

Soldat, weiblich, Jahrgang 2001

Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration  
von Frauen in die Bundeswehr – Erste Befunde

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT  
DER BUNDESWEHR

Gerhard Kümmel, Ines-Jacqueline Werkner (Hrsg.)

**Soldat, weiblich, Jahrgang 2001**

Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration  
von Frauen in die Bundeswehr – Erste Befunde

Strausberg, Januar 2003



Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Copyright by  
SOWI 2003

Alle Rechte vorbehalten

ISSN 0342-2569

Druck:

Wehrbereichsverwaltung Ost

Sozialwissenschaftliches  
Institut der Bundeswehr

Prötzeler Chaussee 20

15344 Strausberg

Tel.: 03341/58-1801

Fax: 03341/58-1802

*[www.sowi-bundeswehr.de](http://www.sowi-bundeswehr.de)*

## **Zusammenfassung**

Seit Januar 2001 stehen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland alle Bereiche der Bundeswehr offen. Der vorliegende Bericht präsentiert die ersten Ergebnisse der unterschiedliche Methoden verwendenden Begleituntersuchung, die das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SOWI) im Zusammenhang mit dem Prozess der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen durchführt. Ziele dieser Begleituntersuchung sind die Frage nach Hinweisen auf mögliche Probleme im Integrationsprozess und ggf. die Identifizierung von Bereichen, in denen ein Nachsteuerungsbedarf besteht.

Den Untersuchungsbefunden zufolge ist zu sagen, dass in dem Prozess der weiteren Öffnung auf der organisatorisch-technischen Ebene bislang nur wenig Anhaltspunkte zu finden sind, die auf einen unmittelbaren Nachsteuerungsbedarf hinweisen. Dennoch ist ein Problembereich in seiner Markanz evident. Hierbei handelt es sich um die Vereinbarkeit von Familie/Partnerschaft und Beruf. In diesem Bereich wird es besonderer Anstrengungen bedürfen, um die Bundeswehr mittelbar wie unmittelbar zu einem attraktiven

## **Summary**

Since January 2001, all the specialties of the Bundeswehr are open to women in Germany. This report represents the results of a study that, by means of different methods, has been done by the Bundeswehr Institute of Social Sciences (SOWI) concerning the process of opening the Bundeswehr completely for women. This study has been aiming at elucidating the question whether there are hints for possible problems in the integration process and, if so, at identifying the specialties, branches or areas showing the need of readjustment measures.

The research findings are that in the process of further opening, up to now only a few clues are to be found on the organizational-technical level which point at any immediate need of readjustment measures. Nevertheless, one issue stands out as problematic. Particular problems arise from producing the compatibility of family/partnership and profession. This area will require particular efforts by the Bundeswehr to become an attractive employer – e.g. by using instruments such as flexibilization of duty hours, a surplus pool of positions making

Arbeitgeber zu machen – etwa durch den Einsatz von Instrumenten wie Arbeitszeitflexibilisierung, Stellenkompensationspool für Ausfallzeiten durch Schwangerschaft und Erziehungsurlaub und Familien- und Kinderbetreuung.

Hinsichtlich des Gelingens der sozialen Seite der Integration zeichnen sich durchaus gewisse Schwierigkeiten ab. So finden sich im militärischen Dienstalltag etwa Beispiele von Tokenism: Der Wunsch der Frauen nach Gleichbehandlung wird in der Praxis durch die Gewährung von sozusagen bemutternden Privilegien einerseits und durch allzu penibles Registrieren der Leistungen und Fehlleistungen der im Allgemeinen hoch motivierten Frauen andererseits unterlaufen. Ebenso können teilweise subtile Exklusionsmechanismen nachgewiesen werden, bei denen auch Sexualität als ein Instrument gegen die Integration von Frauen benutzt wird. Hier wäre demnach ein ‚Mission Accomplished‘–Übergang zur Tagesordnung verfrüht.

Die eigentlichen Probleme werden sich möglicherweise erst mittel- und längerfristig, und zwar sozusagen fast paradoxerweise im

up for absence due to pregnancy and parental leave, institutions of family and children care.

There are certain difficulties looming up for the success of the social side of integration. Thus, some examples of tokenism are to be found in the everyday routine: The request of women for equal treatment is being circumvented in practice on the one hand by granting them somehow ‘mothering’ privileges, and on the other by registering too fastidiously performances and mistakes of servicewomen who, as a rule, are highly motivated. Moreover, some – partly subtle – mechanisms of exclusion were revealed where also sexuality is used as an instrument against women’s integration. Thus, it would be too early to pass on to the agenda by marking ‘Mission Accomplished’.

