daran wird ersichtlich, dass für Kanter quasi mathematisch-mechanistisch – und damit nicht ganz unproblematisch – die strukturelle, die numerisch-prozentuale Zusammensetzung einer beliebigen Organisation der ausschlaggebende Faktor in dem dortigen Interaktionsgeschehen ist, wobei die negativen Interaktionseffekte für eine kleinere Gruppe in dem Maße abnehmen wie ihr Anteil an der Gesamtgruppe wächst.

Abbildung 1: Typen von Gruppen nach Kanter



Quelle: Kanter 1987: 297.

Kanter unterscheidet vier Typen von Gruppen (siehe Abbildung 1):

- Die homogene Gruppe („uniform group“) ist eine 100-Prozent-Gruppe, d. h. sie ist hinsichtlich eines zentralen Merkmals (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Verortung etc.) einheitlich.
- Die schiefe oder verzerrte Gruppe („skewed group“) besteht – bis zu dem angesprochenen Verhältnis von 15 zu 85 Prozent – aus der Gruppe der „tokens“, der symbolhaften Minderheit, und der Gruppe der „dominants“, der klaren Mehrheit. In dieser Gruppe sind die negativen Interaktionseffekte für die minoritäre Personengruppe am schärfsten, und es kann nicht von einer Integration der Minderheitengruppe in die Gesamtgruppe bzw. Organisation gesprochen werden.
- In der dritten Gruppe, der kippenden Gruppe („tilted group“), sind die Gruppenverhältnisse im Begriff zu kippen bzw. erreichen eine neue Qualität. Hier sind die Nachteile für die Minderheitengruppe nicht mehr so stark ausgeprägt, weil die Zahl der Angehörigen der kleineren Gruppe eine kritische Schwelle erreicht hat. Demzufolge werden die Angehörigen der Minderheitengruppe eher als Individuen wahrgenommen, sie bilden Koalitionen und haben einen größeren Einfluss auf die Gruppe.

pen- bzw. Organisationskultur. Nach Kanter gelten Gruppen und Organisationen bis zu einem Verhältnis von 65 zu 35 Prozent als „tilted“.

- Liegt ein prozentuales Verhältnis der beiden Personensegmente von 60 zu 40 bzw. von 50 zu 50 vor, spricht Kanter von einer integrierten, einer ausbalancierten Gruppe („balanced group“).

Von besonderem Interesse ist für Kanter demnach die schiefe, verzerrte Gruppe („skewed group“), denn die „form of a group with a skewed distribution of social types generates certain perceptions of the tokens by the dominants. These perceptions determine the interaction dynamics between tokens and dominants and create the pressures dominants impose on tokens.“ (Kanter 1977a: 282f.) Der Status als Token in einer Organisation impliziert dabei im Wesentlichen drei Wahrnehmungskonstellationen, denen ein Token ausgesetzt ist: Visibilität, Assimilation und Polarisierung. Diese evolvieren ihrerseits wiederum spezifische Interaktionsdynamiken.

Das bedeutet, dass die Frauen in einem Männerberuf weniger als einzelne und eigenständige Individuen, sondern als Vertreterinnen der gesamten minoritären Gruppe betrachtet werden und folglich unter ganz anderen Bedingungen als Männer ihrer Tätigkeit nachgehen. Etwaige Verhaltensmuster oder auch Fehlleistungen eines einzelnen Tokens werden stereotyp auf alle weiteren Angehörigen der Minderheitengruppe übertragen. Token sind in ihrem Minderheitenstatus visibler, sichtbarer. Aufmerksam werden ihre Taten, Leistungen und vor allem Fehlleistungen registriert. Sie sind sozusagen permanent unter ungemein kritischer Beobachtung („overobservation“), so dass Christine Clossen (1999: 240) diesbezüglich sehr zutreffend von dem „Präsentierteller-Syndrom“ spricht. Hier greift Kanter zufolge das „law of increasing returns“, denn „as individuals of their type represent a *smaller* numerical proportion of the overall group, they each potentially capture a *larger* share of the awareness given to that group“ (Kanter 1977: 210). Als Folge davon wird ein enormer Leistungsdruck bei den Token aufgebaut.

Assimilierung oder Assimilation beschreibt den Prozess und die Effekte, die dazu führen, dass sich die Token so verhalten, wie es die dominante Gruppe erwartet. So impliziert die Interpretation der männlichen Soldaten hinsichtlich des Verhaltens oder der Eigenschaften eines Token entlang gängiger, stereotyper Verallgemeinerungen bezüglich der ‚sozialen Kategorie‘ Frau eine Rollenfestschreibung der Token. Dem Token werden also lediglich begrenzte und beschränkte Rollen zugewiesen. Assimilation/

Assimilierung meint dann, dass das Token, in unserem Fall die weiblichen Soldaten, diese Rollenzuschreibung und -festschreibung akzeptiert und sich entsprechend verhält, also letztlich nicht als Individuum agiert, sondern als Vertreter der sozialen Kategorie Frau.

Schließlich ist das Token Ziel und Objekt von Polarisierungsstrategien der dominanten Gruppe, hier also der Männer, die die Grenzen der dominanten Kultur markieren (‚boundary heightening‘), Grenzlinien ziehen, Unterschiede statt Gemeinsamkeiten betonen und um Distanz und Abgrenzung bemüht sind. Dies führt in der Regel zu einer Isolation der Token, teilweise auch zu deren Versuchen, sich als Ausnahme von der Regel zu präsentieren, d. h. zu Bestrebungen, die dominante, hier also männlich geprägte Organisationskultur zu übernehmen und sich gegenüber der eigenen sozialen Kategorie, hier der Soldatinnen, abzugrenzen.

In diesem Kontext gehen Kanter wie auch andere Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die sich mit dieser Thematik beschäftigen, auch auf die Bedeutung von Sexualität als Instrument derartiger Polarisierungsstrategien ein. Danach gelingt die avisierte „Entsexualisierung der Organisation“ (Rastetter 1999) in den Streitkräften dieser Welt bestenfalls rudimentär. Dabei geht es an dieser Stelle nicht darum, dass Frauen Opfer von Krieg und Zielscheibe von Vergewaltigung sind (vgl. Seifert 1993; Stiglmayer 1993; Wasmuht 1996) oder dass es einen Konnex zwischen Militär und Prostitution gibt, wie das Beispiel des in den 1970er-Jahren von der südkoreanischen Regierung und den amerikanischen Streitkräften gemeinsam getragenen Systems der regulierten Prostitution in Südkorea illustriert (Moon 1997). Genauso wenig geht es hier um Verstöße gegen die Genfer Konventionen von 1949, welche die sexuelle Unversehrtheit von Soldatinnen in Gefangenschaft garantieren. An dieser Stelle geht es insbesondere um frauenverachtendes Verhalten in den eigenen Streitkräften durch sexuelle Belästigung, d. h. um entsprechende Gefährdungen, die Frauen von ihren männlichen Kameraden und Vorgesetzten drohen.

Angesichts eines Anteils der weiblichen Soldaten an den Zeit- und Berufssoldaten in der Bundeswehr von derzeit rund 9 bis 10 Prozent – was der Konstellation der Kanter-schen Analyse in dem von ihr untersuchten multinationalen Unternehmen entspricht –, ist Kanter zufolge von einer schiefen und verzerrten Gruppe, einer „skewed group“ zu sprechen, in der mithin zu erwarten ist, dass hier die angesprochenen Phänomene des „Tokenismus“ relativ scharf und konturiert zutage treten können.

Kanter hat ihr Token-Konzept anhand einer empirischen Untersuchung der Situation von weiblichen Mitarbeitern in einem multinationalen Unternehmen entwickelt. Sie beansprucht indes, damit ein Grundmuster herausgearbeitet zu haben, das sich auf alle anderen Arten von Minderheiten übertragen lässt. Ihr empirisches Beispiel „echoed the experiences of people of any kind who are rare and scarce: the lone black among whites, the lone man among women, the few foreigners among natives. Any situation where proportions of significant types of people are highly skewed can produce similar themes and processes. It was rarity and scarcity, rather than femaleness *per se*, that shaped the environment for women in the parts of Indsco [erfundene Bezeichnung für den von Kanter untersuchten Konzern, G.K.] mostly populated by men.“ (Kanter 1977a: 207) Ihrer Auffassung zufolge verdient ihr Ansatz daher eine breite organisationssoziologische Verwendung.

Ausgrenzungs- und Tokenisierungsprozesse stellen sich für Kanter linear und kausalmechanisch-zwangsläufig aus der numerischen Struktur einer gegebenen Organisation oder Gruppe, denn „what appear to be ‚sex differences‘ in work behavior emerge as responses to structural conditions, to one’s place in the organization“ (Kanter 1977a: 262). Demzufolge sind diese Prozesse wie etwa das Grenzlinien-Ziehen („boundary heightening“) von den männlichen Angehörigen der Organisation nicht unmittelbar und bewusst so intendiert. Selbst der Organisation hält Kanter zugute, dass sie *per se* solche Prozesse nicht willentlich in Gang setzen wolle – was gewisse Schwierigkeiten bereitet, wenn man der Frage nachgehen möchte, wie derartige Prozesse vermieden werden können.

Verschiedene empirische Studien (z. B. Spangler et al. 1978) haben Kanters Ergebnisse durchaus replizieren und bestätigen können; allerdings gibt es auch eine ganze Reihe von gegenteiligen Beispielen. Auch die Annahme, dass Zahlenspiele („number-balancing“) so etwas wie ein Allheilmittel gegen Tokenisierungsprozesse darstellen, kann empirisch begründet durchaus bezweifelt werden (vgl. etwa South et al. 1982; Toren/Kraus 1987; Yoder 1991; Allmendinger/Hackman 1994; Heintz et al. 1997). Wenn damit auch einige gewichtige Einwände gegen Kanters Tokenism-Ansatz formuliert worden sind, so wird er dennoch als ein legitimes und probates Konzept zur Analyse der Situation von Minderheiten und insbesondere der Situation von Frauen in klassischen Männerberufen (Riegraf 1996: 49) herangezogen, besonders auch mit Blick auf mögliche Maßnahmen. Dies legitimiert seine Verwendung für die vorliegende Studie.

3 Anlage der Studie

Für die Untersuchung wurde erneut ein quantitativer Ansatz mittels eines standardisierten Fragebogens gewählt. Der gedruckte Fragebogen (siehe Anhang) wurde den Befragten über den Kurierdienst der Bundeswehr im August 2011 zugeleitet und richtete sich sowohl an weibliche wie auch männliche Soldaten. Bei den Soldatinnen erhielt jede zweite Soldatin, die zu diesem Zeitpunkt in der Bundeswehr Dienst tat, die Möglichkeit, an der Befragung teilzunehmen (8 500 Soldatinnen). Bei den männlichen Soldaten hingegen wurde eine Zufallsstichprobe von 6 000 gezogen, so dass der Fragebogen an insgesamt 14 500 Personen ausgegeben wurde. Retourniert wurden nach der Feldphase im September/Oktober 2011 1 771 Fragebögen von männlichen Soldaten und 3 058 Fragebögen von Soldatinnen. In 52 Fragebögen wurden keine Angaben zum Geschlecht gemacht. Insgesamt beläuft sich dies auf 4 887 Fragebögen, was einer durchaus zufriedenstellenden Rücklaufquote von etwas mehr als einem Drittel entspricht (33,7 Prozent). Nach dem Einscannen der Fragebögen und der Verifizierung des Datensatzes lag der auswertungsfähige Datensatz schließlich im Mai 2012 vor.

Der für die Zwecke dieser Untersuchung eingesetzte Fragebogen erfasste neben den themenbezogenen Fragen auch die notwendigen Angaben zur Person und fragte entsprechend nach Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, Bildung, Familienstand/Lebenssituation, Kindern, Ost-West-Zugehörigkeit, Statusgruppe, Dienstgrad und Teilstreitkraft-/Organisationsbereich-Zugehörigkeit. Thematisch replizierte das Befragungsinstrument aus Gründen der Vergleichbarkeit und der Feststellbarkeit von Entwicklungstendenzen in Teilen den in der vorangegangenen Untersuchung verwendeten Fragebogen (Kümmel 2008). In bestimmten Teilen wurde er jedoch um weitere Aspekte ergänzt, wobei dies wie einleitend erwähnt vor allem die thematischen Felder des/der Vorgesetzten und der Personalbindung betrifft. Insgesamt zielte der Fragebogen für diese Untersuchung auf die folgenden acht Themenbereiche:

- Beurteilung des Integrationsprozesses;
- Selbstverständnis und Aufgabenverständnis;
- Wahrgenommene Schwierigkeiten;
- Leistungswahrnehmung;

- Vorgesetztenfunktion;
- Vereinbarkeit von Familie und Dienst;
- sexuelle Belästigung;
- Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und Personalbindung.

In der Ergebnisdarstellung folgt dieses Gutachten dieser Anlage. Zuvor ist jedoch das Sample kurz zu beschreiben.

4 Beschreibung des Samples

In allgemeiner soziodemografischer Hinsicht lassen sich im Vergleich zu den Daten von 2005 interessante Gemeinsamkeiten, aber auch markante Unterschiede feststellen (siehe die Synopse in Tabelle 1).

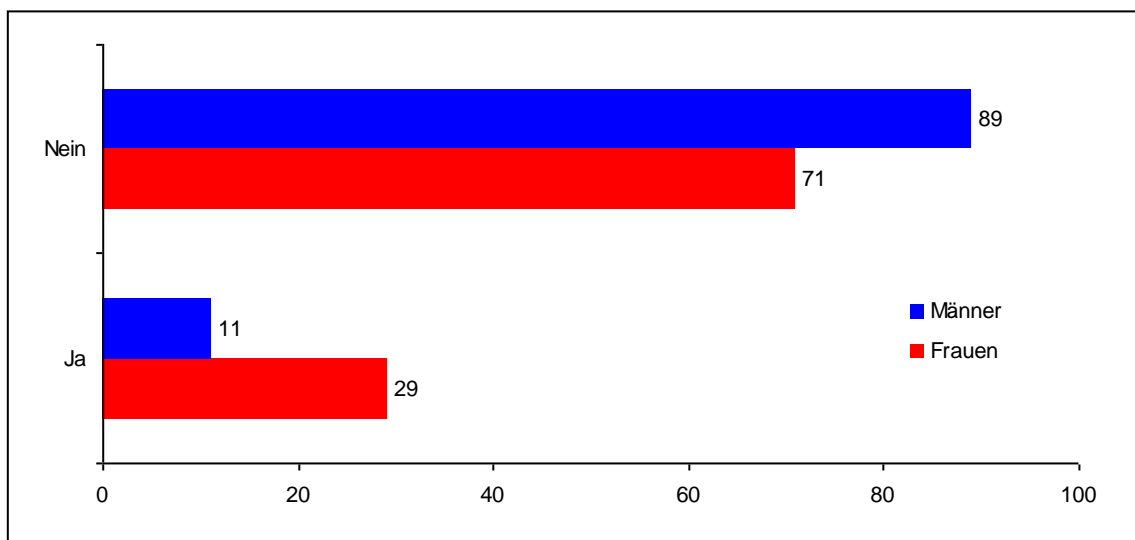
Tabelle 1: Allgemeine soziodemografische Angaben (in Prozent)

	Frauen	2005 Männer	Sample	Frauen	2011 Männer	Sample
Alter						
Bis 29 Jahre	89	48	75	62	34	52
Ab 30 Jahre	11	52	25	38	66	48
Aufgewachsen						
Alte Bundesländer	57	70	61	60	70	64
Neue Bundesländer	43	30	39	40	30	36
Familienstand						
Ledig, ohne feste Beziehung	25	16	22	24	16	21
Partnerschaft/ Lebensgemeinschaft	56	36	49	45	27	39
Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft	16	44	25	27	52	36
Geschieden/getrennt lebend	4	4	4	4	5	4
Verwitwet	0	0	0	0	0	0
Kinder						
Ja	13	47	25	26	44	32
Nein	87	53	75	74	56	67
Religionszugehörigkeit						
Keine	42	37	40	45	41	43
Evangelisch	34	31	33	32	32	32
Katholisch	23	31	25	22	25	23
Andere	1	1	1	1	2	1
Schulabschluss						
Keiner	0	0	0	0	0	0
Hauptschule	8	13	10	4	12	7
Realschule	56	50	54	49	45	47
(Fach-)Hochschulreife	31	26	29	28	24	27
(Fach-)Hochschulabschluss	6	10	7	19	19	19

Beide Stichproben ähneln sich beispielsweise im Hinblick auf die Religionszugehörigkeit, wo die Gruppe der sich keiner Religion zugehörig fühlenden Befragten nach wie

vor die größte ist. Im Geschlechtervergleich ist die Konfessionslosigkeit bei den Frauen auch in dem Sample von 2011 etwas stärker ausgeprägt. Dies spiegelt sich wiederum in den Daten zur Sozialisation, wo der Anteil der Frauen, die in den neuen Bundesländern aufgewachsen sind, denjenigen der Männer um 10 Prozentpunkte übersteigt. Nach wie vor gilt darüber hinaus, dass die Frauen in der Regel mit einer höheren formalen Bildung in die Bundeswehr eintreten als die Männer. So ist auch der Anteil der Frauen, die als Seiteneinsteiger in die Bundeswehr kommen, mit fast 29 Prozent im Vergleich zu 11 Prozent bei den Männern beinahe dreimal höher (Abbildung 2).

Abbildung 2: Seiteneinsteiger (in Prozent)



Verschiebungen zwischen der Stichprobe 2005 und der Stichprobe 2011 haben sich hingegen bei den übrigen soziodemografischen Daten ergeben. So ist das 2011er-Sample insgesamt älter, gebildeter und kinderreicher und lebt stärker in festeren und formalisierten Zweierbeziehungen als das bei dem 2005er-Sample der Fall war. Nach wie vor ist die Gruppe der Frauen jedoch generell deutlich jünger als die Gruppe der Männer.

Was nun die militärischen soziodemografischen Angaben anbelangt (vgl. die Synopse in Tabelle 2), so bestehen zwischen beiden Samples Parallelen mit Blick auf die Tätigkeitskategorie und mit Abstrichen auch bezüglich der Teilstreitkraft- und Organisationsbereichs-Zugehörigkeit. Hier ist allerdings der Anteil der Befragten aus dem Heer deutlich zurückgegangen, was vor allem für die Frauen gilt, bei denen im Gegenzug der Anteil der Befragten aus der Streitkräftebasis und dem Zentralen Sanitätsdienst angestiegen ist.

Tabelle 2: Militärische soziodemografische Angaben (in Prozent)

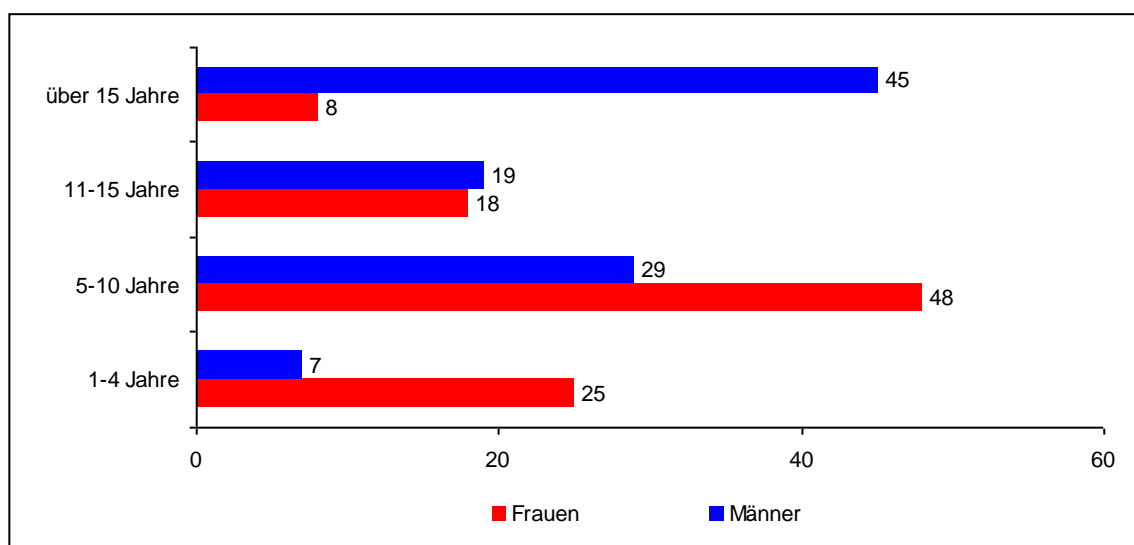
	Frauen	2005 Männer	Sample	Frauen	2011 Männer	Sample
Laufbahngruppe						
Mannschaften	11	8	10	9	13	11
Unteroffizier o.P.	43	18	35	20	9	16
Unteroffizier m.P.	28	44	34	45	44	45
Offizier	16	22	18	17	17	17
Stabsoffizier	2	8	4	8	17	11
Status						
FWDL	0	1	0	0	0	0
Zeitsoldat	96	55	82	82	42	67
Berufssoldat	4	45	17	18	58	32
Teilstreitkraft/ Organisationsbereich						
Heer	35	37	35	23	41	29
Luftwaffe	12	25	16	13	13	13
Marine	10	8	10	10	13	11
Streitkräftebasis	12	22	18	17	25	20
Zentraler Sanitätsdienst	30	6	22	36	7	25
BMVg/Anderes	1	1	1	1	1	1
Tätigkeitskategorie						
Kampf	2	10	4	2	11	5
Kampfunterstützung	8	13	9	6	13	9
Nachschub/Versorgung	19	13	17	15	11	13
Wartung/Instandsetzung	4	18	9	5	13	8
Stabsverwendung	29	27	28	29	30	30
Führung/ Führungsunterstützung	11	18	13	13	18	15
Medizinische Versorgung	28	3	19	31	4	21

Hinsichtlich des Status ist zu sagen, dass die Frauen ganz überwiegend in die Kategorie der Zeitsoldaten fallen, was auch ihr deutlich jüngeres Durchschnittsalter reflektiert. Auch in dem 2011er-Sample sind fast doppelt so viele Frauen wie Männer als Zeitsoldaten in der Bundeswehr tätig. Allerdings darf im Vergleich der beiden Stichproben nicht übersehen werden, dass der Anteil der Berufssoldatinnen unter den Frauen von 4 Prozent im Jahr 2005 auf 18 Prozent im Jahr 2011 angewachsen ist, was Fortschritte in der Karrierebildung für Frauen belegt. In beiden Stichproben ist die Gruppe der Freiwilligen Wehrdienst Leistenden (FWDL) praktisch nicht existent. Angehörige von Mannschaftsdienstgraden sind in beiden Stichproben mit fast identischen Werten von 10 respektive 11 Prozent vertreten. Demgegenüber hat sich der Anteil der Untero-

fiziere ohne Portepée um mehr als die Hälfte verkleinert, während Unteroffiziere mit Portepée und Staboffiziere in der Stichprobe 2011 erheblich stärker vertreten sind als bei der Vorgängerstudie.

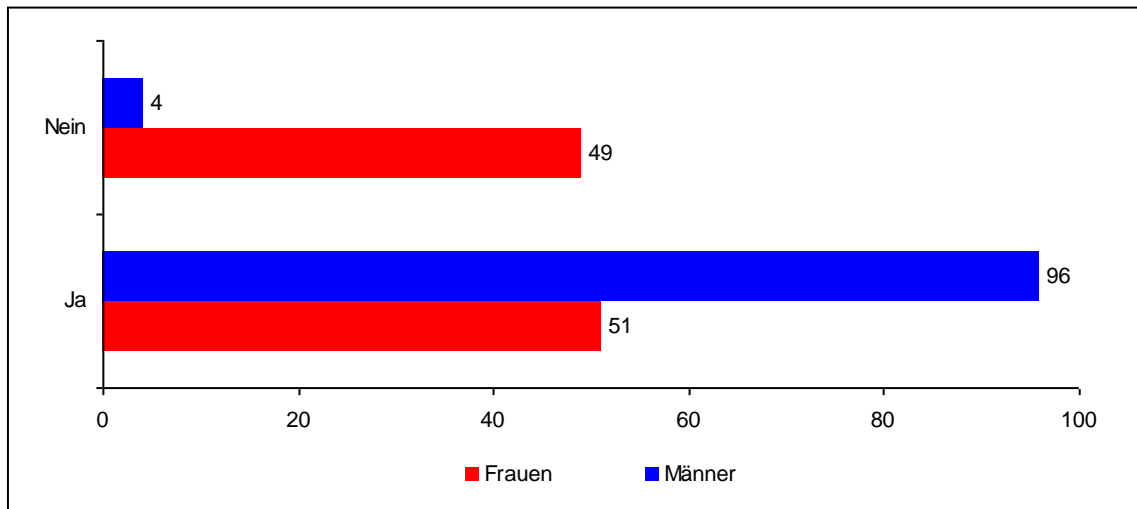
Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen darüber hinaus einmal mit Blick auf die Dauer der Zugehörigkeit zur Bundeswehr (Abbildung 3) und zum anderen bezüglich der Auslandseinsatzerfahrung (Abbildung 4).

Abbildung 3: Dauer der Bundeswehruzugehörigkeit (in Prozent)



Während annähernd zwei Drittel der Frauen zum Zeitpunkt der Befragung maximal 10 Jahre bei der Bundeswehr verbracht haben, verhält es sich bei den Männern beinahe spiegelverkehrt. Bei ihnen sind knapp 65 Prozent schon elf Jahre und länger bei der Bundeswehr. Von den Frauen verrichtet lediglich ein Viertel seit elf Jahren und länger Dienst in den deutschen Streitkräften. Diese sind dann in aller Regel im Sanitätsdienst tätig.

Abbildung 4: Teilnahme an Auslandseinsätzen (in Prozent)



Hinsichtlich der Teilnahme an Auslandseinsätzen findet sich in unserer Stichprobe aktuell kaum noch ein Mann, der noch nicht an einem Auslandseinsatz teilgenommen hat. So waren bereits 96 Prozent der Männer mindestens ein Mal im Auslandseinsatz verglichen mit 51 Prozent bei den Frauen.

Kommen wir nun zu den einzelnen thematischen Feldern.

5 Die Untersuchungsergebnisse

5.1 Bewertung des Integrationsprozesses durch Soldatinnen und Soldaten

Aufgrund vorangegangener Untersuchungen war davon auszugehen, dass die Soldatinnen und Soldaten die Öffnung der Bundeswehr für Frauen wie auch die Folgen der Integration von Frauen in die Streitkräfte nach wie vor sehr wahrscheinlich recht unterschiedlich bewerten würden. Es stellte sich jedoch die Frage, wie groß diese Differenzen eine knappe Dekade nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes sein würden, und ob sie nunmehr weniger stark ausgeprägt sind als zuvor oder sogar noch akzentuierter auftreten. Entsprechend wurde eine bereits in früheren Untersuchungen eingesetzte Itematterie in den Fragebogen aufgenommen, die für die vorliegende Untersuchung etwas modifiziert und ergänzt worden ist und verschiedene Facetten des Integrationsprozesses unterscheidet. Sie enthält Items zur Frage, wie weit sich die Bundeswehr für Frauen öffnen sollte, welche inner- und außerorganisatorischen Folgewirkungen dieser Integrationsprozess hat, auch mit Blick auf militärische Effektivität, und welches Frauenbild gepflegt wird (Tabelle 3).