The very problems will probably emerge only on the middle and long term scale, nearly paradoxically in the course of a ‘normalization process’. This points at the necessity of continued efforts in managing the gender relations in the Bundeswehr, of structurally and persistently establishing the gender training within the organization, leading to the sug-

Zuge eines ‚Normalisierungsprozesses‘ zeigen. Dies verweist auf die Notwendigkeit fortgesetzter Anstrengungen im Management der Geschlechterbeziehungen in der Bundeswehr, auf die Notwendigkeit der strukturellen und dauerhaften Verankerung des Gender-Trainings in der Organisation und auf die Anregung, das Gender-Training nach Möglichkeit sogar inhaltlich (in Richtung auf Chancengleichheit) wie auch zeitlich auszudehnen.

Damit ergibt sich insgesamt, dass die soziale Integration der Soldatinnen nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann. Vielmehr ist sie im Sinne eines beständigen Bemühens zu begreifen. Die Förderung, die Herstellung und die Pflege der sozialen Integration der Soldatinnen stellen eine permanente Herausforderung dar und erfordern stete Aufmerksamkeit.

gestion to extend, if possible, the gender training in contents (as for equal opportunity) as well as in duration.

This leads to the result that the social integration of servicewomen cannot be considered as accomplished yet. It has to be perceived rather in the sense of a permanent effort. Establishing, maintaining and promoting the social integration of servicewomen – this is a permanent challenge requiring persistent attention.





## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Zusammenfassende Einleitung</b>	
	Gerhard Kümmel & Ines-Jacqueline Werkner	11
<b>2</b>	<b>Jetzt wird es ernst. Die Einschätzung von Soldatinnen zu Beginn der Grundausbildung. Eine quantitative Untersuchung</b>	
	Peter Michael Kozielski, Gerhard Kümmel & Sibylle Walther	23
<b>3</b>	<b>Warum geht Frau zur Bundeswehr? Motivationen und erste Erfahrungen der neuen Soldatinnen nach der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Eine qualitative Untersuchung</b>	
	Ines-Jacqueline Werkner	81
<b>4</b>	<b>„Liebes Tagebuch!“ – Soldatinnen schreiben über ihren Alltag in der Bundeswehr</b>	
	Gerhard Kümmel	123
	<b>Anhang</b>	149
	<b>Die Autoren</b>	157



## 1 Zusammenfassende Einleitung

*Gerhard Kümmel & Ines-Jacqueline Werkner*

Seit Januar 2001 stehen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland alle Bereiche für einen Dienst in der Bundeswehr offen. Frauen können nun also im Gegensatz zu früher, als sie lediglich auf die Bereiche Sanitäts- und Militärmusikdienst verwiesen waren, auch Kampfpilotinnen, Kampfschwimmerinnen oder auch Panzerfahrerin werden. Damit, d. h. mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes ist nach landläufiger Einschätzung eine der letzten Männerbastionen gefallen. Mit ihm und seiner Entsprechung durch die Bundesregierung steht die Bundeswehr vor einer radikalen Zäsur, die das Selbstverständnis der Streitkräfte mutmaßlich stärker verändern wird als manche der Streitkräftereformen zuvor.

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SOWI) führt im Zusammenhang mit dem Prozess der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung durch, welche Hinweise auf mögliche Probleme der Integration aufspüren und gegebenenfalls Nachsteuerungsbedarf identifizieren soll. In der vorliegenden Zwischenbilanz der sozialwissenschaftlichen Begleituntersuchung wurde sich dem Untersuchungsgegenstand inhaltlich wie methodisch in verschiedener Weise genähert:

(1) In einem ersten Teil legen *Peter Michael Kozielski*, *Gerhard Kümmel* und *Sibylle Walther* die Ergebnisse einer *empirisch-quantitativen* Untersuchung des Jahrganges 2001 der Frauen vor. Sämtlichen Soldatinnen dieses Jahrganges wurde zu diesem Zweck ein Fragebogen übersandt, dessen Ziel es war, mehr über die Hintergründe, die Erwartungen, Hoffnungen und Ziele der weiblichen Soldaten, aber

auch über eventuell bei ihnen bestehende Befürchtungen in Erfahrung zu bringen. Überdies sollten Hinweise auf eventuelle oder bereits existierende Problemlagen und Schwierigkeiten im Integrationsprozess identifiziert werden, um gegebenenfalls nachsteuern zu können. Der Auswertung zufolge ist die ‚typische‘ Soldatin der Bundeswehr zwischen 19 und 23 Jahre alt, lebt vorwiegend in einer Kleinstadt, hat keine Kinder, lebt aber in einer Partnerschaft. Sie besitzt einen Real-schulabschluss und war vor dem Dienstantritt in Schule/Ausbildung oder voll berufstätig. Sie kommt überdurchschnittlich häufig aus den neuen Bundesländern und ist konfessionslos. Die Mehrzahl der Frauen durchläuft die Laufbahngruppe der Mannschaften und Unteroffiziere, gehört dem Heer an und ist eher in ‚nichtkämpfenden‘ Bereichen tätig, obwohl es eine ganze Reihe von Soldatinnen in Kampffunktionen gibt. Im Regelfall sind die Frauen in ihren Wunschverwendungen tätig.