Diesen Daten zufolge sehen bei beiden Geschlechtern jeweils absolute Mehrheiten einen positiven Effekt der Integration von Frauen in die Streitkräfte auf das zivil-militärische Verhältnis in Deutschland einerseits und auf die Frauenemanzipation insgesamt andererseits, allerdings jeweils deutlich schwächer ausgeprägt als dies in der Befragung von 2005 der Fall war. Während es in 2005 noch jeweils annähernd 70 Prozent der männlichen Soldaten waren, die einen neuen emanzipatorischen Schwung sowie eine Stärkung des gesellschaftlichen Rückhaltes für die Bundeswehr erwarteten, sind es in der Befragung von 2011 jeweils gute 50 Prozent. Bei den weiblichen Soldaten geht die Zustimmung zu diesen beiden Items erneut deutlich über die der Männer hinaus. So glauben rund zwei Drittel der Frauen, dass der Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft infolge der Integration gestärkt wird (2005=84 Prozent), und 71 Prozent der Soldatinnen nehmen eine positive Wirkung auf die Emanzipation der Frau in der deutschen Gesellschaft insgesamt wahr. In 2005 waren dies noch fast 80 Prozent. Der Prozentsatz der Männer brach bei diesem Item mit einem Minus von etwa 18 Prozentpunkten gegenüber 2005 massiv ein.

Tabelle 3: Bewertung des Integrationsprozesses (in Prozent)

	2005		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Außerorganisatorische Folgewirkungen				
Wenn Wehrpflicht für Männer, dann auch Wehrpflicht für Frauen	55,4	64,4	51,6	56,1
Gut für Emanzipation	79,5	69,9	71,2	51,4
Stärkt gesellschaftlichen Rückhalt	84,1	69,3	66,1	54,2
Innerorganisatorische Folgewirkungen				
Keine Sonderbedingungen	75,5	92,4	70,5	92,9
Verändern Umgangston	84,0	86,8	78,8	86,2
Mehr Probleme mit Sexualität	69,4	75,9	56,1	70,5
Gut mit Frauen zusammenarbeiten	89,5	83,4	90,0	77,4
Mehr Probleme im Dienstalltag	45,3	61,1	26,8	54,7
Militärische Effektivität				
Eigene Einheit wäre ohne Frauen militärisch effektiver	7,2	25,3	3,1	19,9
Bundeswehr wäre ohne Frauen militärisch effektiver	4,0	21,0	2,7	20,0
Bundeswehr verliert an Kampfkraft	13,4	32,7	15,8	35,8
Gut für Deeskalationseinsätze	91,8	68,5	76,4	43,0
Bundeswehr kann militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen	4,6	14,7	4,8	15,6
Bundeswehr verändert sich zum Schlechteren	-	(2003) 51,6	6,0	56,6
Frauenbild				
Frauen setzen ihre Weiblichkeit gezielt ein	34,5	61,6	31,5	61,9
Frauen nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg	2,8	12,3	1,8	10,4
Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen	9,0	28,4	8,4	34,0
Frauen sind ungeeignet für körperlich fordernde Funktionen	29,2	43,8	27,1	52,1
Frauen sind als militärische Vorgesetzte ungeeignet	5,6	15,0	5,0	22,3
Frauen müssen geschützt werden	6,2	19,8	6,1	22,2
Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Frau mit der Waffe verteidigt zu werden	80,8	59,3	77,6	55,4
Öffnungsgrad				
Ohne Beschränkungen	87,8	66,5	87,9	62,3
Kampfverwendungen ausgenommen	31,3	37,5	28,2	40,3
Wie vor 2000	9,0	25,7	8,5	27,8
Überhaupt keine Frauen	2,4	13,7	2,1	14,5
Integration bedarf noch sehr großer Anstrengungen	-	(2003) 21,5	39,2	47,9
Integration sollte rückgängig gemacht werden	-	(2003) 13,0	1,3	15,6

Etwas zurückgegangen ist auch bei beiden Geschlechtern die Zustimmung zu der nach Aussetzung der Wehrpflicht in Deutschland nicht wirklich virulenten Frage nach der Einführung der Wehrpflicht für Frauen, falls die Wehrpflicht wieder reaktiviert werden sollte. Immer noch sprechen sich aber solide absolute Mehrheiten in einem solchen Fall für eine Frauenwehrpflicht aus, wobei die Zustimmungsraten bei den männlichen Soldaten wie bereits 2005 über denen der Frauen liegen.

Bei der Frage nach den innerorganisatorischen Folgewirkungen des Öffnungsprozesses zeigen sich markante Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die beiden Geschlechter sind sich dahingehend einig, dass sich durch die Anwesenheit von Frauen in den Streitkräften der Umgangston im Militär positiv verändert. Dies stellen 79 Prozent der Frauen und 86 Prozent der Männer fest. Während der Prozentsatz für die Männer im Vergleich zu 2005 annähernd gleich geblieben ist, ist der Anteil bei den Frauen um etwas über 5 Prozentpunkte zurückgegangen. Unverändert befürworten gut 92 Prozent der Männer das Prinzip „Keine Sonderbedingungen“ für Frauen. Diese Ansicht wird von über 70 Prozent der Frauen geteilt, wobei es sechs Jahre zuvor noch gut 75 Prozent waren.

Ein Anstieg der Probleme im dienstlichen Alltag wird vor allem von den Frauen in deutlich geringerem Umfang befürchtet bzw. diagnostiziert als in der 2005er-Befragung. Waren es damals noch 45 Prozent, so ist dieser Wert auf knapp 27 Prozent gesunken, was darauf hindeuten könnte, dass die Integrationsprobleme in dem befürchteten dramatischen Umfang nicht eingetreten sind. Bei den Männern ist der Rückgang um gut 6 Prozentpunkte auf rund 55 Prozent deutlich geringer. In etwas schwächerer Ausprägung gilt der Befund eines Nicht-wie-befürchtet-Eintretens von Problemen im Zusammenhang mit Sexualität. Dies erwarten 56 Prozent der Frauen im Jahr 2011 verglichen mit 69 Prozent im Jahr 2005. Bei den Männern sank der Anteil von 76 auf gut 70 Prozent.

Deutliche Mehrheiten sowohl der Männer wie auch der Frauen sind wie bereits 2005 der Ansicht, dass man mit Frauen gut zusammenarbeiten kann. Der Anteil der Frauen liegt fast unverändert bei rund 90 Prozent. Von den Männern glauben jetzt 77 Prozent verglichen mit 83 Prozent in 2005 an eine gute Kooperation zwischen Mann und Frau in der Bundeswehr.

Besondere Sorgen machen sich die männlichen Soldaten um die Folgen der Integration von Frauen auf die militärische Effektivität der Bundeswehr. Mehr als ein Drittel der

Männer (36 Prozent) gibt an, dass Frauen im Militär zu einem Verlust an Kampfkraft führen, ein Fünftel von ihnen glaubt, dass ihre eigene Einheit ohne Frauen besser wäre, und 20 Prozent sind der Überzeugung, dass die Bundeswehr ohne Frauen effektiver wäre. Rund 16 Prozent der männlichen Soldaten sind überdies der Ansicht, dass die Bundeswehr infolge der Integration von Frauen ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen kann, und beinahe sechs von zehn Männern sind der Meinung, dass sich die Bundeswehr infolge der Integration zum Schlechteren verändert. Zwar gibt es auch Frauen, die sich zustimmend zu diesen Items äußern, doch liegt diese Zustimmung ungleich niedriger (zwischen 4 und 13 Prozent). Interessanterweise präsentieren sich die Soldatinnen im Vergleich zu 2005 deutlich skeptischer hinsichtlich der Annahme, dass Frauen ausgesprochen gut in Deeskalationsmissionen eingesetzt werden können (76 Prozent verglichen mit 92 Prozent in 2005). Bei den Männern ist der Rückgang an Zustimmung zu diesem Item mit 25 Prozentpunkten auf 43 Prozent sogar noch ausgeprägter.

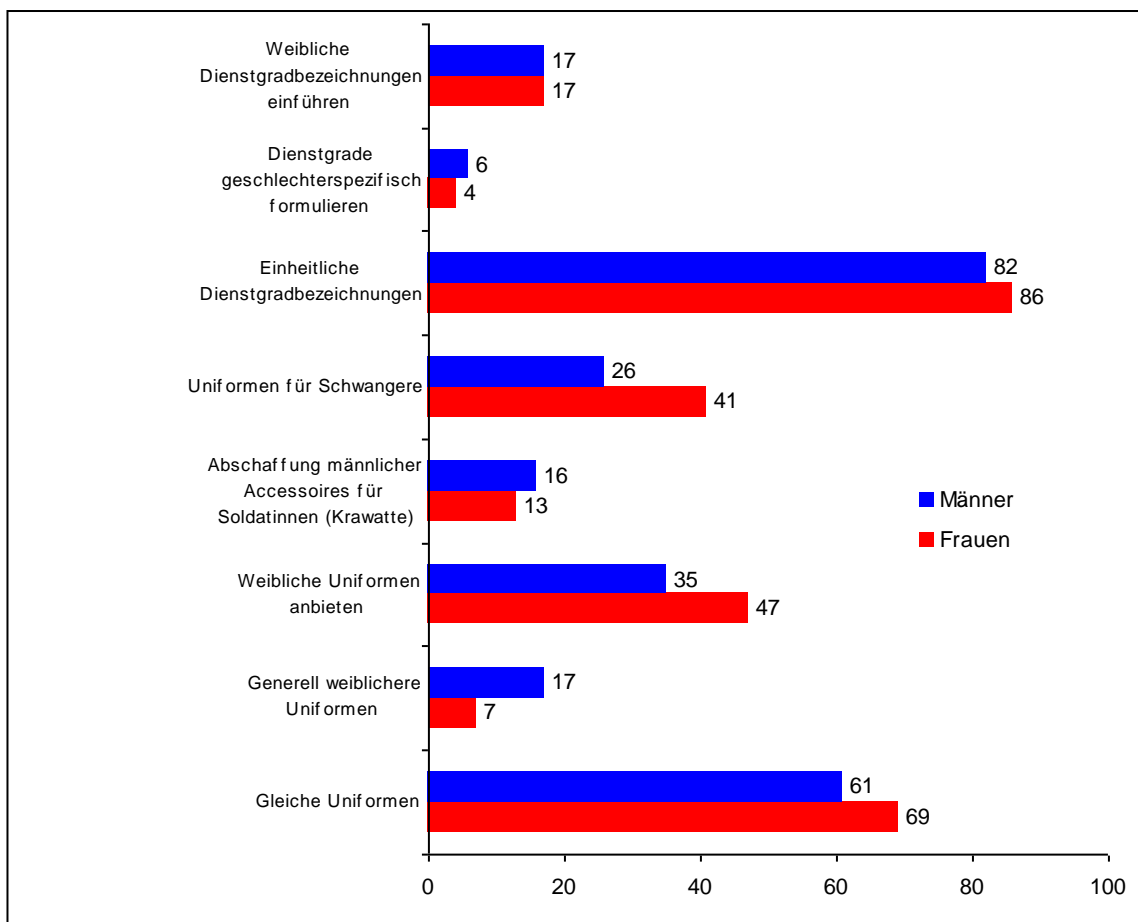
In Teilen korrespondiert dieses Bild mit den Befunden zur Frage nach dem persönlichen Frauen- und damit indirekt auch nach dem persönlichen Männerbild. Wiederum sind die Unterschiede im Antwortverhalten der Männer und Frauen sehr disparat. Auffällig hierbei ist, dass die Werte für die Soldatinnen über die verschiedenen Items hinweg im Vergleich von 2005 zu 2011 relativ ähnlich geblieben sind, während sich bei den Männern in einigen Bereichen starke Veränderungen ergeben haben. So ist das Frauenbild der Männer in Teilen kritischer geworden als dies 2005 der Fall war. Dass Frauen dem harten Leben im Felde nicht gewachsen sind, glaubten in 2005 noch 28 Prozent der Männer; in 2011 liegt dieser Wert bei 34 Prozent. Der Anteil der Männer, die Frauen als ungeeignet für militärische Vorgesetztenfunktionen erachten, hat um mehr als 7 Prozentpunkte auf über 22 Prozent zugenommen. Schließlich befanden die Männer in 2005 noch zu knapp 44 Prozent die Frauen für ungeeignet für körperlich anspruchsvolle militärische Funktionen. In 2011 hingegen liegt dieser Anteil bei über 52 Prozent.

Seine Entsprechung findet dies in dem Meinungsbild zum Grad der Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Wiederum sind die Werte für die Frauen relativ identisch geblieben. Bei den Männern hingegen plädieren nur noch 62 Prozent verglichen mit knapp 67 Prozent für eine Öffnung ohne jegliche Beschränkungen. Um 3 Prozentpunkte auf über 40 Prozent ist der Anteil der Männer angewachsen, die Frauen von Kampfverwendungen ausnehmen möchten. Geringfügiger sind die Zuwächse bei denjenigen, die entweder den Status vor dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes wiederherstellen und

dementsprechend Frauen im Wesentlichen auf den Sanitäts- und den Militärmusikdienst begrenzen oder Frauen generell von Streitkräften fernhalten möchten. Sehr instruktiv ist hier auch das Item, demzufolge die Integration noch sehr großer Anstrengungen bedarf. Stimmt diesem Item der SOWI-Streitkräftebefragung 2003 ein gutes Fünftel der Männer zu, so tut selbiges im Jahr 2011 fast jeder zweite Soldat.

In diesem Kontext ist schließlich noch auf einige konkrete Integrationspolitiken einzugehen (Abbildung 5).

Abbildung 5: Integrationspolitiken (in Prozent)



In den Fragebogen wurden drei Items zu Dienstgradbezeichnungen und fünf Items zu Uniformen aufgenommen. In der Frage der Dienstgradbezeichnungen weisen die Daten eine überwältigende Mehrheit bei beiden Geschlechtern für die Einheitlichkeit bei den Dienstgradbezeichnungen aus. Diese Einheitlichkeit präferieren 82 Prozent der Männer und 86 Prozent der Frauen. Entsprechend niedrig sind die Werte bei dem Item zur allgemeinen geschlechterspezifischen Formulierung von allen Dienstgraden. Hierfür kön-

nen sich lediglich 6 Prozent der Männer und 4 Prozent der Frauen erwärmen. Mehr bzw. fast drei Mal so viele Männer und Frauen, nämlich jeweils 17 Prozent, können sich hingegen mit der Einführung von einigen weiblichen Dienstgradbezeichnungen anhand des derzeitigen Sprachgebrauchs in der Bundeswehr anfreunden.

Hinsichtlich der Uniformen plädieren 69 Prozent der Frauen und 61 Prozent der Männer für das Tragen gleicher Uniformen, während 17 Prozent der männlichen Soldaten und 7 Prozent der Soldatinnen die allgemeine Einführung weiblicherer Uniformen (bspw. ein Rock zum Dienstanzug oder eine Jacke ohne Brusttasche) befürworten. Deutlich mehr Befragte können sich vorstellen, dass weiblichere Uniformen zumindest angeboten werden und die Soldatinnen dann beispielsweise wählen können, ob sie zum Dienstanzug einen Rock oder eine Hose tragen. Hierzu äußern 47 Prozent der Frauen, also fast jede Zweite, und 35 Prozent der Männer, also etwa jeder Dritte, ihre Zustimmung. Ein Sonderfall ist die Frage nach der Einführung von Uniformen für Schwangere. Diese Notwendigkeit wird von 26 Prozent der Männer und 41 Prozent der Frauen gesehen. Für die Abschaffung männlicher Accessoires für Soldatinnen, also vor allem die Krawatte, sprechen sich 13 Prozent der Frauen und 16 Prozent der männlichen Soldaten aus.

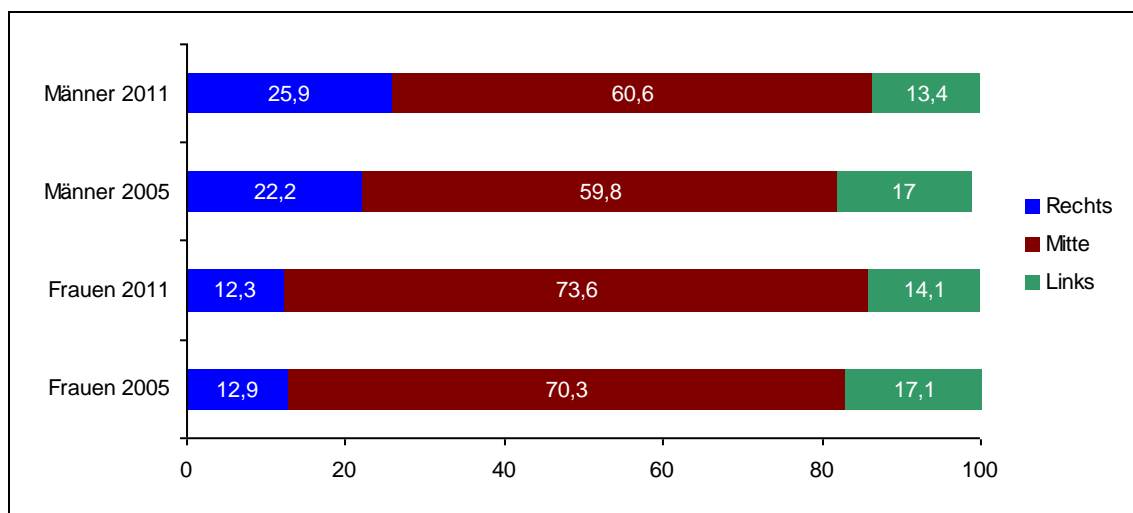
5.2 Selbstverständnis und Aufgabenverständnis

Informationen über das Selbst- und Aufgabenverständnis von Angehörigen militärischer Organisationen sind aus Gründen der militärischen Funktionalität (Einsatzbereitschaft, Motivation etc.) ungemein wichtig. Auch erlauben sie Aufschluss darüber, ob und ggf. inwieweit Selbst- und Aufgabenverständnis auf der individuellen Ebene mit dem ‚offiziellen‘, d. h. durch die Organisation propagierten Selbst- und Aufgabenverständnis übereinstimmen. Für unsere Zwecke ist besonders interessant, ob sich die in der letzten Befragung festgestellten Geschlechter-Unterschiede hinsichtlich Selbst- und Aufgabenverständnis reproduzieren oder auflösen. Der Fragebogen erfasst die Bereiche politische Selbsteinschätzung und das Berufs-, Selbst- und Aufgabenverständnis der Soldatinnen und Soldaten.

Eine erste Annäherung an den Untersuchungsgegenstand erfolgte über die Erfassung allgemeiner politischer Orientierungen und Vorstellungen. Dazu wurden mehrere Itembatterien in den Fragebogen eingestellt. Zunächst wurden die Befragten gebeten, ihre politische Orientierung anhand einer üblichen Rechts-Links-Skala anzugeben. Den

Daten zufolge ordnen sich dabei die Männer stärker dem rechten politischen Spektrum zu, während sich die Frauen eher in der politischen Mitte verorten. Beide Befunde sind im Vergleich von 2005 zu 2011 ausgeprägter (Abbildung 6 und Tabelle 4).

Abbildung 6: Politische Selbsteinstufung (in Prozent)



In Bezug auf das Berufs-, Selbst- und Aufgabenverständnis offenbaren sich, wie wir sehen werden, bei nahezu allen Items, die zu diesem Bereich herangezogen wurden, erneut bedeutsame Unterschiede im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten, die im Wesentlichen auf der Linie gängiger Erwartungen liegen (Tabelle 4). In der 2005er-Befragung waren die Männer von ihrem Menschenbild und ihrem Verständnis von Krieg her weitaus skeptischer und pessimistischer als die Frauen. So stimmten mehr als zwei Drittel der Soldaten, aber nur knapp jede zweite Soldatin dem Item zu, wonach militärische Gewalt manchmal zum Schutz nationaler Interessen nötig ist. Diese Relation bildet sich in etwa in der vorliegenden Untersuchung wieder ab, allerdings auf höherem Niveau. So stimmen diesem Item 2011 nunmehr fast 65 Prozent der Frauen und über 86 Prozent der Männer zu. Das Denken an und über den Krieg hat offenbar in den vergangenen Jahren auch aufgrund der Einsatzerfahrungen zugenommen. Darin spiegelt sich, dass gewalthaltige Einsätze bis hin zu Kriegen in wachsendem Maße sozusagen ‚normal‘ geworden sind.

Tabelle 4: Politische Orientierung, Berufs-, Selbst- und Aufgabenverständnis (in Prozent)

	2005		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Politische Selbsteinstufung				
Sehr rechts	0,2	0,0	0,2	0,2
Rechts	0,6	1,2	0,5	1,8
Eher rechts	12,1	21,0	11,6	23,9
Mitte	70,3	59,8	73,6	60,6
Eher links	13,3	13,6	11,2	11,5
Links	3,1	3,1	2,4	1,8
Sehr links	0,5	0,3	0,4	0,2
Berufs- und Selbstverständnis				
Bw-Dienst ist Berufung, bei der man dem eigenen Land dient	72,0	77,7	70,3	78,7
Bw-Dienst ist Bekenntnis zum Staat und zur demokratischen Grundordnung	65,9	82,7	63,3	77,3
Bin stolz, Soldat/-in zu sein	80,0	85,4	77,1	84,3
Leiste wertvollen Beitrag zu Auftragserfüllung meiner Einheit	77,5	85,5	82,0	88,7
Stehe hinter dem Auftrag der Bw	73,1	78,3	62,4	73,5
Konnte überwiegend sinnvolle Tätigkeiten ausüben	57,7	71,1	60,5	69,7
Konnte persönliche Vorstellungen verwirklichen	44,3	59,7	47,6	64,2
Würde wieder Soldat werden	66,1	67,7	57,3	57,2
Habe mir meine Dienstzeit anders vorgestellt	21,4	14,1	24,5	19,7
Würde die Bw vor Ablauf meiner Dienstzeit verlassen	11,3	15,3	23,8	23,5
Kann einem Freund empfehlen, Soldat zu werden	46,1	46,4	38,9	36,2
Kann einer Freundin empfehlen, Soldatin zu werden	38,3	28,4	34,6	24,4
Aufgabenverständnis				
Deutschland sollte eher eine aktive Außenpolitik verfolgen	45,2	62,7	57,2	62,7
Militärische Gewalt manchmal zum Schutz nationaler Interessen nötig	49,9	68,6	64,7	86,4
Es ist wichtig, anderen Ländern zu helfen, wenn wir das können	83,9	80,9	80,3	65,4

Die Zahlen zu dem Item, wonach Deutschland eher eine aktive Außenpolitik verfolgen sollte, wiederum zeigen eine Veränderung im Denken der Soldatinnen. Stimmt dem Item 45 Prozent der Frauen in 2005 zu, so sind dies sechs Jahre später über 57 Prozent. Allerdings sehen die Soldatinnen in durchaus vergleichbarem Maße wie 2005 die Notwendigkeit, anderen Ländern zu helfen, sofern wir das können. Interessant ist bei diesem Item wiederum der sehr deutliche Rückgang in den zustimmenden Antworten

bei den männlichen Soldaten. Waren es in 2005 fast 81 Prozent der Männer, die eine solche Notwendigkeit sahen, so sind es in 2011 noch 65 Prozent.

Die Männer sind ferner generell nationalistischer und patriotischer; sie fühlen sich weit- aus stärker als die Frauen an die Nation, an Deutschland gebunden. Das belegen die Items, wonach der Dienst in der Bundeswehr ein Bekenntnis zum Staat und zur demo- kratischen Grundordnung sowie eine Berufung ist, bei der man Deutschland dient.

An diesem Punkt wurden die Soldatinnen und Soldaten auch danach befragt, ob sie als Soldat/-in Stolz empfinden, ob sie den Auftrag der Bundeswehr teilen und sich als wichtig für die eigene Einheit sehen. Bedeutsame Veränderungen hat es diesbezüglich im Vergleich zu 2005 nicht gegeben. Zumeist liegen die zustimmenden Äußerungen der Männer etwas höher als die der Soldatinnen. Bemerkenswert ist allerdings ein Zuwachs um 5 Prozentpunkte im Selbstbewusstsein der Soldatinnen. Waren 77 Prozent der Frau- en im Jahr 2005 der Ansicht, sie leisten einen wertvollen Beitrag zur Auftrags Erfüllung ihrer Einheit, so sind es 82 Prozent in 2011.

Hinzuweisen ist jedoch auf einige Werte, die auf eine gewachsene Unzufriedenheit und einen größeren Unmut unter den Befragten deuten. So haben sich im Vergleich von 2005 zu 2011 die zustimmenden Äußerungen bei wichtigen Items merklich reduziert, und zwar bei beiden Geschlechtern. Gaben in 2005 noch 73 Prozent der Frauen und 78 Prozent der Männer an, hinter dem Auftrag der Bundeswehr zu stehen, so sind dies in 2011 noch 62 Prozent der Frauen und 73 Prozent der Männer. Dem Item, wonach man wieder Soldat/-in werden würde, stimmen beide Geschlechter ebenfalls deutlich weniger stark zu. Bei den Frauen reduziert sich der Anteil von 66 Prozent auf 57 Pro- zent und bei den Männern von 68 Prozent auf 57 Prozent. Doppelt so viele Frauen (24 Prozent zu 11 Prozent) geben zudem im Vergleich von 2005 zu 2011 an, die Bundes- wehr vorzeitig verlassen zu wollen, sofern das ginge. Auch bei den Männern verzeich- nen wir hier einen Zuwachs, und zwar von 15 Prozent auf fast 24 Prozent. Auf der glei- chen Linie liegen die Antworten auf die Items, ob man einem Freund respektive einer Freundin empfehlen könne, Soldat bzw. Soldatin zu werden. Hier wollen die Soldatin- nen und Soldaten das nicht mehr so oft empfehlen wie noch 2005. Die Erfahrungen mit Einsätzen wie jenem in Afghanistan, aber auch die organisationsinternen Verwerfungen und Veränderungen infolge der Neuausrichtung der Bundeswehr dürften sich hier be- merkbar machen.

5.3 Wahrgenommene Schwierigkeiten

Die Probanden wurden darüber hinaus gebeten, ob und inwiefern sich für sie bei ihrer Tätigkeit als Soldat/-in Schwierigkeiten ergeben haben. Das, was als schwierig empfunden wird bzw. wurde, unterscheidet sich dabei im Vergleich der männlichen und weiblichen Soldaten erheblich (Tabelle 5).

Im Allgemeinen bekunden die Soldatinnen Schwierigkeiten eher als die männlichen Soldaten. Die Bereiche, in denen Schwierigkeiten zu jeweils mehr als 10 Prozent gesehen werden, betreffen unfaires Verhalten im weiteren Sinne, körperliche und psychische Schwierigkeiten und Probleme in den (letztlich zusammengehörigen) Feldern Partnerschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Vergleich der Befragungen von 2005 und 2010 fällt besonders der überaus deutliche Zuwachs von Nennungen zu Partnerschaftsproblemen und Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. So geben 2011 48 Prozent der männlichen Soldaten und 42 Prozent der Soldatinnen Vereinbarkeitsprobleme an. In 2005 waren dies noch 23 Prozent bei den Männern und 32 Prozent bei den Frauen. Partnerschaft wird in 2011 von fast 45 Prozent der Männer im Vergleich zu 24 Prozent im Jahr 2005 als Problemfeld benannt. Bei den Soldatinnen wird Partnerschaft in 2011 von 41 Prozent angeführt. Während es in 2005 30 Prozent waren. In 2011 belegen diese beiden Themenfelder jeweils mit großem Vorsprung die ersten beiden Plätze in dem Ranking der wahrgenommenen Schwierigkeiten. Hierbei dürften sich die verstärkte Thematisierung dieser Problematik in den vergangenen Jahren, aber auch ein größerer realer Problemdruck infolge von Auslandsaufenthalten und Neuausrichtung bemerkbar machen.

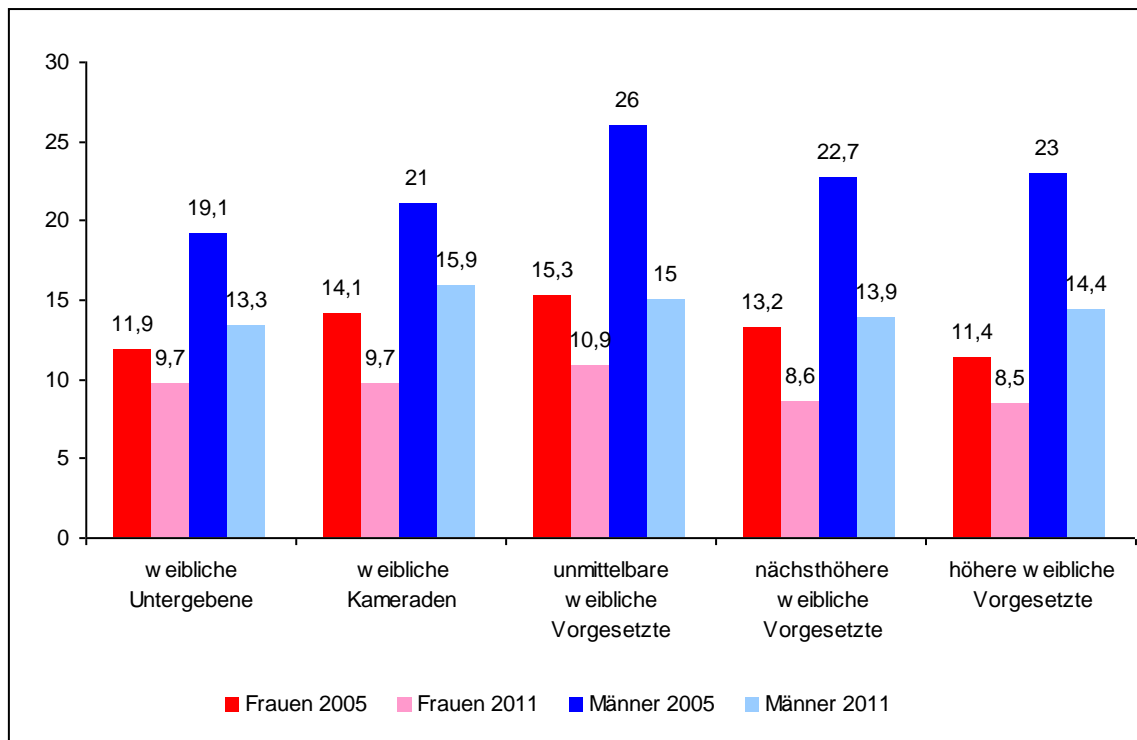
Tabelle 5: Ranking der wahrgenommenen Schwierigkeiten nach Geschlecht (in Prozent)

Männer (2005)	Männer (2011)	2005–2011
Partnerschaft (24,2)	Vereinbarkeit Familie – Beruf (48,0)	+
Vereinbarkeit Familie – Beruf (23,0)	Partnerschaft (44,8)	+
unfares Verhalten männl. Vorg. (18,9)	unfares Verhalten männl. Vorg. (27,2)	+
unfares Verhalten weibl. Vorg. (11,8)	unfares Verhalten männl. Kam. (11,4)	+
unfares Verhalten weibl. Kam. (11,3)	psychische Schwierigkeiten (10,8)	+
unfares Verhalten männl. Kam. (10,7)	unfares Verhalten weibl. Kam. (9,5)	-
Schwangerschaft/Mutterschutz (9,1)	Schikanen (9,0)	+
Schikanen (8,0)	Umgangston (7,9)	+
Teilzeit (7,9)	unfares Verhalten weibl. Vorg. (7,0)	-
psychische Schwierigkeiten (7,5)	Teilzeit (6,6)	-
körperliche Schwierigkeiten (5,8)	körperliche Schwierigkeiten (5,7)	-
Physical Fitness Test (4,7)	sexistische Witze (4,1)	+
Umgangston (4,5)	Physical Fitness Test (3,0)	-
sexuelle Übergriffe im Einsatz (3,1)	Schwangerschaft/Mutterschutz (2,4)	-
sexistische Witze (2,6)	technische Leistungstests (2,0)	+
sexuelle Übergriffe im Inlandsdienst (2,1)	sexuelle Übergriffe im Einsatz (1,8)	-
allgemein-militärische Leistungstests (1,4)	allgemein-militärische Leistungstests (1,5)	+
technische Leistungstests (1,3)	sexuelle Übergriffe im Inlandsdienst (1,2)	-
Frauen (2005)	Frauen (2011)	2005–2011
Vereinbarkeit Familie – Beruf (32,0)	Vereinbarkeit Familie – Beruf (42,3)	+
Teilzeit (31,4)	Partnerschaft (41,4)	+
Partnerschaft (30,4)	unfares Verhalten männl. Vorg. (24,5)	+
unfares Verhalten männl. Kam. (21,1)	sexistische Witze (24,3)	+
unfares Verhalten männl. Vorg. (20,8)	unfares Verhalten männl. Kam. (19,8)	-
sexistische Witze (19,7)	Schikanen (16,7)	+
Schwangerschaft/Mutterschutz (18,4)	unfares Verhalten weibl. Kam. (14,5)	-
unfares Verhalten weibl. Kam. (16,0)	körperliche Schwierigkeiten (14,4)	+
Schikanen (15,2)	Umgangston (13,5)	+
körperliche Schwierigkeiten (14,1)	psychische Schwierigkeiten (11,7)	-
psychische Schwierigkeiten (11,9)	Teilzeit (11,4)	-
unfares Verhalten weibl. Vorg. (10,0)	Schwangerschaft/Mutterschutz (10,7)	-
Umgangston (7,1)	unfares Verhalten weibl. Vorg. (9,0)	-
technische Leistungstests (5,7)	Physical Fitness Test (6,9)	+
sexuelle Übergriffe im Inlandsdienst (5,4)	sexuelle Übergriffe im Inlandsdienst (5,4)	+/-
Physical Fitness Test (5,1)	technische Leistungstests (3,5)	-
allgemein-militärische Leistungstests (3,2)	allgemein-militärische Leistungstests (3,4)	+
sexuelle Übergriffe im Einsatz (2,2)	sexuelle Übergriffe im Einsatz (3,4)	+

Bemerkenswert sind in diesem Kontext ferner zum einen die Nennungen zu sexuellen Übergriffen im Inlandsdienst wie auch im Einsatz; auf diese wird noch gesondert einge-

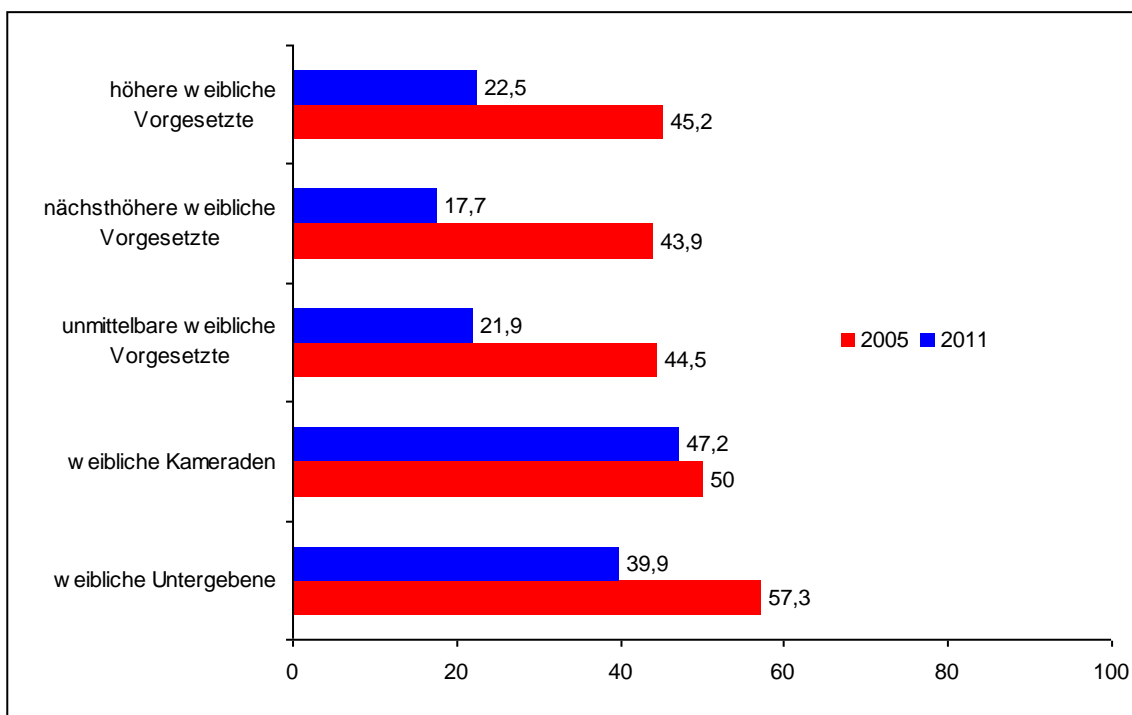
gangen (s. u. Abschnitt 5.7). Zum anderen hat die 2005er-Befragung das Vertrauen bzw. besser das Nicht-Vertrauen in Soldatinnen als Problembereich identifiziert. Auch in der 2011er-Befragung gilt, dass das Vertrauen der Männer in die weiblichen Soldaten im Gegensatz zu ihrem Vertrauen in die männlichen Soldaten im Hinblick auf einen militärischen Einsatz (Item: Ich habe das für einen Auslandseinsatz nötige Vertrauen in ...) insgesamt sehr viel geringer ausgeprägt ist. Von besonderem Interesse sind zunächst die Werte zum expliziten Nicht-Vertrauen in weibliche Soldaten (Abbildung 7). Hier gilt es festzuhalten, dass die Werte für Nicht-Vertrauen über alle Bereiche hinweg im Vergleich 2005 zu 2011 niedriger ausfallen. Wir können also im Vergleich der beiden Befragungen zunächst eine Abnahme des Nicht-Vertrauens konstatieren.

Abbildung 7: (Nicht-)Vertrauen in weibliche Soldaten (in Prozent)



Dieser Befund ist jedoch zu relativieren. Denn wenn man sich die andere Seite der Medaille anschaut und sich die Werte zum expliziten Vertrauen der männlichen Soldaten in weibliche Soldaten im Vergleich von 2005 zu 2011 vornimmt, kommt ein überraschendes Ergebnis zum Vorschein (Abbildung 8).

Abbildung 8: Vertrauen der männlichen Soldaten in Soldatinnen (in Prozent)



Die Werte zum expliziten Vertrauen der männlichen Soldaten sind von 2005 zu 2011 ebenfalls gesunken. Es liegt demnach ein zunächst paradoxer Doppelbefund vor, wonach sinkendes Vertrauen mit sinkendem Nicht-Vertrauen einhergeht. In der Tat beobachten wir in den Daten eine Verschiebung von beiden Richtungen her zugunsten der Antwortkategorie „Teils-teils“. Von einer Entwarnung hinsichtlich der Vertrauens- und Nicht-Vertrauensproblematik zu sprechen, wäre folglich verfrüht. Diese Ergebnisse weisen im Gegenteil insgesamt darauf hin, dass das Thema weiterer Aufmerksamkeit und Bearbeitung bedarf.

5.4 Leistungswahrnehmung

Der Erfolg militärischer Organisationen und das Gelingen militärischer Aktivitäten hängen wesentlich von dem erfolgreichen Zusammenwirken von Menschen und von Kohäsion ab. Dabei spielt das Vertrauen des/der Einzelnen in die Fähigkeiten der Personen seines/ihrer Umfeldes eine wichtige Rolle. Bei der letzten Untersuchung trat nun eine gewisse Skepsis der männlichen Soldaten in die Leistungen und Fähigkeiten weiblicher Soldaten zutage. Die jetzige Untersuchung fragt entsprechend nach der Selbst- und Fremdwahrnehmung von Leistung (Tabelle 6).

Tabelle 6: Selbst- und Fremdwahrnehmung von Leistung (in Prozent)

Selbst- und Fremdwahrnehmung von Leistung	2005		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bewertung der eigenen Leistung im Kameraden-Vergleich				
Überdurchschnittlich	45,4	63,7	54,5	65,5
Mittelfeld	54,1	35,8	45,0	33,6
Unterdurchschnittlich	0,5	0,5	0,5	1,0
Bewertung der Leistung der Soldatinnen in meiner Einheit				
Besser als die der männlichen Soldaten	15,3	5,0	15,7	5,2
In etwa gleich	76,1	67,4	70,9	65,5
Schlechter als die der männlichen Soldaten	8,7	27,6	13,4	29,4
Bewertung der eigenen Leistung durch männl. Kameraden				
Überdurchschnittlich			43,9	61,0
Mittelfeld			51,8	37,5
Unterdurchschnittlich			4,2	1,5
Bewertung der eigenen Leistung durch weibl. Kameraden				
Überdurchschnittlich			42,0	58,6
Mittelfeld			55,2	39,7
Unterdurchschnittlich			2,8	1,8

Bei der Bewertung der eigenen Leistung im Vergleich zu den Leistungen im Kameradinnen-/Kameradenkreis legen die männlichen Soldaten wie bereits bei der 2005er-Befragung ein größeres Selbstbewusstsein an den Tag als die Soldatinnen. Als überdurchschnittlich stufen nun knapp 66 Prozent der Männer ihre Leistungen ein verglichen mit annähernd 64 Prozent sechs Jahre zuvor. Die Soldatinnen hingegen sind vorsichtiger, wenn es um die Selbstwahrnehmung ihrer Leistung geht. Sie stufen ihre Leistung in deutlich geringerem Umfang als überdurchschnittlich ein. Bemerkenswert ist allerdings, dass sie im Vergleich der beiden Befragungen nunmehr ein Stück weit stärker von sich und ihren Leistungen überzeugt sind als in 2005. Waren es hier 45 Prozent der Soldatinnen, die sich bei überdurchschnittlich verortet haben, so ist dieser Anteil beinahe um 10 Prozentpunkte auf knapp 55 Prozent im Jahr 2011 angewachsen. Männer halten zudem ihre Selbsteinschätzung für vergleichsweise ‚objektiv‘, denn wenn es um die Einschätzung der Bewertung der eigenen Leistung durch die männlichen Kameraden und durch die weiblichen Kameraden geht, liegen die Werte weitaus näher an ihrer Selbsteinstufung, als das bei den Frauen der Fall ist. Bei den Männern liegt in dem überdurchschnittlichen Leistungsbereich der niedrigste Wert lediglich knapp 7 Prozentpunkte unter dem Wert ihrer Selbsteinschätzung. Bei den Frauen beträgt die Differenz

hingegen fast 13 Prozentpunkte. Erwähnenswert ist sodann noch der Umstand, dass hinsichtlich der Bewertung der Leistungen der Soldatinnen in der eigenen Einheit die Daten für die männlichen Soldaten fast identisch geblieben sind. Demgegenüber ist bei den Soldatinnen eine Verschiebung von der Einstufung der Leistungen der Soldatinnen in der eigenen Einheit von „in etwa gleich“ zu „schlechter als die Männer“ zu konstatieren. Beurteilten 2005 nur 8,7 Prozent der Soldatinnen die Leistungen ihrer Geschlechtsgenossinnen als schlechter als die der Männer, so tun Selbiges 13,4 Prozent in 2011.

Damit kommen wir zu der Frage, wie Frauen sich selbst und andere Frauen in der Bundeswehr behandelt fühlen und wie Männer den Umgang von Frauen in der Bundeswehr wahrnehmen (Tabelle 7).

Tabelle 7: Wie mit Frauen in der Bundeswehr umgegangen wird (in Prozent)

	2005 Ich	2011 Ich	2005 Frauen	2011 Frauen	2005 Männer	2011 Männer
Gleich behandelt	59,2	55,7	25,0	22,9	28,4	14,8
Mit Frau-Sein aufgezogen	26,5	22,1	48,2	39,9	15,8	11,6
Mehr Unterstützung	11,5	8,9	30,0	22,5	63,3	61,4
Weniger erwartet	4,9	6,4	17,6	17,5	44,6	48,8
Interessantere Aufträge	5,6	3,3	3,8	4,1	11,6	12,9
Zu positiv beurteilt	10,5	8,8	17,6	13,5	39,3	51,1
Bessere Karrierechancen	14,1	12,2	31,9	24,5	52,6	61,8
In meiner Einheit von Männern besser behandelt	15,0	12,1	22,1	14,8	34,7	40,0
Besser behandelt durch Vorgesetzte	3,6	5,5	6,5	7,7	14,6	32,6

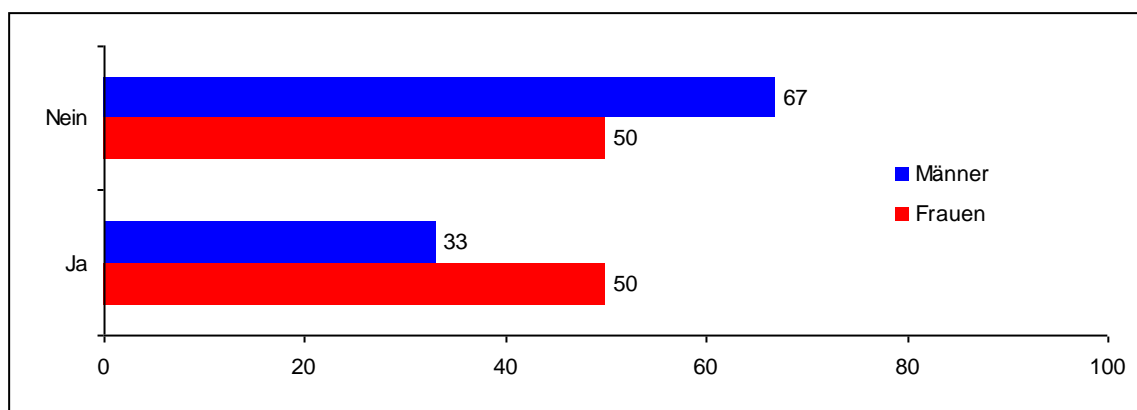
Die erste Spalte der Tabelle 7 bildet die Selbsteinschätzung der Frauen bezüglich des Umgangs mit ihnen in der Bundeswehr ab. Im Vergleich der Daten von 2005 zu 2011 fällt etwas auf, was man als Bemühen um Normalisierung bezeichnen könnte. Bei den meisten Items sind die Werte nämlich so, dass das Zuviel an Aufmerksamkeit eher nachgelassen hat. So geben die Soldatinnen weniger häufig an, dass sie mit ihrem Frau-Sein aufgezogen werden, dass sie mehr Unterstützung erfahren, dass sie die interessanteren Aufträge bekommen, dass sie zu positiv beurteilt werden, dass sie bessere Karrierechancen haben und dass sie in ihrer Einheit von den Männern besser behandelt werden. Das gleiche Muster zeigt sich bei der Einschätzung der Soldatinnen hinsichtlich des Umgangs mit Soldatinnen in der Bundeswehr generell. In Teilen ist dieses Muster auch bei der Beurteilung des Umgangs mit Soldatinnen in der Bundeswehr durch die männlichen Soldaten zu beobachten. Allerdings ist der Trend zur ‚Normalisierung‘ hier

weitaus stärker durchbrochen, und es kann sogar ein gegenläufiger Trend zur Polarisierung beobachtet werden. So ist der Anteil der männlichen Soldaten im Vergleich der beiden Befragungen in 2011 höher, die angeben, dass von den Soldatinnen weniger als von den Männern erwartet wird, dass Soldatinnen die interessanteren Aufträge bekommen und dass sie von den Männern in ihrer Einheit besser behandelt werden. Besonders ausgeprägt sind die Zuwächse in den Prozentanteilen derer, die glauben, dass die Soldatinnen zu positiv beurteilt werden, dass sie bessere Karrierechancen als die Männer haben und dass die weiblichen Soldaten von den Vorgesetzten besser behandelt werden. Ganz offensichtlich bleibt also die Gleichbehandlungsthematik weiter auf der Agenda des Prozesses der Integration von Frauen in die Bundeswehr.

5.5 Vorgesetztenfunktion

Im Laufe der vergangenen zehn Jahre ist eine ganze Reihe von weiblichen Soldaten mittlerweile in Vorgesetzten- und Führungsfunktionen tätig geworden. Fundierte sozialwissenschaftliche Informationen darüber liegen indes bislang nicht vor, so dass dieses thematische Feld die wesentliche Neuerung der Untersuchung darstellt und mit den nachstehenden Fragen erfasst werden soll.

Abbildung 9: Haben Sie eine Frau als Vorgesetzten? (in Prozent)



Zunächst ist festzuhalten, dass jede zweite Frau in 2011 einen weiblichen Vorgesetzten hat, während dies nur ein Drittel der Männer berichten kann (Abbildung 9).

In der nachstehenden Übersicht werden sodann die Angaben der Befragten zu ihrer Wahrnehmung des Verhaltens ihrer Vorgesetzten im Geschlechtervergleich zusammen-

getragen (Tabelle 8). Diese Itembatterie wurde erstmals verwendet, so dass an dieser Stelle kein Vergleich mit der 2005er-Befragung vorgenommen werden kann.

Tabelle 8: Wahrnehmung von Vorgesetzten-Verhalten (in Prozent)

	Trifft eher auf den Mann zu	Trifft auf beide zu	Trifft eher auf die Frau zu	Trifft auf keinen von beiden zu
Kritisiert Untergebene in Gegenwart anderer				
Frauen	23,4	26,6	17,5	32,3
Männer	18,6	33,0	18,3	30,1
Lobt Untergebene bei guter Leistung				
Frauen	14,9	54,0	22,5	8,6
Männer	19,2	53,7	16,1	11,0
Weist Änderungsvorschläge zurück				
Frauen	20,3	22,3	14,3	43,1
Männer	15,2	28,2	23,5	33,1
Ermuntert Schwächere zu größerer Leistung				
Frauen	14,2	49,0	24,9	11,9
Männer	27,0	47,8	9,6	15,7
Ändert Aufgaben ohne Absprache				
Frauen	21,2	20,6	13,1	45,2
Männer	11,1	29,3	21,6	38,0
Hilft bei persönlichen Problemen				
Frauen	9,9	54,4	28,0	7,7
Männer	17,4	57,6	14,9	10,1
Steht für Untergebene und deren Handlungen ein				
Frauen	17,0	57,8	13,2	11,9
Männer	33,3	47,3	6,2	13,2
Schikaniert Untergebene, die einen Fehler gemacht haben				
Frauen	15,3	7,5	7,9	69,3
Männer	10,6	9,5	7,7	72,3
Schafft in Gesprächen mit Untergebenen gelöste Stimmung				
Frauen	16,6	47,4	23,4	12,7
Männer	22,2	46,8	19,8	11,3
Reißt durch sein/ihr Engagement Untergebene mit				
Frauen	16,4	46,5	13,9	23,1
Männer	28,3	36,0	7,0	28,6
Beteiligt Untergebene bei wichtigen Entscheidungen				
Frauen	10,0	49,9	16,1	
Männer	19,6	45,2	9,4	25,8

	Trifft eher auf den Mann zu	Trifft auf beide zu	Trifft eher auf die Frau zu	Trifft auf keinen von beiden zu
Beteiligt Untergebene bei wichtigen Entscheidungen				
Frauen	10,0	49,9	16,1	
Männer	19,6	45,2	9,4	25,8
Reagiert positiv auf eigene Ideen von Untergebenen				
Frauen	11,1	64,9	16,0	8,0
Männer	20,1	63,4	8,0	8,6
Interessiert am persönl. Wohlergehen der Untergebenen				
Frauen	10,1	53,8	25,6	10,6
Männer	15,3	57,0	13,2	14,5
Passt Aufträge dem jeweiligen Leistungsvermögen an				
Frauen	10,8	52,2	12,9	24,1
Männer	21,8	44,6	5,1	28,5
Vergreift sich im Umgangston				
Frauen	25,7	14,0	12,0	48,3
Männer	23,4	16,0	11,0	49,6
Ist nachtragend				
Frauen	14,7	14,3	22,2	48,8
Männer	9,4	17,7	29,6	43,3

Das generelle Antwortmuster, was dieser Itematterie unterliegt, sieht so aus, dass sehr häufig männliche wie weibliche Soldaten angeben, dass ein bestimmtes Vorgesetzten-Verhalten oder eine Eigenschaft des Vorgesetzten den weiblichen und den männlichen Vorgesetzten gleichermaßen zugeschrieben werden. So bildet die Antwortkategorie des „auf beide zutreffend“ jeweils die größte Gruppe bei den allermeisten Items: „Kritisiert Untergebene in Gegenwart anderer“, „Lobt Untergebene bei guter Leistung“, „Weist Änderungsvorschläge zurück“, „Ermuntert Schwächere zu größerer Leistung“, „Hilft bei persönlichen Problemen“, „Steht für Untergebene und deren Handlungen ein“, „Schafft in Gesprächen mit Untergebenen eine gelöste Stimmung“, „Reißt die Untergebenen durch sein/ihr Engagement mit“, „Beteiligt Untergebene bei wichtigen Entscheidungen“, „Reagiert positiv auf eigene Ideen von Untergebenen“, „Ist am persönlichen Wohlergehen der Untergebenen interessiert“ und „Passt Aufträge dem jeweiligen Leistungsvermögen an“. Das zweite Antwortmuster, das sich in den Daten abbildet, lässt sich so beschreiben, dass gute Eigenschaften und Verhaltensmuster von Vorgesetzten gerne dem gleichgeschlechtlichen Vorgesetzten zugeschrieben werden, während

negative Eigenschaften und Verhaltensmuster bevorzugt dem andersgeschlechtlichen Vorgesetzten zugeordnet werden.

Interessante Ausnahmen bilden die Items „Steht für Untergebene und deren Handlungen ein“, „Schikaniert Untergebene, die einen Fehler gemacht haben“, „Reißt durch sein/ihr Engagement die Untergebenen mit“, „Vergreift sich im Umgangston“ und „Ist nachtragend“. Bei dem zuerst genannten Item „Steht für Untergebene und deren Handlungen ein“ durchbrechen die Frauen das Muster, indem sie diese Eigenschaft nicht stärker bei einer gleichgeschlechtlichen Vorgesetzten, sondern bei einem männlichen Vorgesetzten platzieren. Hinsichtlich des Items „Schikaniert Untergebene, die einen Fehler gemacht haben“ sagen Männer und Frauen eher, dass dies auf einen männlichen Vorgesetzten zutrifft. Das Item „Reißt durch sein/ihr Engagement die Untergebenen mit“ wird von Frauen im Geschlechtervergleich, eher dem männlichen Vorgesetzten attestiert. Bei dem Item „Vergreift sich im Umgangston“ wiederum berichten auch die Männer, dass dies eher für den männlichen Vorgesetzten gilt. Spiegelbildlich dazu ist das Antwortverhalten der Befragten zu dem Item „Ist nachtragend“, das von beiden Geschlechtern dem weiblichen Vorgesetzten zugeschrieben wird.