Bei den Motiven spielen folgende Aspekte eine Rolle: die Kameradschaft in den Streitkräften, der Wunsch, einen abwechslungsreichen Beruf zu ergreifen und auszuüben, die Möglichkeit der Nutzung beruflicher Weiterbildungsangebote der Bundeswehr und die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Entscheidung für den freiwilligen Dienst in den Streitkräften wird von dem familiären Umfeld der Soldatinnen überwiegend mitgetragen. Lediglich bei den in Partnerschaft lebenden Frauen signalisieren weniger als die Hälfte ihrer Partner ihre Zustimmung, was auf antizipierte Probleme hinsichtlich der Kompatibilisierung von Partnerschaft und Beruf und damit auf ein nicht unerhebliches Konfliktpotenzial in den Partnerbeziehungen der Soldatinnen verweist. Gleichzeitig kann dies indes auch als Indiz für die Robustheit des Wunsches der Frauen, beruflich in einem fordernden und von Männern dominierten Umfeld zu arbeiten, gewertet werden.

Die Informationsarbeit der Bundeswehr wird von den Soldatinnen recht unterschiedlich bewertet, so dass in diesen Bereichen durchaus Nachbesserungsbedarf besteht. Das Einstellungsverfahren wird von den Soldatinnen überwiegend als fair empfunden. Die Einrichtung der Ansprechstellen für die spezifischen Belange weiblicher Soldaten trifft auf der normativen Ebene auf große positive Resonanz, doch ist die Kenntnis ihrer tatsächlichen Existenz mehrheitlich unbekannt. Auch wurde die Infobroschüre der Bundeswehr zur sozialen Absicherung recht häufig nicht ausgegeben.

Die neuen Soldatinnen rechnen zwar mit gewissen Schwierigkeiten in ihrem neuen beruflichen Umfeld, doch bewegen sich diese auf einer niedrigen und damit handhabbaren Intensitätsstufe. Insgesamt spricht daraus der nachdrückliche Wille der Soldatinnen, die anstehenden Herausforderungen und Probleme zu meistern. Dennoch bestehen durchaus einige Restzweifel vor allem in Bezug auf die körperlichen Anforderungen, die Partnerschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hinsichtlich möglicher Befürchtungen oder sogar Ängste werden von den Soldatinnen unfaires Verhalten weiblicher Kameraden und Schikanierung angegeben, doch liegen die Befürchtungen insgesamt auf einem noch niedrigeren Intensitätspegel als die erwarteten Schwierigkeiten. Sexistisches Verhalten oder gar sexuelle Übergriffe werden bestenfalls peripher unter dem Rubrum Befürchtungen erwähnt.

Zum Zeitpunkt der Befragung zu Beginn der Grundausbildung können sich bereits rund drei Fünftel der Frauen vorstellen, ihre Verpflichtungszeit zu verlängern. Damit korrespondiert, dass neun von zehn Frauen eine langfristige Berufstätigkeit anstreben, was ihren Willen zur Berufstätigkeit eindrucksvoll dokumentiert. Das bedeutet jedoch nicht, dass Familie und Kinder keine Rolle mehr spielen. Ganz im Gegenteil ist es für drei Viertel der Frauen wichtig, einmal eine eigene

Familie mit Kindern zu haben. Demnach besteht für die Frauen keine Unvereinbarkeit von Mutterrolle und militärischem Dienst, oder, anders formuliert, sie erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er diese Vereinbarkeit herstellt und fördert.

Auf markante Diskrepanzen zwischen männlichen und weiblichen Soldaten verweist schließlich der Vergleich der Einschätzungen von Soldaten und Soldatinnen zu dem Öffnungsprozess der Bundeswehr. So sind die Soldatinnen wesentlich öffnungsfreundlicher, weniger skeptisch hinsichtlich der Wirkungen der Integration von Frauen auf die militärische Effektivität, weniger pessimistisch hinsichtlich der Effekte der Öffnung auf den dienstlichen Alltag und weitaus weniger einem traditionellen Frauen- (und damit auch einem traditionellen Männer-) Bild verhaftet. Gewisse Kongruenzen hingegen zeigen sich bei der Einschätzung von außerorganisatorischen Implikationen und den Integrationsprinzipien, denen der Öffnungsprozess folgen soll. Hier ist namentlich die Gleichbehandlung für beide Geschlechter zentrales Prinzip, die somit quasi so etwas wie den Schlüssel für das Gelingen des Integrationsprozesses formt.