5.6 Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst ist zu einer zentralen Frage in Politik, Gesellschaft und letztlich auch in den Streitkräften geworden. Familienstrukturen ändern sich im Zuge von gesellschaftlichen Emanzipationsprozessen und demografischen Entwicklungen. Umgekehrt verändern sich auch die Anforderungen, die Streitkräfte an ihre Soldaten und Soldatinnen und deren Familien richten.

Mit der sicherheitspolitischen Entwicklung hin zu einer Einsatzarmee Bundeswehr und mit der damit verbundenen Neuausrichtung der deutschen Streitkräfte stellt sich die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Dienst mit neuer Dringlichkeit. Die Bundeswehr ist in diesem Bereich in den vergangenen Jahren keineswegs untätig geblieben. Zu denken wäre hier etwa an das Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (SGleiG), die Teilkonzeption Vereinbarkeit Familie und Dienst, die Einrichtung der Stelle einer Beauftragten der Bundeswehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst (derzeit besetzt durch Sabine Bastek, die Birgitt Heindinger folgte), die Familienbetreuungsorganisation, Hilfen bei der Kinderbetreuung

(Kinderbetreuungsportal, Kindertagesstätten auf Bundeswehrgelände, Teilzeit- und Telearbeitsmöglichkeiten und anderes mehr.

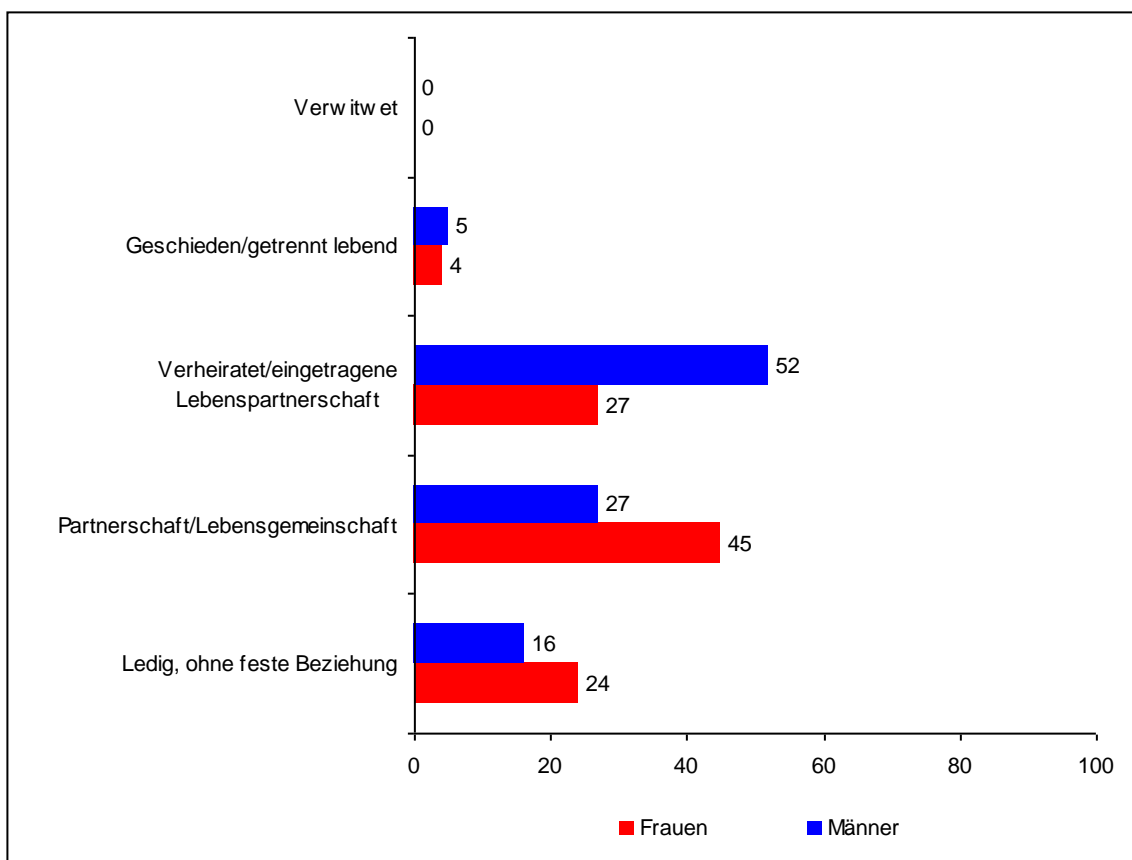
Gleichwohl besteht nach wie vor ein Handlungsbedarf, denn der Status quo wird gemeinhin als suboptimal wahrgenommen. Darauf hat der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Hellmut Königshaus, mit deutlichen Worten in seinem Jahresbericht 2012 aufmerksam gemacht. Darin heißt es (Wehrbeauftragter 2012: 23):

„Auffällig ist, dass die Zahl der Klagen über heimatferne Verwendungen und eine zu wenig familienfreundliche Verwendungs- und Lehrgangsplanung jedes Jahr ansteigt. Auch auf Truppenbesuchen wird die Thematik von den Soldatinnen und Soldaten immer wieder angesprochen. Sie beklagen neben den Einschränkungen des Familienlebens auch den Verlust der Einbindung in das soziale Gefüge in ihrem Heimatort. Soziales Engagement und aktive Mitgliedschaften in Vereinen verkümmerten zunehmend oder seien gar nicht mehr möglich. Immer wieder ist zu hören, dass die Arbeitsbedingungen bei der Bundeswehr ursächlich für das Scheitern von Ehen und Partnerschaften seien. Offizielle Zahlen dazu gibt es nicht. In einzelnen Verbänden werden aber Trennungsquoten bis zu 75 Prozent, in einem Fall sogar von 90 Prozent genannt. (...) Standortpsychologen und Militärseelsorger berichteten, familiäre Probleme aufgrund der Trennung von den Familien seien ein Hauptthema in ihren Gesprächen mit den Soldatinnen und Soldaten. Die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst bildeten sogar für viele den ausschlaggebenden Gesichtspunkt, sich gegen einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten zu entscheiden.“

Vor diesem Hintergrund ist das damalige Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr im Oktober 2012 vom Bundesministerium der Verteidigung mit der Durchführung eines umfassenden Forschungsprojekts zu diesem Themenbereich beauftragt worden. Die Ergebnisse dieses Projekts werden in der Masse etwa Mitte 2014 vorliegen. Das Themenfeld wurde jedoch auch schon im Rahmen der vorliegenden Studie, wenn auch in deutlich geringerem Umfang, beleuchtet, weil in der 2005er-Befragung bei beiden Geschlechtern die Bereiche Partnerschaft einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf jeweils die ersten beiden Plätze im Ranking der in der Bundeswehr erfahrenen Schwierigkeiten einnahmen.

Auf zwei Schwierigkeits- oder Problemfelder, einmal hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen und zum anderen zu der Problematik der sexuellen Belästigung, wurde in dem jüngsten Fragebogen noch einmal gesondert eingegangen. Ein wichtiger Bereich, in dem beide Geschlechter angeben, mit Schwierigkeiten konfrontiert zu sein, betrifft diesen Angaben zufolge an prominenter Stelle die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf.

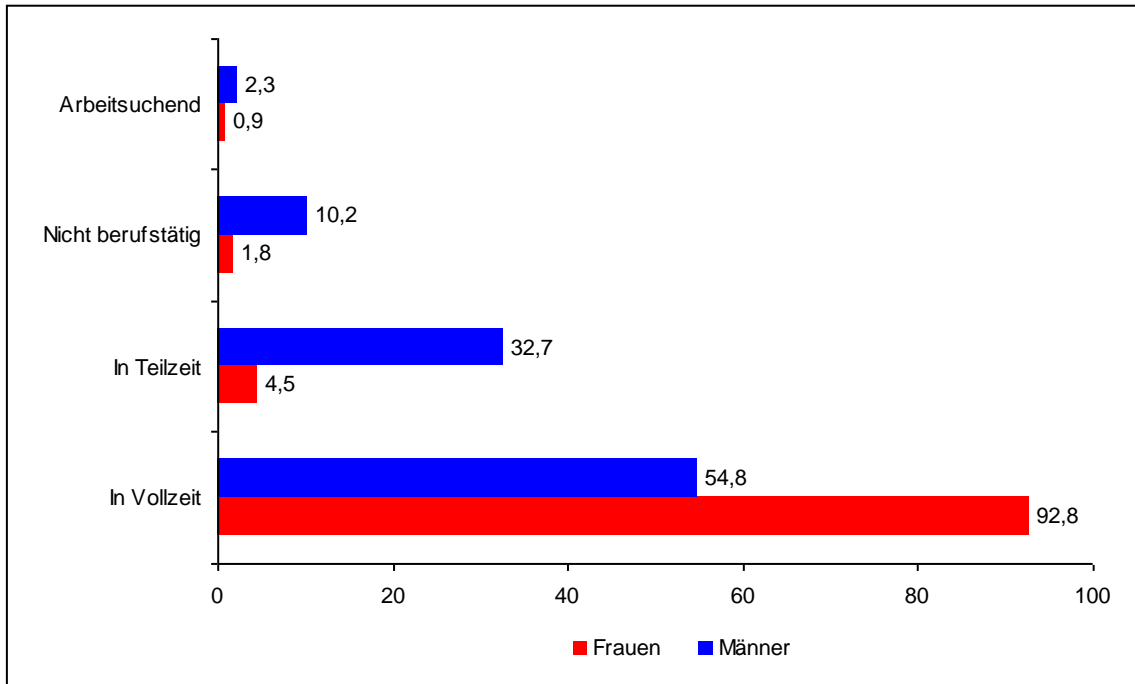
Abbildung 10: Familienstand (in Prozent)



Hinsichtlich des Familienstandes (Abbildung 10) ist festzuhalten, dass beide Geschlechter überwiegend in festeren Partnerschaftsstrukturen leben. Während es jedoch bei den Männern formalisiertere Varianten sind (verheiratet, eingetragene Lebenspartnerschaft), dominieren bei den Frauen Partnerschaft und Lebensgemeinschaft. Frauen sind auch häufiger als Männer ledig oder ohne feste Beziehung.

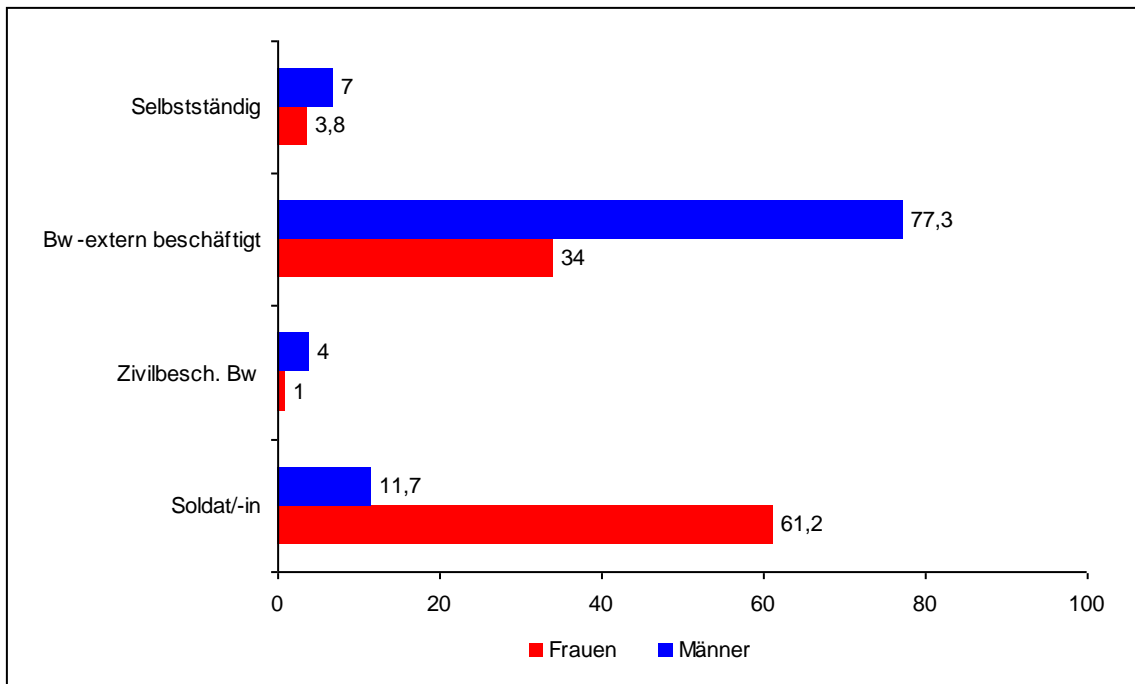
Über die Partner respektive die Partnerinnen unserer Befragten und deren berufliche Verpflichtungen wissen wir, dass die weiblichen Soldaten, die Angaben hierzu machen, zu über 90 Prozent eine/n Partner/-in haben, der/die selbst in Vollzeit tätig sind. Bei den männlichen Soldaten ist gut die Hälfte der Partner/-innen in Vollzeit tätig. Ein weiteres Drittel etwa ist in Teilzeit beschäftigt, 10 Prozent sind nicht berufstätig (Abbildung 11).

Abbildung 11: Berufstätigkeit des Partners/der Partnerin (in Prozent)



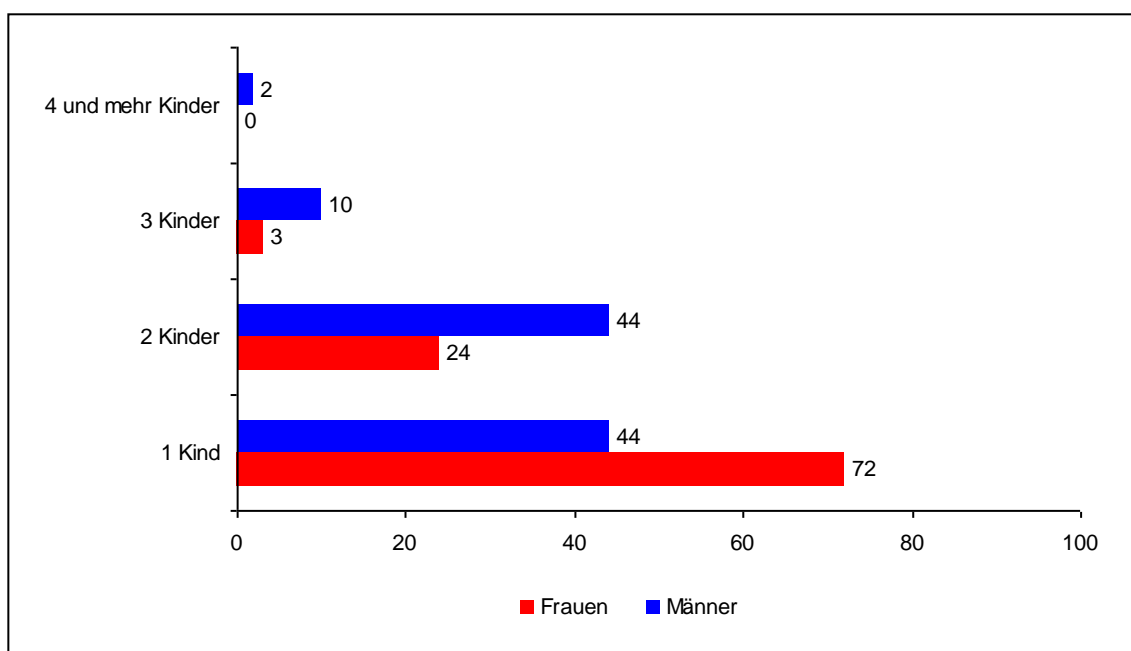
Die Partner und Partnerinnen der Befragten sind auf unterschiedliche Berufsfelder verteilt (Abbildung 12).

Abbildung 12: Konkretes Berufsfeld des Partners/der Partnerin (in Prozent)



So ist jeweils nur ein geringer Anteil der Partner/-innen selbstständig tätig. Bei den männlichen Befragten arbeiten über drei Viertel der Partner/-innen außerhalb der Bundeswehr. Bei den Soldatinnen liegt dieser Prozentsatz bei 34 Prozent. Die Partner/-innen der Soldatinnen sind überwiegend in der Bundeswehr beschäftigt, in geringem Maße als Zivilbeschäftigte, vor allem jedoch als Soldat/-in. Hier haben wir es also mit einer hohen Zahl von Soldatenpaaren zu tun.

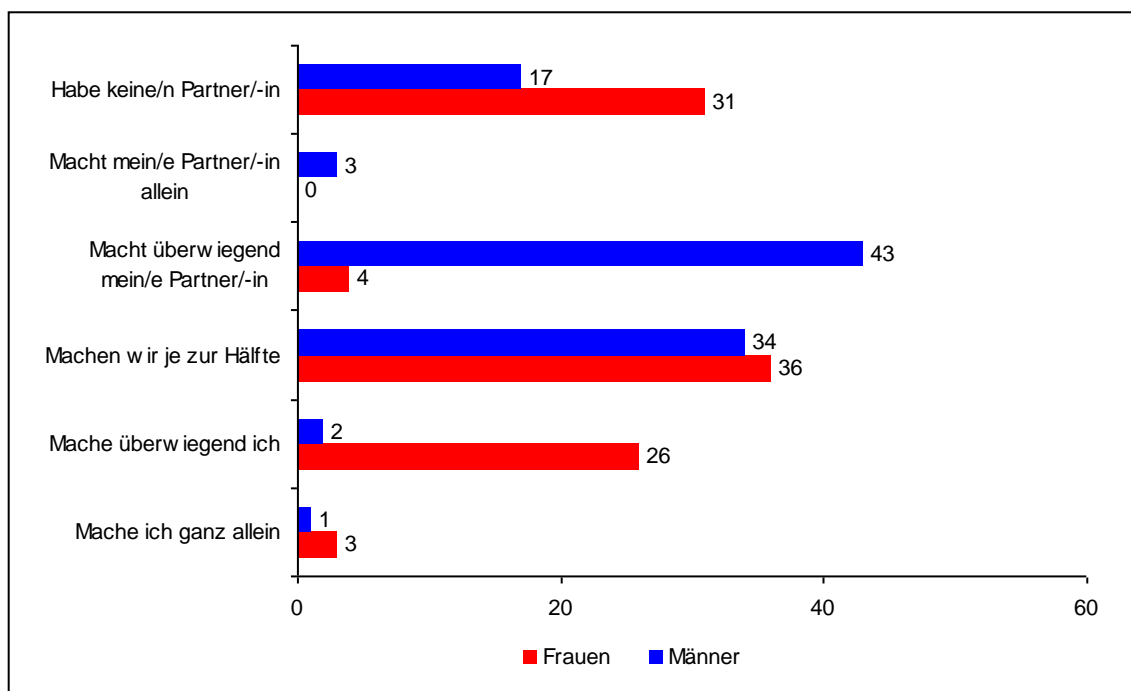
Abbildung 13: Kinder im Haushalt (in Prozent)



Die weiblichen Soldaten, die angeben, Kinder zu haben (26 Prozent), haben im Regelfall (zu fast drei Vierteln) ein Kind, ein weiteres Viertel hat die Fürsorge für zwei Kinder (Abbildung 13). Bei den männlichen Soldaten halten sich die Anteile von denjenigen mit einem und denjenigen mit zwei Kindern mit jeweils 44 Prozent die Waage. Häufiger als Frauen haben Männer drei und mehr Kinder (12 Prozent).

Weitaus häufiger als die männlichen Soldaten sind die Soldatinnen alleinerziehend. Lediglich 2 Prozent der Männer geben an, allein für die Kinderbetreuung zuständig zu sein. Bei ihnen liegt die Organisation der Kinderbetreuung überwiegend, nämlich zu 43 Prozent, in den Händen der Partnerin/des Partners, oder die Kinderbetreuung wird gemeinsam übernommen (34 Prozent). Von einer gemeinsamen Kinderbetreuung berichten sodann 36 Prozent der Soldatinnen (Abbildung 14).

Abbildung 14: Organisation der Kinderbetreuung (in Prozent)



In dem Augenblick, an dem Kinder mit in das Spiel kommen, verschärft sich – eine Binsenweisheit – die Vereinbarkeitsproblematik, die in unserem Fragebogen mit den folgenden Items zu erfassen versucht wurde (Tabelle 9).

Tabelle 9: Die Vereinbarkeitsproblematik (in Prozent)

	Frauen		Männer	
	2005	2011	2005	2011
Familie und Bundeswehr sind gut vereinbar	66,6	51,3	72,8	53,1
Partnerschaftskrise aufgrund des Dienstes	51,4	54,9	51,8	61,4
Trennung aufgrund des Dienstes	44,1	44,2	36,7	43,3
Klagen der Familie über häufige Wohnortwechsel	10,8	18,7	16,6	20,7
Klagen der Kinder über häufige Abwesenheit	12,0	11,2	30,6	28,9
Unterstützung der Familie in Bezug auf die dienstlichen Anforderungen ist gegeben	75,5	68,4	75,4	72,4

Den Daten ist im Vergleich der Befragungen von 2005 und 2011 eine Verschärfung der Vereinbarkeitsproblematik zu entnehmen. Sowohl die Männer wie auch die Frauen berichten vermehrt von diesbezüglichen Schwierigkeiten, so etwa hinsichtlich Partnerschaftskrisen, Klagen der Familie über Wohnortwechsel und bei Trennungen, von denen nun 44 Prozent der Frauen und 43 Prozent der Männer berichten. Entsprechend

wird von den Befragten deutlich weniger häufig angegeben, dass sich Dienst und Familie gut miteinander vereinbaren ließen. Bei den Frauen ist hier ein Rückgang um 15 Prozentpunkte zwischen 2005 und 2011 zu verzeichnen; bei den Männern sogar um fast 20 Prozentpunkte. Gleichzeitig berichten männliche wie weibliche Soldaten in etwas geringerem Maße von familiärer Unterstützung in Bezug auf die dienstlichen Anforderungen. Die Vereinbarkeitsproblematik hat diesen Daten zufolge unübersehbar an Intensität und Dringlichkeit gewonnen.

5.7 Sexuelle Belästigung

Schwierigkeiten und Probleme können in den Streitkräften sodann auch durch Liebesbeziehungen, Eifersucht und Sexualität entstehen. Mit sexueller Belästigung ist dabei ein Problemfeld benannt, das auch von anderen, zivilen Bereichen des Arbeitslebens her bekannt ist. In der Befragung 2005 wurde dieses Themenfeld zum ersten Mal mit einer repräsentativen quantitativen Befragung empirisch in der Bundeswehr untersucht. Als sexuelle Belästigung wurden dabei definiert:

- sexistische Bemerkungen/Witze,
- absichtliche Körperberührungen an Brust und/oder Gesäß, und
- sexuelle Übergriffe im Sinne von versuchten oder vollzogenen sexuellen Nötigungen und Vergewaltigungen.

Für die vorliegende Untersuchung wurde diese Definition modifiziert, indem nicht mehr nur drei, sondern nunmehr vier Formen sexueller Belästigung differenziert werden. Unterschieden werden:

- Bemerkungen/Witze sexuellen Inhalts,
- unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen,
- unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen, wie z. B. Streicheln der Schulter, Berührungen an Brust oder Po, und
- Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (sexuelle Nötigung, Vergewaltigung).

Die Einführung des Items zu den pornografischen Darstellungen, die man zuvor entweder gar nicht richtig zuzuordnen wusste oder den sexistischen Bemerkungen und Witzen zuordnete, ist eine wichtige qualitative Differenzierung ebenso wie die stringenter Fas-

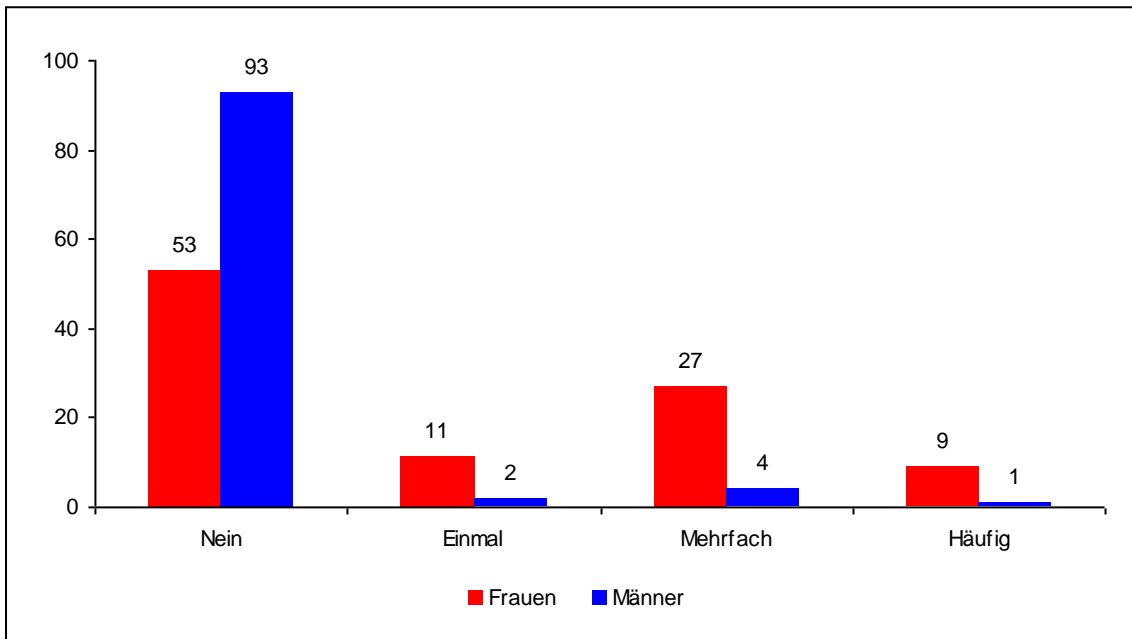
sung des Items zu den Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung. Während hier die 2005er-Befragung noch den Versuch und die Durchführung einer sexuellen Nötigung und Vergewaltigung zusammenfasste, spricht die 2011er-Befragung nicht mehr auch von dem Versuch und ist damit eindeutiger gefasst. Die Notierungen von versuchten sexuellen Nötigungen und Vergewaltigungen dürften von den Befragten vermutlich den unerwünschten körperlichen Berührungen zugerechnet worden sein. Nachteil dieser differenzierteren Definition ist jedoch, dass die Daten nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen den beiden Befragungen besteht darin, dass die männlichen Soldaten in der Befragung 2005 gefragt wurden, ob sie Kenntnis von sexueller Belästigung bei Soldatinnen in ihrer eigenen Einheit haben. In der vorliegenden Befragung wurden sie ebenso wie die weiblichen Soldaten zu selbst erfahrener sexueller Belästigung befragt.

Insgesamt sind die weiblichen Soldaten über sämtliche der vier unterschiedenen Formen hinweg in weitaus höherem Maße Betroffene von Akten sexueller Belästigung als die männlichen Soldaten (Abbildungen 15–18). Mindestens eine Form von sexueller Belästigung haben 55 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer erlebt.

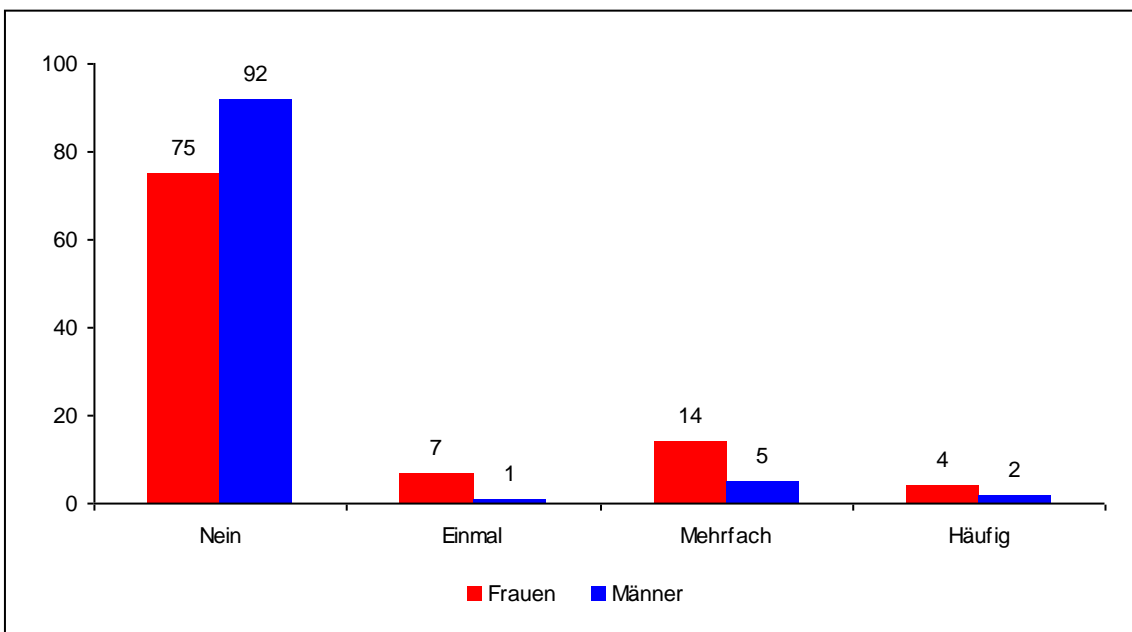
Bei der sexuellen Belästigung von Soldatinnen in minder schwerer Qualität, d. h. in Bezug auf Bemerkungen und Witze sexuellen Inhalts (Abbildung 15), berichten insgesamt 47 Prozent der Soldatinnen von solchen Erfahrungen als Betroffene dieser Form sexueller Belästigung im Vergleich zu 7 Prozent der männlichen Soldaten. Die größte Gruppe der Soldatinnen, nämlich 27 Prozent, sind dabei mehrfach von dieser Variante sexueller Belästigung betroffen gewesen.

Abbildung 15: Bemerkungen/Witze sexuellen Inhalts (in Prozent)



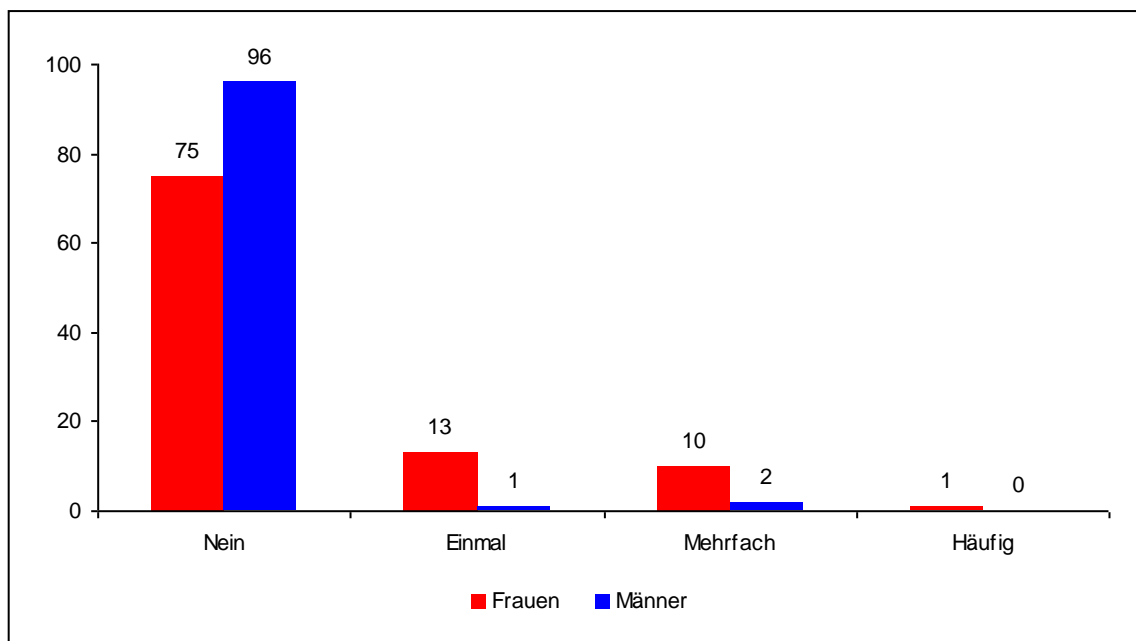
Für die zweite Variante sexueller Belästigung, dem Zeigen bzw. sichtbaren Anbringen von pornografischen Darstellungen, berichtet ein Viertel der Soldatinnen von solchen Erlebnissen. Bei den Männern sind es mit 8 Prozent insgesamt deutlich weniger. Wiederrum ist die größte Gruppe bei den Frauen jene, die angibt, mehrfach pornografischen Darstellungen ausgesetzt gewesen zu sein (Abbildung 16).

Abbildung 16: Zeigen/sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen (in Prozent)



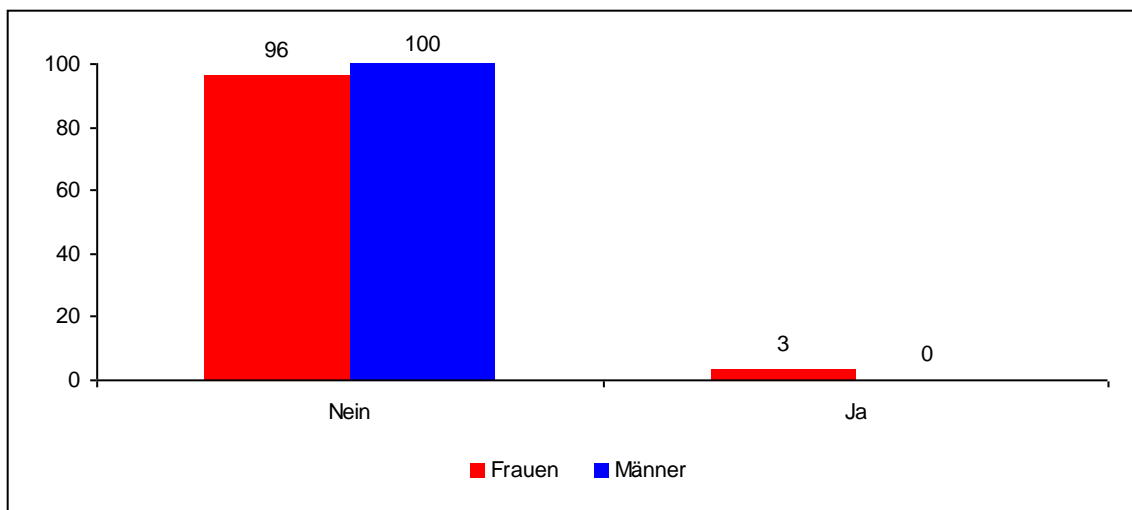
In Bezug auf Vorkommnisse mit unerwünschten sexuell bestimmten körperlichen Berührungen geben 24 Prozent der Soldatinnen und 3 Prozent der männlichen Soldaten an, schon mindestens einmal hiervon betroffen gewesen zu sein. 13 Prozent der Frauen berichten von einer einmaligen Betroffenheit, weitere 10 Prozent sind nach eigenen Angaben mehrfach von solchen Berührungen betroffen gewesen (Abbildung 17).

Abbildung 17: Unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen (in Prozent)



In der schwerwiegendsten Kategorie der Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung finden wir schließlich 3 Prozent der Soldatinnen, die mindestens ein Mal Opfer einer sexuellen Nötigung oder Vergewaltigung in der Bundeswehr geworden sind (Abbildung 18). Der Anteil der männlichen Soldaten liegt in dieser Tabelle nur deswegen bei 0 Prozent, weil die absoluten Zahlen so niedrig sind. Aus Tabelle 10 (siehe unten) geht hervor, dass auch männliche Soldaten Opfer von Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung geworden sind.

Abbildung 18: Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (in Prozent)



In einem nächsten Schritt wurde herausgearbeitet, von wem bzw. von welchen Personengruppen aus der Sicht der Befragten die verschiedenen Formen von sexueller Belästigung der Soldatinnen und Soldaten verübt wurden. Dabei wurden sechs Belästigergruppen anhand der Merkmale Geschlecht (männlich, weiblich) und Rangebene (Vorgesetzte, Kameraden, Untergebene) unterschieden. Den entsprechenden Nennungen der Soldatinnen und Soldaten zufolge (Tabelle 10) gilt, dass über alle Ausprägungen sexueller Belästigung hinweg die Zahl der männlichen Belästiger auf sämtlichen Rangebenen die der Belästigerinnen übersteigt. Damit ist zugleich auch gesagt, dass die Soldatinnen eben nicht nur zur Zielscheibe sexueller Belästigung durch männliche Soldaten werden, sondern dass sie auch Opfer von sexueller Belästigung durch andere Soldatinnen werden. Umgekehrt sind auch männliche Soldaten als Opfer von Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung betroffen. Dieser Datenlage zufolge werden Akte sexueller Belästigung aber überwiegend von männlichen Kameraden, männlichen Vorgesetzten oder männlichen Untergebenen verübt.

Tabelle 10: Die Belästiger 2011 (in Prozent)

	Männliche Vorgesetzte	Weibliche Vorgesetzte	Männlicher Kamerad	Weibliche Kameradin	Männlicher Untergebener	Weibliche Untergebene
Sexistische Bemerkungen/anzügliche Witze						
Frauen	89	52,5	89,6	64,5	87	52,9
Männer	11	47,5	10,4	35,5	13	47,1
N	907	99	981	152	517	119
Zeigen/sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen						
Frauen	84,4	52,2	83,7	56,1	83,6	55,6
Männer	15,6	47,8	16,3	43,9	16,4	44,4
N	180	46	419	67	372	36
Unerwünschte körperliche Berührungen						
Frauen	92,4	47,1	89,9	50,6	82,5	33,9
Männer	7,6	52,9	10,1	49,4	17,5	66,1
N	409	70	378	77	137	62
Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung						
Frauen	68,1	57,9	75,2	63,5	61,2	44,6
Männer	31,9	42,1	24,8	36,5	38,8	55,4
N	113	57	101	52	67	56

Insgesamt lassen die vorliegenden Daten folglich den Schluss zu, dass sexuelle Belästigung auch in den deutschen Streitkräften nach wie vor keineswegs eine zu vernachlässigende Erscheinung ist und entsprechender Handlungs- und Regelungsbedarf besteht.

5.7.1 Exkurs: Sexuelle Belästigung im Kontext

Dieser Befund bleibt auch bestehen, wenn man sexuelle Belästigung in der Bundeswehr mit sexueller Belästigung in anderen, zivilen Bereichen z.B. der Wirtschaft, der Industrie und der Verwaltung in Deutschland einerseits und mit sexueller Belästigung in anderen Streitkräften andererseits vergleicht. Die Ergebnisse der Studien, die in diesen Bereichen in teilweise recht großer Zahl, häufig jedoch auch nur vereinzelt gemacht worden sind, ergeben ein nicht ganz einheitliches Bild. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass den Untersuchungen in Teilen differierende Definitionen von sexueller Belästigung und ihren verschiedenen Ausprägungsformen zugrunde liegen. Zudem sind einige der vorliegenden Studien bereits älteren Datums.

Für Deutschland sind in einer repräsentativen Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2004) zu Gewalt gegen Frauen insgesamt 10 264 in Deutschland lebende Frauen im Alter von 16 bis 85 Jahren in Face-to-

Face-Interviews und per Fragebogen zu ihren Gewalterfahrungen befragt worden. Neben körperlicher und psychischer Gewalt wurde dabei auch gesondert nach sexuellen Gewalterfahrungen gefragt. Hier gaben zunächst 58 Prozent der befragten Frauen in den Interviews an, seit ihrem 16. Lebensjahr verschiedene Formen sexueller Belästigung erlebt zu haben. 13 Prozent, also etwa jede siebte Frau, berichten überdies davon, dass sie mindestens einmal seit ihrem 16. Lebensjahr sexuelle Gewalt erfahren haben. Werden diese Angaben zu sexueller Gewalt weiter aufgeschlüsselt, dann ergibt sich das folgende Bild: Knapp 6 Prozent wurden Opfer einer Vergewaltigung, und 4 Prozent berichteten von versuchter Vergewaltigung. 5 Prozent wurden zu intimen Körperberührungen gezwungen, weitere 3 Prozent zu nicht näher benannten anderen sexuellen Praktiken. 1 Prozent der Frauen gab an, dass sie genötigt wurden, pornografische Szenen nachzuspielen. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland mit diesen Zahlen etwa im oberen Mittelfeld.

Eine erste größere empirische Untersuchung (Plogstedt/Bode 1984) für Deutschland zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beruhte auf einer bundesweiten INFAS-Omnibus-Befragung, d. h. die verwendeten 11 Fragen zu sexueller Belästigung in Büros und Betrieben waren Bestandteil eines umfangreicheren Fragebogens. Dieser Fragebogen wurde an 903 Frauen und Männer versandt. Von den Frauen berichteten 51 Prozent von unerwünschten Berührungen am Po, 43 Prozent von unerwünschten Berührungen ihrer Brust. 17 Prozent der Frauen wurden im Genitalbereich berührt, 13 Prozent wurden ungewollt geküsst. Des Weiteren wurden 4 Prozent der Frauen gezwungen, die Genitalien des anderen zu berühren. Ebenso viele, 4 Prozent, wurden zu sexuellem Verkehr gezwungen.

Einer weiteren frühen – Ende der 1980er-Jahre – bundesweit durchgeführten empirischen Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zufolge gehörte sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für 72 bis 93 Prozent der Frauen zum betrieblichen Alltag. Für diese Befragung wurden auf der Basis einer branchenübergreifenden Stichprobe gut 4 000 Fragebögen sowie Intensivinterviews mit betroffenen Frauen ausgewertet. 81 Prozent der Befragten berichteten hier von anzüglichen Witzen, die in ihrer Gegenwart gemacht worden seien. Weitere 33 Prozent sahen sich körperlichen Berührungen am Po ausgesetzt. Ein gleich hoher Prozentsatz wurde mit pornografischen Bildern am Arbeitsplatz konfrontiert. Unerwünschte Berührungen an ihrer Brust erlebten 22 Prozent, und jeweils 3 Prozent erklärten, einerseits exhibitionis-

tischen Handlungen ausgesetzt gewesen und andererseits zu sexuellen Handlungen gezwungen worden zu sein (BMFSFJ 1990; Holzbecher 1992).

Eine Untersuchung in einem einzelnen Industrieunternehmen wurde Anfang der 1990er-Jahre von Heike Mänz (1992) durchgeführt. Sie verteilte zwischen November 1991 und Januar 1992 im Thyssen Stahl AG Werk in Hamborn/Beeckerwerth insgesamt 1 500 Fragebögen an die dortige weibliche Belegschaft, von denen 622 beantwortet zurückkamen. Danach haben 30 Prozent der Frauen Erfahrungen mit verschiedenen Formen sexueller Belästigung gemacht. 52 Prozent von ihnen nannten ungewollte körperliche Berührungen, jeweils rund ein Drittel berichtete von Nacktfotos an den Wänden und ungewollten Berührungen am Po. Mit dem Versuch einer Vergewaltigung waren 2 Prozent der Frauen konfrontiert. Einer tatsächlichen Vergewaltigung fiel 1 Prozent der Frauen zum Opfer.

Für den Bereich des Öffentlichen Dienstes wurde im Jahr 1990 eine Untersuchung in Hamburg durchgeführt (Schneble/Domsch 1990), die sich dem Problem mit Einzelinterviews von Personen aus dem Personalwesen, Gruppendiskussionen mit interessierten und betroffenen Frauen und einer schriftlichen Befragung von weiblichen und männlichen Bediensteten des Hamburger Öffentlichen Dienstes näherte. Für die schriftliche Befragung wurden 2 161 Fragebögen an 1 698 Frauen und 463 Männer versandt, so dass rund 2 Prozent der insgesamt beim Öffentlichen Dienst in Hamburg beschäftigten Personen erreicht wurden. Die Rücklaufquote betrug 31,5 Prozent. Witzen oder Neckereien mit sexuellen Anspielungen sahen sich rund 62 Prozent der Frauen ausgesetzt. Etwa 42 Prozent wurden mit Sprüchen, Comics, Postern und Kalenderbildern mit sexuellem Bezug oder Inhalt konfrontiert. Unerwünschte körperliche Annäherungsversuche wie Umarmungen und Küsse erlebten rund 31 Prozent der Befragten, und knapp 2 Prozent gaben an, dass sie zu sexuellen Handlungen gezwungen worden seien.

Für eine Studie zur sexuellen Belästigung während der Ausbildung sind dann Anfang des Jahres 2000 insgesamt 1 062 von insgesamt 18 500 weiblichen Auszubildenden und Berufsschülerinnen in München schriftlich befragt worden (Müller o.J.). Von diesen haben mehr als 45 Prozent sexuelle Belästigung während ihrer Ausbildung erfahren, wobei die Unterschiede je nach Ausbildungsrichtung markant sind: Für den Hotel- und Gaststättenbereich gaben 84 Prozent der Befragten an, sexuell belästigt worden zu sein. In den technischen Berufen und im (Kunst-)Handwerk berichteten 60 bis 66 Prozent der Befragten von entsprechenden Erfahrungen. Bei Verkäuferinnen, Friseurinnen und Bürokauffrauen in Versicherungen, Banken und Industrie waren es zwischen 46 und 50

Prozent. Bei Fachangestellten in Beratung und Versicherung und in medizinischen Assistenzberufen war es hingegen jeweils rund ein Drittel. Insgesamt berichteten 58 Prozent von anzüglichen Witzen, 27 Prozent von unerwünschten körperlichen Berührungen am Po, 7 Prozent von körperlichen Berührungen an der Brust und 1 Prozent von erzwungenen sexuellen Handlungen und Vergewaltigung.

Nicht-repräsentative Befunde liegen überdies aus qualitativen Studien vor. So untersuchte etwa Brigitte Schnock (1999) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und führte dazu Gruppendiskussionen mit Frauen aus sechs Berufen (Postzustellerinnen, Facharbeiterinnen, Krankenschwestern, Polizistinnen, Sekretärinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an Universitäten).

Die Daten zur sexuellen Belästigung in der Bundeswehr liegen somit innerhalb der Spannbreite der in diesen Untersuchungen aufgeführten Daten oder sogar unter den Werten für die zivilen Bereiche. Bei einem zentralen Thema der Forschung zu sexueller Belästigung im Militär, nämlich bei der Frage, ob sie ein kleineres, ein in etwa ähnliches oder sogar ein größeres Problem als in der zivilen Gesellschaft darstellt, deuten die Befunde für die Bundeswehr eher auf ein Phänomen in ähnlicher Ausprägung wie im zivilen Bereich hin. Dennoch vermuten beispielsweise Wolfe et al. (1981: 519), „that military settings may be prone to increased sexual aggression toward women“. Die Wahrscheinlichkeit, sexuell belästigt zu werden, liegt neueren Studien zufolge in den US-Streitkräften sogar deutlich – manchen Einschätzungen zufolge zwischen drei und vier Mal – höher als in der Zivilbevölkerung (Skinner et al. 2000).

Damit sind wir nicht nur bei einem zivil-militärischen Vergleich angelangt, sondern auch bei dem interessanten Vergleich mit anderen Streitkräften. Die meisten Studien über sexuelle Belästigung im Militär liegen hierbei für die amerikanischen Streitkräfte vor, wobei vorab darauf hinzuweisen ist, dass für die amerikanische Gesellschaft insgesamt angenommen wird, dass zwischen 13 und 20 Prozent der Frauen, also rund jede fünfte bis siebte Frau, im Laufe ihres Lebens sexuelle Gewalt in Form einer Vergewaltigung erleben (National Victims Center 1992; Wolfe et al. 1998; Sadler et al. 2000; Skinner et al. 2000; Basile/Smith 2011). Nicht unerwähnt bleiben darf in diesem Zusammenhang auch der sog. Tailhook-Skandal aus dem Jahr 1991, als nicht weniger als 80 Frauen sexuellen Übergriffen ihrer männlichen Kollegen ausgesetzt waren. Dieser Vorfall einer Vielzahl von schwerstem individuellem Fehlverhalten in Gestalt der massiven Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der weiblichen Soldatinnen trug damals die Intensität und die Dimension der Problematik auf dramatische Weise in das

Bewusstsein der amerikanischen Öffentlichkeit (Office of the Inspector General 1993; Firestone/Harris 1994: 40; Vistica 1995) und hat die Forschung in diesem Themenfeld erheblich befördert.

In einer frühen teilstreitkraftübergreifenden Studie des Pentagons aus dem Jahr 1988, in der 20 259 Angehörige der US-Streitkräfte befragt wurden, davon 10 752 männliche Soldaten und 9 497 Soldatinnen, gaben rund 70 Prozent der weiblichen und fast 37 Prozent der männlichen US-Soldaten an, in den vergangenen zwölf Monaten ihres Dienstes Opfer von sexueller Belästigung geworden zu sein. 58 Prozent der Frauen berichteten von sexistischen Witzen, 43 Prozent von unerwünschten körperlichen Berührungen und 5 Prozent von versuchten oder vollendeten Vergewaltigungen. Dies bewog die Autoren zu der Aussage, es existiere „a pervasive pattern of sexual harassment of women that spans rank and work site location“ (Firestone/Harris 1994: 34).

Ganz ähnlich nennt auch eine weitere frühe Studie (Martindale 1990) die Zahl von 5 Prozent der befragten Soldatinnen, die eine versuchte oder eine vollendete Vergewaltigung in den vorangegangenen 18 Monaten erlebt haben. 38 Prozent erklärten, dass sie unerwünschte körperliche Berührungen erfahren haben.

Desgleichen ergab eine umfassende und streitkraftübergreifende Untersuchung des US-Verteidigungsministeriums aus dem Jahre 1995, dass 4 Prozent aller weiblichen Soldaten Opfer einer versuchten oder vollendeten Vergewaltigung und 61 Prozent aller Soldatinnen in der US-Armee verschiedenen Formen von sexueller Belästigung ausgesetzt waren (High 1997: 4).

Die Studie von Wolfe et al. (1993; Skinner et al. 2000) zu Veteraninnen des Golf-Krieges ergab hingegen, dass 8 Prozent der Befragten angaben, während ihres dreimonatigen Einsatzes am Golf Opfer einer versuchten oder vollendeten Vergewaltigung geworden zu sein. In einer weiteren Studie zu 160 weiblichen US-Soldaten des Golfkrieges berichteten 13 Probandinnen von sexueller Gewalt; 52 sahen sich körperlicher und 105 verbaler sexueller Belästigung ausgesetzt (Wolfe et al. 1998).

Auf der Basis von Face-to-Face-Interviews von 506 US-Veteraninnen (Vietnam, post-Vietnam und Golf-Krieg), die zwischen September 1996 und März 1997 durchgeführt wurden, gaben in der Untersuchung von Sadler et al. (2003) sogar 79 Prozent an, während ihrer Dienstzeit sexuell belästigt worden zu sein. Nicht weniger als 54 Prozent berichteten von unerwünschten sexuellen Kontakten und 30 Prozent von versuchten und vollendeten Vergewaltigungen, wobei 9 Prozent von versuchter Vergewaltigung allein,

8 Prozent von vollendeter Vergewaltigung allein und 13 Prozent von Erfahrungen versuchter wie auch vollendeter Vergewaltigung sprachen. Auch in einer weiteren Befragung von mehr als 3 600 weiblichen US-Veteranen berichteten 55 Prozent der Frauen von Erfahrungen mit sexueller Belästigung, und nicht weniger als 23 Prozent gaben sexuelle Gewalterfahrungen während ihres Dienstes an (Skinner et al. 2000).

Dem Sexual Harassment Survey des Defense Manpower Data Centers des amerikanischen Verteidigungsministeriums aus dem Jahr 2002 wiederum liegt ein Datensatz von knapp 20 000 Fragebögen zugrunde, was einer Rücklaufquote von 36 Prozent entspricht (Lipari/Lancaster 2003). Der Bericht nimmt einen Vergleich der dem Pentagon vorliegenden Daten von 1995 (Bastian/Lancaster/Reyst 1996) und 2002 vor und kommt insgesamt zu niedrigeren Zahlen in Bezug auf sexuelle Belästigungserfahrungen in den vorangegangenen 12 Monaten. So berichteten in 1995 noch 63 Prozent der Soldatinnen von Gesprächen mit sexuellem Inhalt, während es 2002 noch 45 Prozent waren.¹ In Bezug auf versuchte oder vollendete Vergewaltigung gaben 1995 noch 6 Prozent der Frauen entsprechende Erfahrungen an, 2002 hingegen noch 3 Prozent. Insgesamt reduzierte sich der Anteil von Frauen, die von sexuellen Belästigungserfahrungen insgesamt berichteten, in diesem Zeitraum von 46 auf 24 Prozent. 84 Prozent dieser Frauen erklärten, dass ihre Erlebnisse auf die Handlungen von Angehörigen der Streitkräfte zurückgehen, meist männliche Soldaten. Die Nachfolgebefragung aus dem Jahr 2012 soll Pressemeldungen zufolge auf einem Datensatz von fast 23 000 zurückgesandten Fragebögen beruhen und wieder steigende Zahlen von Frauen, die Erfahrungen von sexueller Belästigung gemacht haben, anführen (Mulrine 2012).

Befunde zu sexueller Belästigung liegen schließlich auch vereinzelt für die Streitkräfte anderer NATO-Partner vor. So ergab beispielsweise eine Umfrage unter Soldatinnen der belgischen Streitkräfte aus dem Jahr 1998, dass 35 Prozent der Frauen mit pornografischem Material konfrontiert wurden. Weitere 28 Prozent sprachen von offenen sexuellen Angeboten und 39 Prozent von unerwünschten Berührungen. 5 Prozent fühlten sich sexuellen Erpressungen ausgesetzt, und 3 Prozent gaben an, man habe sexuelle Gewalt gegen sie angewandt (Manigart 1999: 116). Für die niederländischen Streitkräfte kommt eine neuere Untersuchung auf der Basis einer schriftlichen Befragung von 3 800 Soldatinnen und Soldaten zu dem Ergebnis, dass rund 4 Prozent der Frauen sexuelle Gewalt erfahren haben (Moelker 2008).

1 Hinweis: Diese Form fällt in der Untersuchung in die Kategorie „Unprofessional, Gender-Related Behavior“ und wird NICHT in der Kategorie „Sexual Harassment“ berücksichtigt.

Die Daten für die Bundeswehr liegen somit in dieser Gegenüberstellung mit Streitkräften anderer Länder in vergleichbaren Größenordnungen (Niederlande, Belgien) oder – teilweise erheblich – darunter (USA).

Diese beiden Vergleichsdimensionen jedoch als Anlass für Selbstzufriedenheit zu nehmen wäre verfehlt, da die Folgen sexueller Belästigung gleich welchen Umfangs weitreichend und vielfältig sind. So berichtet die einschlägige Literatur von psychischen Nachfolgewirkungen bis hin zu Posttraumatischen Belastungsstörungen und entsprechenden Einbußen in Bezug auf Einsatzfähigkeit und auch Motivation der betroffenen Personen. Sexuelle Belästigung ist damit letzten Endes auch für militärische Effektivität und Einsatzbereitschaft als Einflussgröße mit negativer Polung zu werten. Darüber hinaus widerspricht sie nicht nur gesellschaftlichen Wertvorstellungen hinsichtlich eines menschenwürdigen Umgangs miteinander, sondern auch bundeswehr-internen Grundsätzen und Normen, wie sie mit der Inneren Führung vorliegen. In der einschlägigen Literatur gilt sexuelle Belästigung als eine bewusst-unbewusste Strategie von Organisationsmitgliedern, die Integration von Frauen in die jeweilige Organisation zu untergraben (vgl. etwa Miller 1997). Es gibt also viele Gründe, warum dem Problemfeld der sexuellen Belästigung auch weiterhin höchste Aufmerksamkeit zu widmen ist.

5.8 Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und Personalbindung

Die Themenfelder der Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und der Personalbindung wurden in dem Fragebogen für die 2011er-Befragung weitaus stärker behandelt als dies für die 2005er-Befragung der Fall war. Zunächst drehten sich die Fragen dabei um die Priorisierung der Erwartungen der Befragten an ihren Beruf, wobei sich im Vergleich von 2005 zu 2011 ein nahezu identisches Bild zeigt (Tabelle 11).

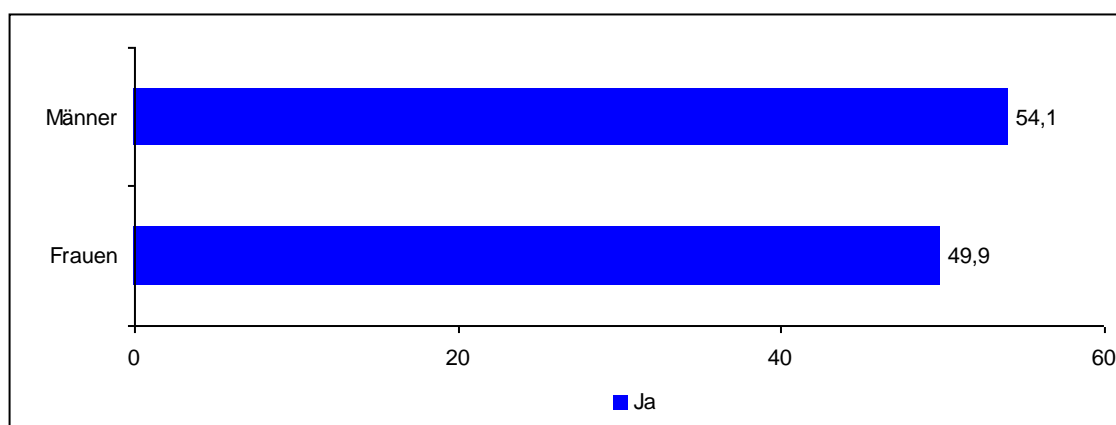
Tabelle 11: Erwartungen an den Beruf (in Prozent)

	2005		2011	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gut verdienen	0,2	0,0	0,2	0,2
Karriere machen	0,6	1,2	0,5	1,8
Selbstständig arbeiten	12,1	21,0	11,6	23,9
Teamarbeit	70,3	59,8	73,6	60,6
Auslandstätigkeit	13,3	13,6	11,2	11,5

Nach wie vor rangiert der Aspekt Teamarbeit mit Werten zwischen 60 und 74 Prozent mit deutlichem Abstand an erster Stelle. Wiederum ist dieser Aspekt für Frauen weitaus wichtiger als für die Männer. Letztere akzentuieren demgegenüber deutlich stärker die Bedeutung von selbstständigem Arbeiten. Mit fast 24 Prozent ist dieser Aspekt rund doppelt so vielen Männern wie Frauen wichtig. Um 2 Prozentpunkte auf jeweils etwas über 11 Prozent gesunken in seiner Bedeutung ist für beide Geschlechter der Aspekt der Auslandstätigkeit. Auf den hinteren Rängen liegen Karrieremöglichkeiten und guter Verdienst.

Die Bundeswehr kann offenbar diese Erwartungen nicht vollends zufriedenstellend erfüllen, denn bei der Frage, ob man gerne bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt wäre, äußerte jeweils etwa die Hälfte der Befragten Zustimmung (Abbildung 19). Bei den männlichen Soldaten ist dieser Wunsch etwas ausgeprägter als bei den Soldatinnen. Ist es bei letzteren etwa knapp die Hälfte der Befragten, so stimmen gut 54 Prozent der Männer diesem Item zu.

Abbildung 19: Wechselwunsch zu einem anderen Arbeitgeber (in Prozent)



Dieser andere Arbeitgeber ist dann von den Befragten über eine Vielzahl von Aspekten hinweg in einem Gedankenexperiment mit der Bundeswehr verglichen worden. In diesem Vergleich (Tabelle 12) wurden die Befragten gebeten, sich zu entscheiden, ob eine bestimmte Dimension oder ein bestimmter Aspekt eher für den anderen Arbeitgeber, eher für die Bundeswehr oder für die Bundeswehr und den anderen Arbeitgeber gleichermaßen sprechen. Der Bereich, der dabei am stärksten für den anderen Arbeitgeber spricht, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 53 Prozent der Frauen und 56 Prozent der Männer sehen sich in dieser Frage bei ihrem Wunscharbeitgeber weitaus besser als bei der Bundeswehr aufgehoben. Nimmt man dies zusammen mit dem Aspekt Angebote zur Kinderbetreuung, wo ein Drittel der Soldatinnen und knapp 36 Prozent der männlichen Soldaten den anderen Arbeitgeber vor der Bundeswehr sehen, so wird deutlich, wie wichtig die Vereinbarkeitsproblematik und der Umgang mit ihr für die Attraktivität der Bundeswehr und auch für die Personalbindung ist.

Vergleichsweise schwach schneidet die Bundeswehr darüber hinaus in Bezug auf den Umgang mit hochmoderner Technik ab, wo 30 Prozent der Soldatinnen und beinahe 38 Prozent der männlichen Soldaten der Bundeswehr ein suboptimales Zeugnis ausstellen. Das Gleiche gilt für die Bereiche der selbstständigen Planung/Entscheidung einerseits und der Beteiligung bei wichtigen Fragen andererseits, bei denen zwischen 32 und 38 Prozent der Befragten der Bundeswehr Schwächen attestieren. Dies korrespondiert mit dem Bereich der Entfaltungsmöglichkeiten, wo jeweils 27 Prozent der Männer und der Frauen den anderen Arbeitgeber vor der Bundeswehr sehen.

Tabelle 12: Bundeswehr und anderer Arbeitgeber im Vergleich (in Prozent)

	Spricht für Bw	Spricht für beide	Spricht für den anderen AG	Weiß nicht
Interessante/herausfordernde Tätigkeit				
Frauen	38,3	45,9	14,1	1,7
Männer	46,4	39,4	13,2	1,0
Entfaltungsmöglichkeiten				
Frauen	25,5	44,3	27,3	2,9
Männer	31,0	39,8	27,0	2,2
Karrieremöglichkeiten				
Frauen	43,5	41,3	13,0	2,2
Männer	36,9	41,8	19,2	2,1
Selbstständig planen und entscheiden				
Frauen	20,8	37,9	35,2	6,1
Männer	25,6	39,2	31,7	3,4
Sich mit den Zielen des AG identifizieren zu können				
Frauen	20,7	52,5	22,2	4,5
Männer	28,1	51,5	20,2	2,2
Vereinbar mit eigenen Werten				
Frauen	22,7	53,2	20,0	4,3
Männer	34,8	50,3	13,3	1,6
Gute Vorgesetzte zu haben				
Frauen	23,1	45,5	14,0	17,5
Männer	23,3	48,8	13,6	14,3
Nette Kolleginnen/Kollegen zu haben				
Frauen	38,5	47,0	3,7	9,9
Männer	41,7	46,5	4,0	7,9
Beteiligung bei wichtigen Fragen				
Frauen	9,6	32,3	34,7	23,5
Männer	9,4	34,5	38,3	17,7
Teamwork				
Frauen	22,3	57,9	14,2	5,6
Männer	25,7	56,9	14,3	3,1

	Spricht für Bw	Spricht für beide	Spricht für den anderen AG	Weiß nicht
Eindeutige Verantwortlichkeiten und Hierarchien				
Frauen	53,0	35,5	7,1	4,4
Männer	55,2	34,8	7,9	2,2
Mitarbeiter führen zu können				
Frauen	44,5	45,2	5,6	4,7
Männer	43,3	48,2	5,9	2,7
Gleichberechtigung Mann-Frau				
Frauen	10,3	58,4	19,6	6,8
Männer	14,8	55,8	21,1	8,3
Ansehen des AG				
Frauen	15,3	51,2	26,9	6,6
Männer	14,3	45,3	36,5	3,9
Vereinbarkeit Familie-Beruf				
Frauen	10,4	25,8	53,0	10,7
Männer	11,4	26,0	56,2	6,5
Gute Bezahlung				
Frauen	38,5	42,8	15,3	3,4
Männer	23,6	39,9	32,8	3,7
Angebote zur Kinderbetreuung				
Frauen	13,5	20,2	33,0	33,3
Männer	14,2	22,7	35,9	27,2
Sicherheit des Arbeitsplatzes				
Frauen	60,3	27,4	5,8	6,6
Männer	64,7	27,2	4,5	3,5
Körperlich herausfordernde Tätigkeit				
Frauen	58,4	31,2	3,6	6,8
Männer	57,0	33,5	5,3	4,2
Geistig anspruchsvolle Tätigkeit				
Frauen	14,9	59,6	22,9	2,6
Männer	17,5	57,1	23,7	1,8
Umgang mit hochmoderner Technik				
Frauen	10,2	40,2	30,2	19,4
Männer	16,8	40,2	37,7	5,4
Auslandstätigkeit				
Frauen	67,4	21,1	3,0	8,5
Männer	59,6	31,1	5,4	3,9

Aus der Sicht der männlichen Soldaten schneidet die Bundeswehr im Vergleich mit dem anderen Arbeitgeber sodann noch in Bezug auf die Karrieremöglichkeiten und die Bezahlung relativ schlecht ab. Ein Fünftel bzw. ein Drittel der männlichen Soldaten beurteilen dies so. Die Kritik der Soldatinnen ist in diesen beiden Bereichen nicht so stark ausgeprägt. In den übrigen Dimensionen hingegen kann die Bundeswehr mit den anderen Arbeitgebern gut und sehr gut mithalten.

Dies dokumentiert sich auch darin, dass männliche und weibliche Soldaten gleichermaßen erneut den Soldatenberuf wählen und sich für die Bundeswehr als Arbeitgeber entscheiden würden. Jeweils 57 Prozent der Männer und der Frauen äußern sich in dieser Richtung. Im Vergleich zur Befragung 2005 haben sich diese beiden Werte allerdings um jeweils annähernd 10 Prozentpunkte verschlechtert, denn in 2005 wollten noch zwei Drittel der männlichen und weiblichen Soldaten ihre Berufswahl wiederholen. Wir können in dieser Hinsicht folglich von einer nachlassenden Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber und einem daraus resultierenden Handlungsbedarf der Bundeswehr sprechen.

6 Resümee: Truppenbild ohne Dame?

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Befunde sind nicht ganz einheitlich. Im Vergleich von 2005 zu 2011 gibt es einige Items, deren Entwicklung auf eine Verbesserung des Integrationsklimas schließen lässt:
 - 2005 erwarteten immerhin 61 Prozent der Männer eine Zunahme von Problemen im dienstlichen Alltag, 2011 noch 55 Prozent.
 - Der Prozentsatz der Frauen, die für eine aktive Außenpolitik Deutschlands plädieren, hat von 45 auf 57 Prozent zugenommen. Sie nähern sich hier den Männern an.
 - Der Prozentsatz der Frauen, die der Ansicht sind, dass militärische Gewalt zur Durchsetzung nationaler Interessen bisweilen notwendig ist, steigt von 50 auf 65 Prozent und nähert sich damit ebenfalls den Männern an.
 - Das Selbstbewusstsein der Frauen in Bezug auf ihr Leistungsvermögen ist gestiegen.
 - Die Soldatinnen nehmen eine gewisse Normalisierung im Umgang mit ihnen wahr.
- Häufiger finden wir bei den Items allerdings Entwicklungen, die auf eine gewisse Eintrübung des Integrationsklimas verweisen:
 - Die männlichen Soldaten glauben stärker, dass Frauen dem harten Leben im Feld nicht gewachsen sind. 2005 taten dies 28 Prozent, 2011 34 Prozent.
 - Dass Frauen körperlich anspruchsvollen Funktionen nicht gewachsen sind, glauben nun 52 Prozent, vorher 44 Prozent.
 - Der Prozentsatz der Männer, die einen Verlust an militärischer Kampfkraft infolge der Integration von Frauen wahrnehmen, ist von 33 auf 36 Prozent gestiegen.
 - Dass sich die Bundeswehr infolge der Integration von Frauen zum Schlechteren entwickelt hat, glauben nun 57 statt vorher 52 Prozent der Männer.
 - Die Meinung, man könne mit Frauen gut zusammenarbeiten, wird nun von 77 Prozent der Männer im Vergleich zu 83 Prozent in 2005 vertreten.

- Die Skepsis der Männer gegenüber Frauen in Vorgesetztenfunktionen ist gewachsen. 2005 hielten 15 Prozent der Männer Frauen für Vorgesetztenfunktionen für ungeeignet, 2011 22 Prozent.
- Das Gerechtigkeitsempfinden der männlichen Soldaten ist noch stärker sensibilisiert als dies vorher der Fall war. Dass Frauen zu positiv bewertet werden, glauben nun 51 statt vorher 39 Prozent; bessere Karrierechancen werden ihnen von 62 Prozent statt vorher 53 Prozent attestiert; dass von Frauen weniger erwartet wird, glauben nun 49 statt vorher 45 Prozent; und 33 Prozent statt vorher 15 Prozent sehen Frauen durch militärische Vorgesetzte besser behandelt.
- Dass die Integration noch großer Anstrengungen bedarf, glauben 48 Prozent in 2011; in 2005 taten dies lediglich 22 Prozent der Männer.
- Die vorliegende Untersuchung konnte darüber hinaus die folgenden Problembereiche identifizieren:
 - militärische Effektivität;
 - das Problem des Vertrauens;
 - die Vereinbarkeit von Familie und Dienst;
 - sexuelle Belästigung sowie
 - eine nachlassende Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber.

Es zeigt sich demnach bei den männlichen Soldaten ein Meinungsbild und ein Antwortverhalten, das weiterhin als nicht einheitlich und teilweise ambivalent einzustufen ist. Unübersehbar hat sich jedoch das Integrationsklima auf Seiten der Männer im Vergleich zu 2005 eingetrübt. Die Ergebnisse etwa zu Vertrauen, zum Gerechtigkeitsempfinden und zu sexueller Belästigung weisen auf Polarisierungseffekte hin, die auf der Linie des Tokenism-Konzepts liegen, und darauf, dass auch weiterhin intensiv an einer Verbesserung des Integrationsklimas gearbeitet werden sollte.

Hinsichtlich der integrationspolitischen Orientierung der weiblichen Soldaten ist zunächst festzuhalten, dass die Integrationsbereitschaft und der Leistungswille der Soldatinnen weiterhin hoch sind. Sie entscheiden sich, ebenfalls auf der Linie der Token-Theorie Kanters liegend, in der Mehrzahl eher für eine Strategie der Anpassung an die dominante (männliche) Organisationskultur, übernehmen Sicht- und Verhaltensweisen der dominanten Gruppe und „entsolidarisieren sich von der eigenen Gruppe“ (Heintz et al. 1997: 44).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies ein wichtiger Teil der Diskussion über die Geschlechterordnung in Deutschland an sich ist. In ihr können zwar deutliche Veränderungen festgestellt werden, die Doris Janshen (2001: 74) in die Formulierung verpackt, „dass die Fesseln des Geschlechts sich gelockert haben“, doch kann von einem ungebrochenen, geschweige denn konfliktfreien Trend keine Rede sein. So sind neben den traditionellen auch die neuen, sowie die in die ein wie die andere Richtung weniger unterschiedenen, unsicheren und pragmatischen Männer zu finden (Zulehner/Volz 1999; Connell 1999). Unübersehbar ist indes auch ein gewisser Polarisierungseffekt, der neben den Kräften des Neuen und der Veränderung auch das Beharrungsvermögen mobilisiert: „Neben einer entwickelten modernen Identitätsformation (mit all ihren Ambivalenzen) beobachten wir den Fortbestand vormoderner Orientierungen. Das Geschlechterverhältnis scheint wie keine andere Organisationsform sozialer Beziehungen resistent zu sein gegen eine allgegenwärtige Individualisierung.“ (Meuser 1998: 303)

Aus diesem Grund hatte das damalige Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr prognostiziert, dass der Öffnungsprozess in kurzfristiger Perspektive ein Erfolg sein dürfte, weil das Bemühen auf allen Seiten, diesen Prozess zu einem Erfolg werden zu lassen, stark ausgeprägt sei und dass die eigentlichen und ernst zu nehmenden Probleme der Integration von Frauen sich erst in längerfristiger Perspektive zeigen dürften. Ferner äußerten die Autoren die Erwartung, dass sich die Vorbehalte hinsichtlich einer Soldatin in Kampffunktionen innerhalb der Bundeswehr, zum Teil aber auch in der Gesellschaft nicht so schnell würden abbauen lassen und dass folglich innerhalb der Bundeswehr mit Deckungsungleichheiten zwischen offiziell verkündeter Politik und ihrer praktischen Umsetzung zu rechnen sei, die eben auf latente Vorbehalte gegen die künftige Wirklichkeit eines weiblichen Kämpfers zurückzuführen seien (vgl. Kümmel/Klein/Lohmann 2000).

Vor diesem Hintergrund gilt es, sich in Erinnerung zu rufen, dass die Bundeswehr innerhalb der Geschlechterordnung der Bundesrepublik Deutschland sowohl eine vergeschlechtlichte (engendered) wie auch eine vergeschlechtlichende (engendering) Organisation ist: Sie ist einerseits von dem Gender-Aspekt mitgeprägt, andererseits beeinflusst sie als eine zentrale Institution des Staates in Teilen auch die Geschlechterordnung in der deutschen Gesellschaft. Daran knüpfen sich einerseits für eine Gruppe feministischer Befürworterinnen der Integration von Frauen in das Militär bestimmte Hoffnungen, wird doch „gerade in der Verwirklichung des gleichberechtigten militärischen Status eine entscheidende Chance zum Wandel überkommener gesellschaftlicher Macht

und Geschlechterverhältnisse“ gesehen (Zirngast 1997: 132). Diese Annahme einer Veränderung von Geschlechtsrollenorientierungen bei Männern und Frauen in der Bundeswehr wie auch in der Gesellschaft just durch den Eintritt von Frauen in die Streitkräfte bedarf ihrer weiteren sozialwissenschaftlichen Analyse.

Für die Organisation wiederum, für die Streitkräfte wird es aus Eigeninteresse, aus Interesse an Aufrechterhaltung und Verbesserung der Funktionalität der Streitkräfte und der militärischen Effektivität darum gehen müssen, zu verhindern, dass die von Kanter beschriebenen Tokenisierungsphänomene und -prozesse (Assimilation, Visibilität, Polarisierung) allzu mächtig Einzug in die Bundeswehr halten bzw. in ihrer Ausprägung abgemildert werden. Das Management der Geschlechterordnung, die Geschlechterpolitik, ist letzten Endes das Management von Diversität und Heterogenität und bleibt eine bedeutende Daueraufgabe der Streitkräfte, und der Herstellung nicht nur formaler, sondern auch sozialer Integration ist unvermindert große Aufmerksamkeit zu schenken. In Verbindung mit den bisweilen sehr deutlichen Unterschieden im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten und im Kontext des überaus sensiblen Gerechtigkeitsempfindens auf Seiten der Männer gerade auch mit Blick auf die im Rahmen des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes ergriffenen Maßnahmen wird die Intensivierung eines Gender- bzw. Integrationstrainings im Rahmen eines umfassenderen Managements von Diversität empfohlen, um Tokenisierungsprozesse in Grenzen zu halten.

Die Bundeswehr hat große integrationspolitische Anstrengungen unternommen. Gleichwohl müssen wir eine Eintrübung des Integrationsklimas auf Seiten der männlichen Soldaten festhalten. Moderne Organisationen, Organisationen, die überleben, sind lernende Organisationen. Erneut ist es also auch in den hier behandelten Fragen das Petitem, die proaktiven Fähigkeiten in der Bundeswehr zu erhöhen. Gelingt ihr dies in der Frage des geschlechterpolitischen Managements im Rahmen einer umfassenderen Politik des Managements von Diversität, kann sie sich auf eine gesteigerte Funktionalität und Effektivität freuen. Von einem Truppenbild ohne Dame kann aber weiterhin nicht die Rede sein.

7 Literaturverzeichnis

- Ahrens, Jens-Rainer/Apelt, Maja/Bender, Christiane (Hrsg.) (2005): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Allmendinger, Jutta/Hackman, Richard J. (1994): Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen: In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46: 2, 238–258.
- Antecol, Heather/Cobb-Clark, Deborah (2004): The Changing Nature of Employment-Related Sexual Harassment: Evidence from the U.S. Federal Government, 1978–1994. In: Industrial & Labor Relations Review, 57: 3, 443–461.
- Antecol, Heather/Cobb-Clark, Deborah (2006): The Sexual Harassment of Female Active-Duty Personnel: Effects on Job Satisfaction and Intentions to Remain in the Military. In: Journal of Economic Behavior and Organization, 61: 1, 55–80.
- Apelt, Maja (2005): Geschlecht und Militär – Grundzüge der neueren Diskussion. In: Ahrens/Apelt/Bender (Hrsg.) 2005: 13–29.
- Apelt, Maja/Dittmer, Cordula/Mangold, Anne (2005): Die Bundeswehr auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter? In: Ahrens/Apelt/Bender (Hrsg.) 2005: 108–131.
- Appelt, Sibylle (2000): Klares Votum. Bürger für den Dienst von Frauen an der Waffe. In: Information für die Truppe (IFDT), 1–2, 30–31.
- Bald, Detlef/Nolte, Wilhelm (Hrsg.) (1998): Ansichten und Einsichten. Militär, Staat und Gesellschaft im Spiegel ausgewählter Jahresarbeiten von Absolventen der Führungsakademie der Bundeswehr. Bremen: Edition Temmen.
- Bastian, Lisa D./Lancaster, Anita R./Reyst, Heidi E. (1996): 1995 Sexual Harassment Report. Arlington, VA: Department of Defense, Defense Manpower Data Center.
- Beck, Birgit (2004): Wehrmacht und sexuelle Gewalt. Sexualverbrechen vor deutschen Militärgerichten 1939–1945. Paderborn et al.: Ferdinand Schöningh.
- Befragung ausscheidender Soldatinnen und Soldaten (BAS) (2006). Interner Bericht der Gruppe Wehrpsychologie im Streitkräfteamt. Bonn: BMVg.
- Befragung einsatzerfahrender Soldatinnen und Soldaten (BES) (2005). Interner Bericht der Gruppe Wehrpsychologie im Streitkräfteamt. Bonn: BMVg.
- Behnke, Cornelia (1997): „Frauen sind wie andere Planeten“. Das Geschlechterverhältnis aus männlicher Sicht. Frankfurt am Main – New York: Campus.
- Blickhäuser, Angelika/Bargen, Henning von (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz: Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein im Taunus: Ulrike Helmer.
- Britton, Dana M. (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society, 14, 418–434.d

- Brod, Harry/Kaufman, Michael (Hrsg.) (1994): *Theorizing Masculinities*. Thousand Oaks – London – New Delhi: Sage.
- Brunotte, Ulrike (2004): *Zwischen Eros und Krieg. Männerbund und Ritual in der Moderne*. Berlin: Wagenbach Verlag.
- Bulmahn, Thomas (2004): *Bevölkerungsbefragung zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild in Deutschland (Ergebnisbericht 2004)*. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Bundesministerium der Verteidigung (1999): *Frauen in der Bundeswehr. Zahlenspiegel (Dezember 1999)*. Online: <http://www.bundeswehr.de/bundeswehr/frauen/zahlen/spiegel.html>; abgerufen: 13. Januar 2000.
- Bundesministerium der Verteidigung (2004): *Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten*. Online: http://www.bundeswehr.de/forces/hintergrund/struk_hg_frauen_zahlen.php; abgerufen: 3. September 2004.
- Bundesministerium der Verteidigung (2005): *Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten*. Online: <http://www.bundeswehr.de/C1256EF4002AED30/CurrentBaseLink/N264HLFG245MMISDE>; abgerufen: 3. August 2005.
- Bundesministerium der Verteidigung (2007): *Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten*. Online: http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLd4w3DHQHSYGYpp6m-pEQhiVMzNDNDyIGUufrkZ-bqh-UkqrvrR-gX5AbGIHu6KgIAAxB4Y!/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUMvNEIVRS82X0FfMVFL; abgerufen: 23. April 2007.
- Bundesministerium der Verteidigung (2012): *Normalität: Frauen in der Bundeswehr*. Online: http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/FcwxDoAgDADAH9HdzVcoLqTYQhqmgrfTW3H2zwUXwkY5NTscAKfpcpDhcHsbubsbTDkFNjl60rFcysLhl2liAaiC3EAcS_IQyeGK5a5xd9LVrg/; abgerufen: 19. Dezember 2012.
- Bundesministerium der Verteidigung (2014): *Die Stärke der Streitkräfte*. Online: <http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde!/ut/p/c4/DcmxDYAwDATAWVgg7unYAUGC8kSWI4OMIesTXXm002D8SeWQy7jRStshc-4p94L0hENCnXEGUvXXSuMKG8FwBd26TD9uIZiT/>; abgerufen: 18. Januar 2014.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2004): *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Zusammenfassung zentraler Studienergebnisse*. Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Frauen und Jugend (BMFJ) (Hrsg.) (1993): *(K)ein Kavaliersdelikt? Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben*. Bonn: BMFJ.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.) (2001): *Partnerschaftlich handeln: Mitarbeiterorientierte Personalpolitik in der Ausbildung. Ein Bausteinmanual für TrainerInnen und AusbilderInnen*. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Burke, Carol (2004): *Camp All-American, Hanoi Jane, and the High-and-Tight. Gender, Folklore, and Changing Military Culture*. Boston: Beacon Press.
- Busse, Anja (2004): *Interfeminine Konflikte und Kommunikationsprobleme in Unternehmen. Untersuchungen zur so genannten Stutenbissigkeit und Ausarbeitung eines*

- interfemininen Konfliktmanagements mit Hilfe der Rhetorik. Osnabrück: Der Andere Verlag.
- Campbell, Rebecca (2008): The Psychological Impact of Rape Victims' Experiences with the Legal, Medical, and Mental Health Systems. In: *American Psychologist*, November, 702–717.
- Campbell, Rebecca/Dworkin, Emily/Cabral, Giannina (2009): An Ecological Model of the Impact of Sexual Assault on Women's Mental Health. In: *Trauma, Violence & Abuse*, 10: 3, 225–246.
- Carreiras, Helena/Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2008): *Women in the Military and in Armed Conflict*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cnossen, Christine (1999): Frauen in Kampftruppen: Ein Beispiel für „Tokenisierung“. In: Eifler/Seifert (Hrsg.) 1999: 232–247.
- Connell, Robert W. (1999): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske & Budrich.
- Cooke, Miriam/Wollacott, Angela (Hrsg.) (1993): *Gendering War Talk*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Crevelde, Martin van (2001): *Frauen und Krieg*. München: Gerling Akademie Verlag.
- Dandeker, Christopher/Segal, Mady Wechsler (1996): Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom. In: *Armed Forces & Society*, 22: 1, 29–47.
- Deegan, Mary J./Hill, Michael (Hrsg.) (1987): *Women and Symbolic Interaction*. Boston: Unwin Hyman.
- Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) (2000a): Information. Patrick AFG, Florida: DEOMI. Online: <http://www.patrick.af.mil/deomi/About%20DEOMI/deominfo.htm>; abgerufen: 30. August 2001.
- Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) (2000b): Equal Employment Opportunity Courses. Patrick AFG, Florida: DEOMI. Online: <http://www.patrick.af.mil/deomi/EOEEOCourse/CourseIndexOld.html>; abgerufen: 30. August 2001.
- Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) (2000c): Student Handbook August 2000. Patrick AFG, Florida: DEOMI. Online: <http://www.patrick.af.mil/deomi/About%20DEOMI/Student%20Handbook.html>; abgerufen: 30. August 2001.
- DeGroot, Gerard J./Peniston-Bird, Corinna (Hrsg.) (2000): *A Soldier and a Woman. Sexual Integration in the Military*. Harlow: Pearson Education.
- Lipari, Rachel N./Lancaster, Anita R. (2003): *Armed Forces 2002 Sexual Harassment Survey*. Arlington, VA: Department of Defense, Defense Manpower Data Center.
- Döge, Peter/Meuser, Michael (Hrsg.) (2001): *Männlichkeit und soziale Ordnung. Neue Beiträge zur Geschlechterforschung*. Opladen: Leske & Budrich.

- Dudink, Stefan/Hagemann, Karen/Tosh, John (Hrsg.) (2004): *Masculinities in Politics and War. Gendering Modern History*. Manchester – New York: Manchester University Press.
- Dunivin, Karen O. (1994): *Military Culture: Change and Continuity*. In: *Armed Forces & Society*, 20: 4, 531–547.
- Eifler, Christine/Seifert, Ruth (Hrsg.) (1999): *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Elshtain, Jean Bethke (1987): *Women and War*. New York: Basic Books.
- Engelfried, Constance (1997): *Männlichkeiten. Die Öffnung des feministischen Blicks auf den Mann*. Weinheim – München: Juventa Verlag.
- Enloe, Cynthia (1983): *Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives*. London: Pandora.
- Ernst, Stefanie (1999): *Geschlechterverhältnisse und Führungspositionen. Eine figurationssoziologische Analyse der Stereotypenkonstruktion*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Europäischer Gerichtshof (EuGH) (2000): *EU-Recht erlaubt Frauen Dienst mit der Waffe. Der Europäische Gerichtshof widerspricht in seinem Urteil zum Tätigkeitsfeld von Soldatinnen in der Bundeswehr den deutschen Bestimmungen*. Frankfurter Rundschau, 12. Januar 2000, 10.
- Faley, Robert H. et al. (1998): *Estimating the Organizational Costs of Sexual Harassment: The Case of the U.S. Army*. In: *Journal of Business & Psychology*, 13: 4, 461–484.
- Fenner, Lorry M./DeYoung, Marie E. (2001): *Women in Combat: Civic Duty or Military Liability?* Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Firestone, Juanita M./Harris, Richard J. (1994): *Sexual Harrassment in the U.S. Military: Individualized and Environmental Contexts*. In: *Armed Forces & Society*, 21: 1, 25–43.
- Firestone, Juanita M./Harris, Richard J. (2003): *Perceptions of Effectiveness of Responses to Sexual Harassment in the US Military, 1988 and 1995*. In: *Gender, Work & Organization*, 10: 1, 42–64.
- Francke, Linda Bird (1997): *Ground Zero. The Gender Wars in the Military*. New York: Simon & Schuster.
- Friedman, Jodie (2008): *Reporting Sexual Assault of Women in the Military*. In: *Cardozo Journal of Law & Gender*, 14, 375–399.
- Gabbert, Karin (2007): *Gleichstellung – zu Befehl! Der Wandel der Geschlechterverhältnisse im US-Militär*. Frankfurt am Main – New York: Campus.
- Generalinspekteur der Bundeswehr (General Wolfgang Schneiderhan) (2007): *Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften*. Berlin: BMVg.
- Gerhart, Ulrike/Heiliger, Anita/Stehr, Anna (Hrsg.) (1992): *Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung von Frauen*. München: Frauenoffensive.

- Gesterkamp, Thomas (2004): Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft. Münster: Lit Verlag.
- Gleichmann, Peter/Kühne, Thomas (Hrsg.) (2004): Massenhaftes Töten. Kriege und Genozide im 20. Jahrhundert. Essen: Klartext.
- Goldstein, Joshua S. (2001): War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa. Cambridge et al.: Cambridge University Press.
- Greiner, Bernd (2004): Das alltägliche Verbrechen – Sexuelle Gewalt im Vietnamkrieg. In: Gleichmann/Kühne (Hrsg.) 2004: 224–243.
- Grusky, Oscar/Miller, George A. (Hrsg.) (1981): The Sociology of Organizations. Basic Studies. Zweite Auflage. New York – London: Free Press.
- Gutmann, Stephanie (2000): The Kinder, Gentler Military. Can America's Gender-Neutral Fighting Force Still Win Wars? New York et al.: Scribner.
- Hagemann, Karen (1998): Venus und Mars. Reflexionen zu einer Geschlechtergeschichte von Militär und Krieg. In: Hagemann/Pröve (Hrsg.) 1998: 13–48.
- Hagemann, Karen/Pröve, Ralf (Hrsg.) (1998): Landsknechte, Soldatenfrauen und Nationalkrieger: Militär, Krieg und Geschlechterordnung im historischen Wandel. Frankfurt am Main: Campus.
- Hahn, Michael/Helferrich, Cornelia (2007): Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Erfahrungen mit der Fortbildung ‚Partnerschaftlich Handeln‘ bei der Bundeswehr. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Hanisch, Ernst (2005): Männlichkeiten. Eine andere Geschichte des 20. Jahrhunderts. Wien – Köln – Weimar: Böhlau Verlag.
- Harrell, Margaret C./Miller, Laura L. (1997): New Opportunities for Military Women. Effects upon Readiness, Cohesion and Morale. Santa Monica, CA: RAND.
- Harries-Jenkins, Gwyn (2002): Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues. In: Kümmel (Hrsg.) 2002: 745–769.
- Heintz, Bettina et al. (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main – New York: Campus.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main – New York: Campus.
- Herek, Gregory M./Jobe, Jared B./Carney, Ralph M. (1996): Out in Force. Sexual Orientation and the Military. Chicago – London: University of Chicago Press.
- Hicks, George (1994): The Comfort Women: Japan's Brutal Regime of Enforced Prostitution in the Second World War. New York.
- Higate, Paul H. (Hrsg.) (2003): Military Masculinities. Identity and the State. Westport, Conn. – London: Praeger.
- High, Gil (1997): Combating Sexual Harassment. In: Soldiers, 52: 2, 4–5.
- Holzbecher, Monika et al. (1997): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Fünfte Auflage. Stuttgart – Berlin – Köln: Verlag W. Kohlhammer.

- Hosek, Susan D. et al. (2001): *Minority and Gender Differences in Officer Career Progression*. Santa Monica, CA: RAND.
- Iskra, Darlene/Trainor, Stephen/Leithauser, Marcia/Segal, Mady Wechsler (2002): *Women's Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model*. In: Kümmel (Hrsg.) 2002: 771–797.
- Janshen, Doris (Hrsg.) (2000): *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen- und Männerforschung*. Frankfurt am Main – New York: Campus Verlag.
- Janshen, Doris (2001): *Militärische Männerkultur in der Spannung zum Zivilen. Zur Konstitution der Geschlechterverhältnisse*. In: Döge/Meuser (Hrsg.) 2001: 73–84.
- Jones, David E. (1997): *Woman Warriors: A History*. London: Brassey's.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977a): *Men and Women of the Corporation*. New York.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977b): *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*. In: *American Journal of Sociology*, 82: 5, 965–990.
- Kanter, Rosabeth Moss (1981): *Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior*. In: Grusky/Miller (Hrsg.) 1981: 395–424.
- Kanter, Rosabeth Moss (1987): *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*. In: Deegan/Hill (Hrsg.) 1987: 277–301.
- Katzenstein, Mary Feinsod/Reppy, Judith (Hrsg.) (1999). *Beyond Zero Tolerance. Discrimination in Military Culture*. Lanham et al.: Rowman & Littlefield.
- Kier, Elizabeth (1999): *Rights and Fights: Sexual Orientation and Military Effectiveness*. In: *International Security* 24: 1, 194–201.
- Kraake, Swantje (1992): *Frauen zur Bundeswehr. Analyse und Verlauf einer Diskussion*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Krainz, Eva E. (2003): *Die körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Soldaten*. In: *Truppendienst*, 42: 5, 468–473.
- Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2001): *The Challenging Continuity of Change and the Military (SOWI-Forum International 22)*. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2002): *Women in the Armed Forces of the World: Recent Trends and Explanations (Current Sociology, 50: 5, Monograph 2)*. London et al.: Sage.
- Kümmel, Gerhard/Biehl, Heiko (2001): *Warum nicht? Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen (SOWI-Bericht 71)*. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard/Klein, Paul/Lohmann, Klaus (2000): *Zwischen Differenz und Gleichheit: Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen (SOWI-Bericht 69)*. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard/Werkner, Ines-Jacqueline (Hrsg.) (2003): *Soldat, weiblich, Jahrgang 2001. Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration von Frauen in*

- die Bundeswehr – Erste Befunde (SOWI-Bericht 76). Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kunze, Jan-Peter (2005): *Das Geschlechterverhältnis als Machtprozess. Die Machtbalance der Geschlechter in Westdeutschland seit 1945*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lorentzen, Lois Ann/Turpin, Jennifer (Hrsg.) (1998): *The Women and War Reader*. New York: New York University Press.
- Mänz, Heike (1994): "... und kaum eine traut sich, darüber zu sprechen." Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Umfrage bei Thyssen Stahl Hamborn/Beeckerwerth. Bochum: ISA Consult.
- Manigart, Philippe (1999): *Managing Diversity: Women and Ethnic Minorities in the Belgium Armed Forces*. In: Soeters/Meulen (Hrsg.) 1999: 105–125.
- Meuser, Michael (1998): *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen.
- Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (2004): *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Miller, Laura L. (1997): *Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men*. In: *Social Psychology Quarterly*, 60: 1, 32–51.
- Miller, Laura L. (1998): *Feminism and the Exclusion of Army Women from Combat*. In: *Gender Issues*, 16: 3, 33–64.
- Mitchell, Brian (1998): *Women in the Military: Flirting with Disaster*. Washington, D.C.: Regnery Publishing Inc.
- Mitscherlich, Margarete (1985): *Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Mitscherlich, Margarete (1990): *Die Zukunft ist weiblich*. München: Piper.
- Moelker, Rene/Bosch, Jolanda (2008): *Women in the Netherlands Armed Forces*. In: Carreiras/Kümmel (Hrsg.): 81-127.
- Moon, Katharine H.S. (1997): *Sex Among Allies*. New York: Columbia University Press.
- Morgan, David H.J. (1994): *Theater of War. Combat, the Military, and Masculinities*. In: Brod/Kaufman (Hrsg.) 1994: 165–181.
- Müller, Dorit (2003): *Zwei deutsche Armeen – ein ‚schwaches‘ Geschlecht. Frauen in Bundeswehr und Nationaler Volksarmee. Unveröffentlichte Diplomarbeit*. Frankfurt an der Oder: Fakultät für Kulturwissenschaften an der Europa-Universität Viadrina.
- Müller, Jula (o.J.): *Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz. Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München 2000*. München: azuro.
- Mulrine, Anna (2012): *Pentagon Report: Sexual Assault in the Military up Dramatically*. In: *The Christian Science Monitor*, 19 January 2012.
- Noelle-Neumann, Elisabeth/Köcher, Renate (2002): *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1998–2002*. München: K.G. Saur.

- Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.) (1998): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske & Budrich.
- Office of the Inspector General, Department of Defense (1993): The Tailhook Report. The Official Inquiry into the Events of Tailhook '91. New York: DoD.
- Pateman, Carole/Gross, Elizabeth (Hrsg.) (1987): Feminist Challenges: Social and Political Theory. Boston: Northeastern University Press.
- Pilcz, Stefanie (2000): Frauen, Männer, Militär: Diskussionsfelder zum Verbot ‚Dienst mit der Waffe‘ für Frauen in der Bundeswehr. Unveröffentlichte Magisterarbeit. München: Geschwister-Scholl-Institut für Politische Wissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität.
- Plogstedt, Sibylle/Bode, Kathleen (1984): Übergriffe. Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Pohl, Rolf (2002): Massenvergewaltigung: Zum Verhältnis von Krieg und männlicher Sexualität. In: *Mittelweg* 36, 11: 2, 53–75.
- Pollock Sturdevant, Sandra/Stoltzfus, Brenda (1993): Let the Good Times Roll. Prostitution and the U.S. Military in Asia. New York.
- Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen: Leske+Budrich.
- Rosen, Leora N. (2007): Rape Rates and Military Personnel in the United States. An Exploratory Study. In: *Violence Against Women*, 13: 9, 945–960.
- Rosen, Leora N. et al. (1996): Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio. In: *Armed Forces & Society*, 22: 4, 537–553.
- Rosen, Leora N. et al. (1998): Sexual Harassment, Cohesion, and Combat Readiness in U.S. Army Support Units. In: *Armed Forces & Society*, 24: 2, 221–244.
- Rosen, Leora N. et al. (1999): Gender Composition and Group Cohesion in U.S. Army Units: A Comparison across Five Studies. In: *Armed Forces & Society*, 25: 3, 365–386.
- Ruddick, Sara (1983). Pacifying the Forces: Drafting Women in the Interests of Peace. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8: 3, 471–489.
- Ruddick, Sara (1989): *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. London: Women's Press.
- Sadler, Anne G. et al. (2000): Health-Related Consequences of Physical and Sexual Violence: Women in the Military. In: *Obstetrics & Gynecology*, 96: 3, 473–480.
- Sadler, Anne G. et al. (2003): Factors Associated with Women's Risk of Rape in the Military Environment. In: *American Journal of Industrial Medicine*, 43, 262–273.
- Sarkar, N.N./Sarkar, Rina (2005): Sexual Assault on Woman: Its Impact on Her Life and Living in Society. In: *Sexual and Relationship Therapy*, 20: 4, .
- Schiesser, Sylvia (2001): Die ‚Soldatin‘ in den Printmedien der Bundeswehr: Eine inhaltsanalytische Untersuchung. In: Kümmel (Hrsg.) 2001: 169–200.

- Schneble, Andrea/Domsch, Michel (1990): Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. Eine Bestandsaufnahme im Hamburger Öffentlichen Dienst. München – Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Schneider, Achim (2001): Politische und gesellschaftliche Aspekte einer generellen Öffnung der deutschen Streitkräfte für weibliche Soldaten. In: Steinkamm (Hrsg.) 2001: 340–391.
- Schnock, Brigitte (1999): Die Gewalt der Verachtung. Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag.
- Schwarz, Gerhard (2005): Die ‚Heilige Ordnung‘ der Männer. Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen. Vierte erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Segal, Mady Wechsler (1995): Women’s Military Roles Cross-Nationally. Past, Present, and Future. In: *Gender & Society*, 9: 6, 757–775.
- Seidler, Franz W. (1998): Frauen zu den Waffen? Marketenderinnen, Helferinnen, Soldatinnen. Zweite Auflage. Bonn: Bernard & Graefe.
- Seifert, Ruth (1999): Militär und Geschlechterverhältnisse. Entwicklungslinien einer ambivalenten Debatte. In: Eifler/Seifert (Hrsg.) 1999: 44–70.
- Seifert, Ruth (Hrsg.) (2004): Gender, Identität und kriegerischer Konflikt. Das Beispiel des ehemaligen Jugoslawien. Münster.
- Seifert, Ruth/Eifler, Christine/Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2004): Gender und Militär. Internationale Erfahrungen mit Männern und Frauen in Streitkräften. Königstein: Ulrike Helmer Verlag.
- Seiffert, Anja (1998): Bilder von Männern, Frauen und vom Soldatischen – Geschlechterrollenvorstellungen von angehenden Generalstabsoffizieren. In: Bald/Nolte (Hrsg.) 1998: 87–98.
- Skinner, Katherine M. et al. (2000): The Prevalence of Military Sexual Assault Among Female Veterans’ Administration Outpatients. In: *Journal of Interpersonal Violence*, 15: 3, 291–310.
- Skjelsbaek, Inger (2001): Sexual Violence and War: Mapping Out a Complex Relationship. In: *European Journal of International Relations*, 7: 2, 211–237.
- Snyder, R. Claire (2003): The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military. In: *Armed Forces & Society*, 29: 2, 185–204.
- Soeters, Joseph/Meulen, Jan van der (Hrsg.) (1999): *Managing Diversity in the Armed Forces. Experiences from Nine Countries*. Tilburg: Tilburg University Press.
- South, Scott J. et al. (1982): Social Structure and Intergroup Interaction. Men and Women of the Federal Bureaucracy. In: *American Sociological Review*, 47: 5, 587–599.
- Spangler, Eve/Gordon, Marsha A./Pipkin, Ronald M. (1978): Token Women: An Empirical Test of Kanter’s Hypothesis. In: *American Journal of Sociology*, 84: 1, 160–170.

- Steinkamm, Armin A. (Hrsg.) (2001): Frauen im militärischen Waffendienst. Rechtliche, politische, soziologische und militärische Aspekte des Einsatzes von Frauen in Streitkräften unter besonderer Berücksichtigung der Deutschen Bundeswehr und des Österreichischen Bundesheeres. Baden-Baden: Nomos.
- Stiehm, Judith H. (Hrsg.) (1996): *It's Our Military, Too! Women and the U.S. Military*. Philadelphia: Temple University Press.
- Stiglmeier, Alexandra (Hrsg.) 1993: *Massenvergewaltigung. Krieg gegen die Frauen*. Freiburg i.Br.
- Surís, Alina/Lind, Lisa (2008): Military Sexual Trauma. A Review of Prevalence and Associated Health Consequences in Veterans. In: *Trauma, Violence & Abuse*, 9: 4, 250–269.
- Surís, Alina et al. (2004): Sexual Assault in Women Veterans: An Examination of PTSD Risk, Health Care Utilization, and Cost of Care. In: *Psychosomatic Medicine*, 66, 749–756.
- Surís, Alina et al. (2007): Mental Health, Quality of Life, and Health Functioning in Women Veterans. Differential Outcomes Associated with Military and Civilian Sexual Assault. In: *Journal of Interpersonal Violence*, 22: 2, 179–197.
- Thomas, Patricia J./Thomas, Marie D. (1996): Integration of Women in the Military: Parallels to the Progress of Homosexuals? In: Herek/Jobe/Carney (Hrsg.) 1996: 65–85.
- Titunik, Regina F. (2000): The First Wave: Gender Integration and Military Culture. In: *Armed Forces & Society*, 26: 2, 229–257.
- Tölke, Angelika/Hank, Karsten (Hrsg.) (2005): Männer – Das ‚vernachlässigte‘ Geschlecht in der Familienforschung (Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Toren, Nina/Kraus, Vered (1987): The Effects of Minority Size on Women's Position in Academia. In: *Social Forces*, 65: 4, 1090–1100.
- Tosh, John (2004): Hegemonic Masculinity and the History of Gender. In: Dudink/Hagemann/Tosh (Hrsg.) 2004: 41–58.
- Vickers, Jeanne (1993): *Women and War*. London: Zed Books.
- Vistica, Gregory L. (1995): *Fall from Glory. The Men Who Sank the U.S. Navy*. New York: Simon & Schuster.
- Vogel, Ulrike (Hrsg.) (2005): *Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Weinstein, Laurie/White, Christie (Hrsg.) (1997): *Wives and Warriors*. Westport, CT: Bergin & Garvey.
- Wheelwright, Julie (1989): *Amazons and Military Maids: Women Who Dressed as Men in the Pursuit of Life, Liberty and the Pursuit of Happiness*. London: Pandora.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske & Budrich.

- Winslow, Donna/Dunn, Jason (2002): Women in the Canadian Forces: Between Legal and Social Integration. In: Kümmel (Hrsg.) 2002: 641–667.
- Wolfe, Jessica et al. (1998): Sexual Harassment and Assault as Predictors of PTSD Symptomatology Among U.S. Female Persian Gulf War Military Personnel. In: Journal of Interpersonal Violence, 13: 1, 40–57.
- Yoder, Janice D. (1991): Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers. In: Gender & Society, 5: 2, 178–192.
- Yoshimi, Yoshiaki (2000): Comfort Women. Sexual Slavery in the Japanese Military during World War II. New York: Columbia University Press.
- Zellman, Gail L./Gates, Susan M. (2004): Examining the Cost of Military Child Care. Santa Monica, CA: RAND.
- Zipfel, Gaby (2001): ‚Blood, Sperm and Tears‘. Sexuelle Gewalt in Kriegen. In: Mittelweg 36, 10: 5, 3–20.
- Zippel, Kathrin S. (2006): The Politics of Sexual Harassment. A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zirngast, Waltraud (1997): Frauen zum Militär – ein feministisches Dilemma? In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 26: 2, 129–139.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1999): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Dritte Auflage. Ostfildern: Schwabenverlag.

8 Anhang: Fragebogen

1		Wie stehen Sie jeweils zu den folgenden Behauptungen, die in Gesprächen über die Öffnung der Bundeswehr für Frauen häufig genannt werden?				
1 = Stimme voll zu 2 = Stimme eher zu		3 = Stimme eher nicht zu 4 = Stimme gar nicht zu		5 = Kann ich nicht sagen		
		1	2	3	4	5
1	Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nach der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen kann die Bundeswehr ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell nicht an direkten Kampfhandlungen beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	In Einheiten, in denen weibliche Soldaten tätig sind, gibt es mehr Probleme im Dienstalltag als früher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ich kann mir gut vorstellen, in meiner eigenen Einheit mit Frauen zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ich finde, dass Frauen als militärische Vorgesetzte ungeeignet sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Streitkräfte, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind, verlieren an Kampfkraft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mit der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen nehmen die mit Sexualität verbundenen Probleme zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ich glaube, dass die vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen die Emanzipation der Frau vorantreibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Wenn es nach mir ginge, sollten Frauen bei der Bundeswehr überhaupt nicht eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Wenn es nach mir ginge, sollten Frauen bei der Bundeswehr nur im Sanitäts- oder Militärmusikdienst eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Wenn es nach mir ginge, sollten Frauen bei der Bundeswehr in allen Bereichen, jedoch nicht dort, wo sie direkten Kampfhandlungen ausgesetzt sind, eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ich finde es gut, dass Frauen in der Bundeswehr prinzipiell Zugang zu allen Verwendungen haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Wenn Frauen in allen Bereichen freiwillig Dienst tun können, dann sollte auch eine allgemeine Wehrpflicht für Frauen eingeführt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, sind für Frauen ungeeignet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Weibliche Soldaten können in Auslandseinsätzen, die häufig Verhandlungsgeschick erfordern, sehr gut eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	In der Bundeswehr darf es für Frauen keine Sonderbedingungen geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Frauen verändern den Umgangston in den Streitkräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Die Bundeswehr wäre besser dran, wenn dort nur Männer wären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Die militärische Effektivität meiner Einheit war vor ihrer Öffnung für Frauen größer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Frauen setzen ihre Weiblichkeit gezielt ein, um besondere Aufmerksamkeit und berufliche Vorteile zu erzielen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2		Wie stehen Sie jeweils zu den folgenden Meinungen über die Integration von Frauen in die Bundeswehr?				
1 = Trifft voll und ganz zu 2 = Trifft eher zu		3 = Teils/teils 4 = Trifft eher nicht zu		5 = Trifft überhaupt nicht zu		
Die Integration von Frauen in die Bundeswehr ...	1	2	3	4	5	
1 ist gelungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2 ist zwar nicht ganz leicht, doch letztlich zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3 ist problematisch und bedarf auch weiterhin noch sehr großer Anstrengungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4 stärkt die Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5 bringt der Bundeswehr mehr Nachteile als Vorteile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6 sollte am besten rückgängig gemacht werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

3		Hat sich die Bundeswehr Ihrer Meinung nach durch die Öffnung aller Laufbahnen für Frauen verändert?
1	Ja, und zwar eher zum Schlechteren.	<input type="checkbox"/>
2	Ja, und zwar eher zum Besseren.	<input type="checkbox"/>
3	Nein, sie hat sich nicht verändert.	<input type="checkbox"/>
4	Weiß nicht/Kann ich nicht beantworten.	<input type="checkbox"/>

4		Bei der Integration von Frauen in die Bundeswehr wird nach wie vor über Uniformen und Dienstgradbezeichnungen diskutiert. Wie stehen Sie dazu?
Uniformen:		
1	Soldatinnen und Soldaten sollten die gleichen Uniformen tragen.	<input type="checkbox"/>
2	Soldatinnen sollten generell weiblichere Uniformen tragen (z. B. Rock zum Dienstanzug, Jacke ohne Brusttasche)	<input type="checkbox"/>
3	Weiblichere Uniformen sollten zumindest angeboten werden (z. B. sollten Soldatinnen wählen dürfen, ob sie Rock oder Hose zum Dienstanzug tragen).	<input type="checkbox"/>
4	Eindeutig männliche Accessoires sollten für Soldatinnen abgeschafft werden (z. B. keine Krawatte zum Dienstanzug).	<input type="checkbox"/>
5	Zumindest während der Schwangerschaft sollten entsprechende Uniformen zur Verfügung gestellt werden.	<input type="checkbox"/>
Dienstgradbezeichnungen:		
6	Dienstgradbezeichnungen sollten für Soldatinnen und Soldaten einheitlich sein.	<input type="checkbox"/>
7	Alle Dienstgrade sollten geschlechterspezifisch formuliert sein (z. B. auch Bootsmann/Bootsfrau, Oberst/Oberstin)	<input type="checkbox"/>
8	Nur dort, wo der allgemeine Sprachgebrauch schon heute eine weibliche Form ermöglicht, sollten weibliche Dienstgradbezeichnungen eingeführt werden (z. B. Hauptgefreiter/Hauptgefrierte, Feldwebel/Feldwebelin, Stabsarzt/ Stabsärztin, General/Generalin)	<input type="checkbox"/>

5		Wie bewerten Sie die militärische Leistungsfähigkeit und Effektivität Ihrer Einheit?
1	Sehr gut	<input type="checkbox"/>
2	Gut	<input type="checkbox"/>
3	Durchschnittlich	<input type="checkbox"/>
4	Schlecht	<input type="checkbox"/>
5	Sehr schlecht	<input type="checkbox"/>

6		Wie akzeptiert fühlen Sie sich in Ihrer Einheit?
1	Sehr gut akzeptiert	<input type="checkbox"/>
2	Gut akzeptiert	<input type="checkbox"/>
3	Eher akzeptiert	<input type="checkbox"/>
4	Teils/teils	<input type="checkbox"/>
5	Eher weniger akzeptiert	<input type="checkbox"/>
6	Schlecht akzeptiert	<input type="checkbox"/>
7	Sehr schlecht akzeptiert	<input type="checkbox"/>

7 Wie bewerten Sie den Zusammenhalt in Ihrer Einheit?	
1 Sehr gut	<input type="checkbox"/>
2 Gut	<input type="checkbox"/>
3 Durchschnittlich	<input type="checkbox"/>
4 Schlecht	<input type="checkbox"/>
5 Sehr schlecht	<input type="checkbox"/>

8 Mit wem arbeiten Sie lieber zusammen?	
1 Ich arbeite lieber mit Männern.	<input type="checkbox"/>
2 Ich arbeite lieber mit Frauen.	<input type="checkbox"/>
3 Für mich gibt es da keinen Unterschied.	<input type="checkbox"/>

9 Wie bewerten Sie Ihre eigene Leistung im Dienst im Vergleich zu der Leistung Ihrer unmittelbaren Kameradinnen/Kameraden?	
1 Meine Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich.	<input type="checkbox"/>
2 Mit meiner Arbeitsleistung gehöre ich eher zum Mittelfeld.	<input type="checkbox"/>
3 Meine Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich.	<input type="checkbox"/>

10 Was glauben Sie: Wie würden wohl ihre MÄNNLICHEN Kameraden Ihre Leistung im Dienst bewerten?	
1 Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich.	<input type="checkbox"/>
2 Arbeitsleistung gehört eher zum Mittelfeld.	<input type="checkbox"/>
3 Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich.	<input type="checkbox"/>

11 Was glauben Sie: Wie würden wohl ihre WEIBLICHEN Kameraden Ihre Leistung im Dienst bewerten?	
1 Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich.	<input type="checkbox"/>
2 Arbeitsleistung gehört eher zum Mittelfeld.	<input type="checkbox"/>
3 Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich.	<input type="checkbox"/>

12 Wie beurteilen Sie die Leistung der Soldatinnen in Ihrer Einheit?	
1 Sie ist eher besser als die der männlichen Soldaten.	<input type="checkbox"/>
2 Sie entspricht etwa den Leistungen der männlichen Soldaten.	<input type="checkbox"/>
3 Sie ist eher schlechter als die der männlichen Soldaten.	<input type="checkbox"/>
4 Weiß nicht.	<input type="checkbox"/>
5 In meiner Einheit sind keine Soldatinnen.	<input type="checkbox"/>

13 Wie werden Ihrer Meinung nach Soldatinnen in der Bundeswehr behandelt? (Bitte kreuzen Sie alles an, was aus Ihrer Sicht zutrifft.)	
1 Frauen werden nicht anders behandelt als Männer.	<input type="checkbox"/>
2 Frauen werden damit aufgezoogen, dass sie Frauen sind.	<input type="checkbox"/>
3 Frauen bekommen <i>mehr</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
4 Frauen bekommen <i>weniger</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
5 Die Frauen müssen eher die unangenehmen Arbeiten erledigen.	<input type="checkbox"/>
6 Die Frauen müssen die unangenehmen Arbeiten eher nicht erledigen.	<input type="checkbox"/>
7 Frauen wird <i>mehr</i> Aufmerksamkeit geschenkt als den Männern.	<input type="checkbox"/>
8 Frauen wird <i>weniger</i> Aufmerksamkeit geschenkt als den Männern.	<input type="checkbox"/>
9 Von Frauen wird <i>mehr</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>
10 Von Frauen wird <i>weniger</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>

13 Wie werden Ihrer Meinung nach Soldatinnen in der Bundeswehr behandelt? (Bitte kreuzen Sie alles an, was aus Ihrer Sicht zutrifft.)	
11 Frauen bekommen <i>interessantere</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
12 Frauen bekommen <i>weniger interessante</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
13 Frauen werden übermäßig <i>positiv</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
14 Frauen werden übermäßig <i>negativ</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
15 Die Karriereaussichten für Frauen sind <i>besser</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
16 Die Karriereaussichten für Frauen sind <i>schlechter</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
17 Die Frauen werden in meiner Einheit von den Männern <i>besser</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
18 Die Frauen werden in meiner Einheit von den Männern <i>schlechter</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
19 Die Frauen werden in meiner Einheit von den Frauen <i>besser</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
20 Die Frauen werden in meiner Einheit von den Frauen <i>schlechter</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
21 Meine Vorgesetzten behandeln Frauen <i>besser</i> als Männer.	<input type="checkbox"/>
22 Meine Vorgesetzten behandeln Frauen <i>schlechter</i> als Männer.	<input type="checkbox"/>

14 NUR FRAUEN: Wie werden Sie selbst Ihrer Meinung nach als Frau in der Bundeswehr behandelt? (Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft.)	
1 Ich werde nicht anders behandelt als Männer.	<input type="checkbox"/>
2 Ich werde damit aufgezogen, dass ich eine Frau bin.	<input type="checkbox"/>
3 Ich bekomme <i>mehr</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
4 Ich bekomme <i>weniger</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
5 Ich muss eher die unangenehmen Arbeiten erledigen.	<input type="checkbox"/>
6 Ich muss die unangenehmen Arbeiten eher nicht erledigen.	<input type="checkbox"/>
7 Mir wird <i>mehr</i> Aufmerksamkeit geschenkt als den Männern.	<input type="checkbox"/>
8 Mir wird <i>weniger</i> Aufmerksamkeit geschenkt als den Männern.	<input type="checkbox"/>
9 Ich werde damit gehänselt, dass ich eine Frau bin.	<input type="checkbox"/>
10 Von mir wird <i>mehr</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>
11 Von mir wird <i>weniger</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>
12 Ich bekomme <i>interessantere</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
13 Ich bekomme <i>weniger interessante</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
14 Ich werde übermäßig <i>positiv</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
15 Ich werde übermäßig <i>negativ</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
16 Meine Karriereaussichten sind <i>besser</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
17 Meine Karriereaussichten sind <i>schlechter</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
18 Ich werde in meiner Einheit von den Männern <i>besser</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
19 Ich werde in meiner Einheit von den Männern <i>schlechter</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
20 Meine Vorgesetzten behandeln mich <i>besser</i> als die Männer.	<input type="checkbox"/>
21 Meine Vorgesetzten behandeln mich <i>schlechter</i> als die Männer.	<input type="checkbox"/>

15 Befand oder befindet sich unter Ihren Vorgesetzten auch eine Frau?	
1 Ja (weiter mit der nächsten Frage)	<input type="checkbox"/>
2 Nein (weiter Frage 23)	<input type="checkbox"/>

16		Inwieweit treffen gegenwärtig die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?					
		1 = Ja	2 = Eher ja	3 = Teils/teils	4 = Eher nein	5 = Nein	6 = Trifft nicht zu
Ich habe das für einen militärischen Einsatz nötige Vertrauen ...							
1	in meine <i>männlichen</i> Kameraden (auf gleicher Stufe).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	in meine <i>weiblichen</i> Kameraden (auf gleicher Stufe).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	in meine <i>unmittelbare weibliche</i> Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	in meinen <i>unmittelbaren männlichen</i> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	in meine <i>nächsthöhere weibliche</i> Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16		Inwieweit treffen gegenwärtig die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?					
1 = Ja 2 = Eher ja 3 = Teils/teils 4 = Eher nein 5 = Nein 6 = Trifft nicht zu							
Ich habe das für einen militärischen Einsatz nötige Vertrauen ...		1	2	3	4	5	6
6	in meinen nächsthöheren männlichen Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	in höhere weibliche Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	in höhere männliche Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	in meine weiblichen Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	in meine männlichen Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	in das Bundesministerium der Verteidigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	in die Bundesregierung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	in die deutsche Gesellschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17		Vergleichen Sie bitte einmal Ihre jetzige (oder letzte) weibliche Vorgesetzte mit Ihrem jetzigen (oder letzten) männlichen Vorgesetzten. Auf wen von beiden treffen die nachfolgenden Aussagen eher zu?			
1 = Trifft eher auf den Mann zu 2 = Trifft auf beide gleichermaßen zu 3 = Trifft eher auf die Frau zu 4 = Trifft auf keinen von beiden zu					
		1	2	3	4
1	Kritisiert Untergebene auch in Gegenwart anderer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Lobt Untergebene bei guter Leistung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Weist Änderungsvorschläge zurück.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ermuntert schwächere Untergebene zu größeren Leistungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ändert Arbeitsgebiete und Aufgaben der Untergebenen, ohne es mit ihnen besprochen zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Hilft bei persönlichen Problemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Steht für Untergebene und deren Handlungen ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Überlässt Untergebene sich selbst, ohne sich nach dem Stand ihrer Arbeit zu erkundigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	„Schikaniert“ Untergebene, die einen Fehler gemacht haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Entscheidet und handelt, ohne es vorher mit Untergebenen abzusprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Schafft in Gesprächen mit Untergebenen eine gelöste Stimmung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Fühlt sich übergangen, wenn Untergebene selbstständig Entscheidungen treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ist meist freundlich und zugänglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Reißt durch seine/ihre Aktivität Untergebene mit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Beteiligt bei wichtigen Entscheidungen die Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Lässt persönlichen Ärger mit Vorgesetzten an Untergebenen aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Bleibt auch freundlich, wenn Fehler entdeckt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Begrüßt es, wenn Untergebene eigene Ideen einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Interessiert am persönlichen Wohlergehen der Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Passt Aufträge genau den Fähigkeiten und Leistungsmöglichkeiten der Untergebenen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Vergreift sich im Umgangston.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Ist nach Auseinandersetzungen mit Untergebenen nachtragend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Ist in Krisenzeiten optimistisch und spornt zu größerer Aktivität an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18		Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen zu Ihrer soldatischen Einstellung und zu Ihrer Dienstzeit?				
1 = Trifft voll und ganz zu 2 = Trifft eher zu 3 = Teils/teils 4 = Trifft eher nicht zu 5 = Trifft überhaupt nicht zu						
		1	2	3	4	5
1	Ich bin stolz, Soldat/Soldatin zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ich identifiziere mich mit den mir gestellten Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ich leiste einen wertvollen Beitrag zur Auftragsbefreiung meiner Einheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ich bin gerne Soldat/Soldatin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ich stehe hinter dem Auftrag der Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Für mich ist der Dienst in der Bundeswehr in erster Linie ein Bekenntnis zu unserem Staat und seiner demokratischen Grundordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Meine persönlichen Vorstellungen vom Soldatenberuf konnte ich bis jetzt verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ich würde jederzeit wieder diesen Beruf wählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18 Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen zu Ihrer soldatischen Einstellung und zu Ihrer Dienstzeit?						
1 = Trifft voll und ganz zu		3 = Teils/teils	5 = Trifft überhaupt nicht zu			
2 = Trifft eher zu		4 = Trifft eher nicht zu				
		1	2	3	4	5
9	Ich habe mir meine Dienstzeit als Soldat/Soldatin anders vorgestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Ich kann einem Freund empfehlen, Soldat zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Ich kann einer Freundin empfehlen, Soldatin zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bisher konnte ich überwiegend sinnvolle Tätigkeiten ausüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ich bedaure meine Entscheidung, Soldat/ Soldatin zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19 Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die sich auf die internationale Politik, Streitkräfte und militärische Operationen beziehen. (Bitte kreuzen Sie an, wie stark Sie jeweils diesen Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen.)						
1 = Stimme voll und ganz zu		3 = Teils/teils	5 = Stimme überhaupt nicht zu			
2 = Stimme eher zu		4 = Stimme eher nicht zu				
		1	2	3	4	5
1	Der Dienst in der Bundeswehr ist eine Berufung, bei der man seinem Land dient.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Wenn man sich entscheidet, eine militärische Laufbahn einzuschlagen, muss einem klar sein, dass man vielleicht in einem Einsatz/Krieg kämpfen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Manchmal ist militärische Gewalt notwendig, um die nationalen Interessen zu schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Es ist wichtig, Ländern in Not zu helfen, wenn wir das können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Alle Deutschen sollten bereit sein, für ihr Land zu kämpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Die Vorbereitung auf friedenserhaltende Missionen (Peacekeeping) ist ein wichtiger Teil der militärischen Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Wir sollten uns zuallererst als Deutsche verstehen. Erst danach können wir es uns leisten, uns als Weltbürger zu sehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Die wichtigste Aufgabe der Bundeswehr besteht darin, auf einen Krieg vorbereitet zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	So wie die menschliche Natur nun einmal ist, wird es immer Krieg geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Die Auseinandersetzung mit dem Terrorismus zeigt, dass der Kampf doch wichtiger ist als das Peacekeeping.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20 Es wird viel von der größeren Verantwortung gesprochen, die dem vereinten Deutschland weltweit zugewachsen ist. Was meinen Sie, wie sollte sich Deutschland in der internationalen Politik am ehesten verhalten?	
Sollte Deutschland ...	
1	eher eine aktive Politik verfolgen und bei der Bewältigung von Problemen, Krisen und Konflikten mithelfen <u>oder</u> <input type="checkbox"/>
2	sich eher auf die Bewältigung der eigenen Probleme konzentrieren und sich aus Problemen, Krisen und Konflikten anderer möglichst heraushalten? <input type="checkbox"/>

21 Auch in der Politik kann man nicht alles auf einmal haben. Auf nachfolgender Liste finden Sie vier Ziele, die man in der Politik verfolgen kann. Wenn Sie zwischen diesen verschiedenen Zielen wählen müssten, welches Ziel erschien Ihnen persönlich am wichtigsten? Welche Ziele kämen dann?		
Bitte nummerieren Sie die Ziele in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit 1 = Wichtigstes Ziel 2 = Zweitwichtigstes Ziel etc.		
	Rangfolge	
1	Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung in diesem Land.	
2	Mehr Einfluss der Bürgerinnen/Bürger auf die Entscheidungen der Regierung.	
3	Kampf gegen die steigenden Preise.	
4	Schutz des Rechts auf freie Meinungsäußerung.	

22	Nun möchten wir Sie nach Ihrer politischen Selbsteinschätzung fragen. Dabei werden von vielen Menschen die Begriffe <i>links</i> und <i>rechts</i> verwendet, um unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wo würden Sie sich sehen?
1	Sehr links <input type="checkbox"/>
2	Links <input type="checkbox"/>
3	Eher links <input type="checkbox"/>
4	Mitte <input type="checkbox"/>
5	Eher rechts <input type="checkbox"/>
6	Rechts <input type="checkbox"/>
7	Sehr rechts <input type="checkbox"/>

23	Wenn Ihr Partner/Ihre Partnerin voll oder in Teilzeit berufstätig ist, ist Ihr Partner/Ihre Partnerin ...
1	Ich lebe nicht in einer festen Partnerschaft. / Ich bin nicht verheiratet. <input type="checkbox"/>
2	voll berufstätig? <input type="checkbox"/>
3	in Teilzeit berufstätig? <input type="checkbox"/>
4	arbeitssuchend gemeldet? <input type="checkbox"/>
5	nicht berufstätig? <input type="checkbox"/>
6	Soldat/Soldatin? <input type="checkbox"/>
7	Zivilbeschäftigte/Zivilbeschäftigter bei der Bundeswehr? <input type="checkbox"/>
8	Selbstständige/Selbstständiger? <input type="checkbox"/>
9	außerhalb der Bundeswehr berufstätig? <input type="checkbox"/>

24	Leben zurzeit in Ihrem Haushalt Kinder, für die Sie eine Fürsorgeverpflichtung haben?										
1	Nein (weiter Frage 26) <input type="checkbox"/>										
2	Ja (weiter mit Frage 27) <input type="checkbox"/>										
Wenn ja, um wie viele Kinder handelt es sich dabei? (Bitte nur eine Ziffer pro Kästchen!) <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>											

25	Wenn Sie Kinder haben und gegenwärtig in einer festen Partnerschaft leben oder verheiratet sind und einen gemeinsamen Haushalt führen: Wie organisieren Sie mit Ihrer/Ihrem Partner/in die Kindererziehung?
1	Das mache ich ganz alleine. <input type="checkbox"/>
2	Das mache überwiegend ich. <input type="checkbox"/>
3	Das machen wir je zur Hälfte. <input type="checkbox"/>
4	Das macht überwiegend mein Partner/meine Partnerin. <input type="checkbox"/>
5	Das macht mein Partner/meine Partnerin ganz alleine. <input type="checkbox"/>
6	Ich habe derzeit keine/n Partner/in <input type="checkbox"/>

26	Falls Sie noch kinderlos sind: Möchten Sie gerne eine eigene Familie mit Kindern haben?
1	Ja <input type="checkbox"/>
2	Nein <input type="checkbox"/>

27	In welchen Bereichen haben sich für Sie persönlich bislang während Ihres Dienstes in der Bundeswehr Schwierigkeiten ergeben? (Bitte äußern Sie sich zu jedem Bereich)						
1 = Ja 2 = Eher ja 3 = Teils/teils 4 = Eher nein 5 = Nein 6 = Trifft nicht zu							
		1	2	3	4	5	6
1	Körperliche Anforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Psychische Anforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Basis/Physical Fitness Test	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Leistungstests im Rahmen der technischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Leistungstests im Rahmen der allgemein-militärischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Schwangerschafts- / Mutterschutzregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung / Telearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Vereinbarkeit Familie - Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Partnerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Unfares Verhalten von männlichen Kameraden (auf gleicher Stufe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Unfares Verhalten von weiblichen Kameraden (auf gleicher Stufe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Unfares Verhalten von männlichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Unfares Verhalten von weiblichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Sexuelle Übergriffe im Inlandsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Sexuelle Übergriffe im Auslandseinsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Rauer Umgangston	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Schikanen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28	Bitte nehmen Sie jeweils Stellung zu den folgenden Aussagen über Auslandseinsätze.					
1 = Stimme voll zu 2 = Stimme eher zu 3 = Teils/teils 4 = Stimme eher nicht zu 5 = Stimme gar nicht zu						
		1	2	3	4	5
1	Auslandseinsätze gehören zum Beruf des Soldaten/der Soldatin, auch wenn das Privatleben in Mitleidenschaft gezogen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Männliche Soldaten mit Kindern im Vorschulalter sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Soldatinnen mit Kindern im Vorschulalter sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Allein erziehende Soldaten und Soldatinnen mit Kleinkindern sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Allein erziehende Soldaten und Soldatinnen mit Kindern im Vorschulalter sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Allein erziehende Soldaten und Soldatinnen mit Kindern in der Grundschule sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29	Wenn Sie über den Dienst und Ihre Familie/Ihr Privatleben nachdenken, wie beurteilen Sie jeweils die folgenden Aussagen?						
1 = <i>Trifft zu</i>		3 = <i>Teils/teils</i>		5 = <i>Trifft nicht zu</i>			
2 = <i>Trifft eher zu</i>		4 = <i>Trifft eher nicht zu</i>		6 = <i>Kann ich nicht sagen</i>			
		1	2	3	4	5	6
1	Mein derzeitiges Familienleben/ Privatleben kann ich mit meinem Beruf gut vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Auf Grund des Dienstes hatte ich schon einmal eine Partnerschaftskrise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Auf Grund des Dienstes ist bei mir schon einmal eine Partnerschaft auseinander gegangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Meine Familie beklagt die häufigen Wohnortwechsel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Meine Kinder beklagen sich, dass ich häufig nicht zuhause bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Meine Familie unterstützt mich, mit den besonderen Anforderungen des Dienstes als Soldat/Soldatin fertig zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30	Haben Sie sich in der Bundeswehr schon einmal sexuell belästigt geföhlt?					
Als sexuelle Belästigungen gelten Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen sowie Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung.						
A	Bemerkungen/Witze sexuellen Inhalts					
1	Nein			<input type="checkbox"/>		
2	Einmal			<input type="checkbox"/>		
3	Mehrfach			<input type="checkbox"/>		
4	Häufig			<input type="checkbox"/>		
B	Unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen					
1	Nein			<input type="checkbox"/>		
2	Einmal			<input type="checkbox"/>		
3	Mehrfach			<input type="checkbox"/>		
4	Häufig			<input type="checkbox"/>		
C	Unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen, wie z. B. Streicheln der Schulter, Berührungen an Brust oder Gesäß					
1	Nein			<input type="checkbox"/>		
2	Einmal			<input type="checkbox"/>		
3	Mehrfach			<input type="checkbox"/>		
4	Häufig			<input type="checkbox"/>		
D	Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung (sexuelle Nötigung, Vergewaltigung)					
1	Nein			<input type="checkbox"/>		
2	Ja			<input type="checkbox"/>		

31	Von wem föhlten Sie sich sexuell belästigt?				
(Mehrfachnennungen möglich)					
1 = <i>Bemerkungen/Witze sexuellen Inhalts</i> 2 = <i>Zeigen/Anbringen pornografischer Darstellungen</i> 3 = <i>Unerwünschte körperliche Berührungen</i> 4 = <i>Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung</i>					
		1	2	3	4
1	Von einem <i>männlichen</i> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Von einer <i>weiblichen</i> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Von einem <i>Kameraden</i> auf gleicher Stufe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Von einer <i>Kameradin</i> auf gleicher Stufe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Von einem <i>männlichen</i> Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Von einer <i>weiblichen</i> Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Dienst in der Bundeswehr?						
	Sehr zufrieden	Zufrieden	Eher zufrieden	Teil/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33	Wie wichtig ist Ihnen bei einem Arbeitgeber, ...						
	<i>1 = Wichtig</i>	<i>3 = Teils/teils</i>	<i>5 = Unwichtig</i>				
	<i>2 = Eher wichtig</i>	<i>4 = Eher unwichtig</i>	<i>6 = Weiß nicht</i>				
		1	2	3	4	5	6
1	dass Sie eine herausfordernde und interessante Tätigkeit ausüben können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	dass Sie sich entfalten und entwickeln können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	dass Sie befördert werden oder Karriere machen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	dass Sie selbstständig planen und entscheiden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	dass Sie sich mit den Zielen des Arbeitgebers identifizieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	dass die berufliche Tätigkeit mit Ihren Wertvorstellungen vereinbar ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	dass Sie vorbildliche Vorgesetzte haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	dass Sie nette Kameradinnen/Kameraden haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	dass alle Beschäftigten bei wichtigen Fragen beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	dass es Teamwork gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	dass es eindeutige Verantwortlichkeiten in einer klaren Hierarchie gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	dass Sie Mitarbeiter/innen führen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	dass es sich um einen angesehenen und geachteten Arbeitgeber handelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	dass Sie Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	dass Sie gut bezahlt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	dass der Arbeitgeber Angebote zur Kinderbetreuung bereitstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	dass Ihr Arbeitsplatz sicher ist und man nicht arbeitslos wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	dass Ihre Tätigkeit körperlich herausfordernd ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	dass Ihre Tätigkeit geistig anspruchsvoll ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	dass Sie mit hochmoderner Technik umgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	dass Sie auch in anderen Ländern eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	dass Sie anderen helfen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Anderes, bitte nennen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34	Gibt es neben der Bundeswehr einen anderen Arbeitgeber, bei dem Sie gerne beschäftigt wären?		
1	Nein <input type="checkbox"/>	2	Ja <input type="checkbox"/>
Wenn ja, bitte nennen:			

35	Welche genannten Punkte sprechen dabei für die Bundeswehr (Bw), welche für den anderen Arbeitgeber (AG)?						
	<i>1 = Spricht stark für die Bw</i>	<i>4 = Spricht eher für den anderen AG</i>					
	<i>2 = Spricht eher für die Bw</i>	<i>5 = Spricht stark für den anderen</i>					
	<i>3 = Spricht für beide AG</i>	<i>6 = Weiß nicht</i>					
		1	2	3	4	5	6
1	Ich kann eine herausfordernde und interessante Tätigkeit ausüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ich kann mich entfalten und entwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ich kann befördert werden oder Karriere machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ich kann selbstständig planen und entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ich kann mich mit den Zielen des Arbeitgebers identifizieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ich kann die berufliche Tätigkeit mit meinen Wertvorstellungen vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ich habe vorbildliche Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ich habe nette Kameradinnen/Kameraden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Alle Beschäftigten werden bei wichtigen Fragen beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Es gibt Teamwork.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Es gibt eindeutige Verantwortlichkeiten in einer klaren Hierarchie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35 Welche genannten Punkte sprechen dabei für die Bundeswehr (Bw), welche für den anderen Arbeitgeber (AG)?						
1 = Spricht stark für die Bw		4 = Spricht eher für den anderen AG				
2 = Spricht eher für die Bw		5 = Spricht stark für den anderen				
3 = Spricht für beide AG		6 = Weiß nicht				
	1	2	3	4	5	6
12 Ich kann Mitarbeiter/innen führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Frauen und Männer sind gleichberechtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Es handelt sich um einen angesehenen und geachteten Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Ich kann Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Ich werde gut bezahlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Der Arbeitgeber stellt Angebote zur Kinderbetreuung bereit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Der Arbeitsplatz ist sicher und man wird nicht arbeitslos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Die Tätigkeit ist körperlich herausfordernd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Die Tätigkeit ist geistig anspruchsvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Ich kann mit hochmoderner Technik umgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Ich werde auch in anderen Ländern eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Ich kann anderen helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 Anderes, bitte nennen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36 Welcher Laufbahngruppe gehören Sie an?	
1 Mannschaften	<input type="checkbox"/>
2 Unteroffiziere o.P.	<input type="checkbox"/>
3 Unteroffiziere m.P.	<input type="checkbox"/>
4 Offiziere	<input type="checkbox"/>
5 Stabsoffiziere oder höher	<input type="checkbox"/>

37 Welchen Status haben Sie?	
1 FWDL	<input type="checkbox"/>
2 Zeitsoldat	<input type="checkbox"/>
3 Berufssoldat	<input type="checkbox"/>

38 In welchem Bereich, in welcher Teilstreitkraft, in welchem Organisations-Bereich sind Sie tätig?	
1 Heer	<input type="checkbox"/>
2 Luftwaffe	<input type="checkbox"/>
3 Marine	<input type="checkbox"/>
4 Streitkräftebasis	<input type="checkbox"/>
5 Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr	<input type="checkbox"/>
6 BMVg	<input type="checkbox"/>
7 Anderer Bereich	<input type="checkbox"/>

39 Welcher der folgenden Kategorien würden Sie Ihre derzeitige Tätigkeit selbst am ehesten zuordnen?	
1 Kampf	<input type="checkbox"/>
2 Kampfunterstützung, allgemein	<input type="checkbox"/>
3 Nachschub/Versorgung	<input type="checkbox"/>
4 Wartung und Instandsetzung von Material	<input type="checkbox"/>
5 Stabsverwendung	<input type="checkbox"/>
6 Führung/Führungsunterstützung	<input type="checkbox"/>
7 Medizinische Versorgung	<input type="checkbox"/>

40 Wie lange sind Sie bereits bei der Bundeswehr?	
1 1 bis 4 Jahre	<input type="checkbox"/>

47	Wie ist Ihr Familienstand? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort.)	
1	Ledig (ohne feste Beziehung)	<input type="checkbox"/>
2	Partnerschaft/Lebensgemeinschaft	<input type="checkbox"/>
3	Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft	<input type="checkbox"/>
4	Geschieden/getrennt lebend	<input type="checkbox"/>
5	Verwitwet	<input type="checkbox"/>

48	Welcher Religion bzw. Konfession gehören Sie an?	
1	Keiner	<input type="checkbox"/>
2	Evangelisch	<input type="checkbox"/>
3	Katholisch	<input type="checkbox"/>
4	Jüdisch-mosaisch	<input type="checkbox"/>
5	Islamisch	<input type="checkbox"/>
6	Andere	<input type="checkbox"/>