Insgesamt lässt sich dieser empirisch-quantitativen Studie zufolge sagen, dass in dem Prozess der weiteren Öffnung auf der organisatorisch-technischen Ebene bislang nur wenig Anhaltspunkte zu finden sind, die auf einen unmittelbaren Nachsteuerungsbedarf hinweisen. Dennoch ist ein Problembereich in seiner Markanz evident. Hierbei handelt es sich wie bei zwei Seiten einer Medaille um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits und von Partnerschaft und Beruf andererseits. In diesem Bereich wird es besonderer Anstrengungen bedürfen, um die Bundeswehr mittelbar wie unmittelbar zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen. Sowohl für die Frauen, die bereits ihren Dienst in der Bundeswehr angetreten haben und die schon allein aus Rentabilitäts Gesichtspunkten heraus für eine gewisse, zumeist

begrenzte Zeit an die Organisation zu binden wären, wie auch für diejenigen, die sich überlegen, zur Bundeswehr zu gehen, wird dieses Themenfeld von ausschlaggebender Bedeutung sein, so dass die Bundeswehr gut beraten wäre, hier konsequent proaktiv zu handeln und Instrumente wie Arbeitszeitflexibilisierung, Stellenkompensationspool und Familien- und Kinderbetreuung durch die Bundeswehr durchzudenken.

Hinsichtlich des Gelingens der sozialen Seite der Integration deuten die Meinungsunterschiede zwischen Soldaten und Soldatinnen zu den verschiedenen Dimensionen des Integrationsprozesses bereits zu diesem Zeitpunkt auf doch erheblich verschiedene Sichtweisen und Vorstellungen hin, die sich in der Praxis der Integration als Bürde erweisen könnten. Nichts wäre demnach verfrühter als ein ‚Mission Accomplished‘ – Übergang zur Tagesordnung. Erstens ist Situation der Frauen des Jahrganges 2001 gekennzeichnet durch eine hohe Motivation und einen hohen Erfolgswillen seitens der Frauen; sie sind die Ersten, die in allen Tätigkeitsbereichen Dienst leisten können, und sie ‚betreten‘ den sozialen Raum mit einem hohen Informationskapital über die militärischen Verhältnisse. Zweitens sind die männlichen Akteure im interaktiven Umgang stark an die Politik der Bundeswehr gebunden, d. h. die Organisation widmet dem Öffnungsprozess eine sehr hohe Aufmerksamkeit. Das dritte Spezifikum ist die ‚Kontrollfunktion‘ des starken medialen Interesses an den Frauen in der Bundeswehr.

Nimmt das Gewicht dieser Einflussfaktoren ab, gleich auf welcher Seite des gleichschenkligen Dreiecks, dann könnten sich Problemschwerpunkte herauskristallisieren, d. h. die eigentlichen Probleme werden sich möglicherweise erst mittel- und längerfristig, und zwar sozusagen fast paradoxerweise im Zuge eines ‚Normalisierungsprozesses‘ zeigen. Dies verweist auf die Notwendigkeit fortgesetzter An-

strengungen im Management der Geschlechterbeziehungen in der Bundeswehr, auf die Notwendigkeit der strukturellen und dauerhaften Verankerung des Gender-Trainings in der Organisation und auf die Anregung, das Gender-Training nach Möglichkeit sogar inhaltlich (in Richtung auf Chancengleichheit) wie auch zeitlich auszudehnen.

(2) In diesem Teil erfolgt eine Annäherung an den Untersuchungsgegenstand auf *empirisch-qualitative* Weise, d. h. es wurden Interviews mit Soldatinnen ausgewertet, die sich hierfür freiwillig gemeldet hatten. *Ines-Jacqueline Werkner* widmet sich der Frage, was die Soldatinnen motiviert hat, zur Bundeswehr zu gehen, und welche Erfahrungen sie bislang gemacht haben.

Hinsichtlich der Motivationen spielen für die befragten Soldatinnen – stark animiert durch ihr persönliches Umfeld – insbesondere berufliche Perspektiven und ökonomische Motive eine große Rolle. Militärspezifische bzw. soldatische Aspekte stehen dagegen nicht unmittelbar im Vordergrund. Entsprechend den Interviews kommen aber auch emanzipatorische Elemente zum Tragen.

Im Hinblick auf die Integration der Frauen in die Bundeswehr lässt sich bis dato eine positive Bilanz ziehen. Der überwiegende Teil der befragten Frauen konnte relativ gut einschätzen, was sie in der Bundeswehr erwartet. Positiv bewertet wird vor allem das „Gefordert-Werden“, d. h. Arbeitstage, die das Gefühl vermitteln, etwas geschafft zu haben, etwas mitnehmen zu können und eventuell sogar Höchstleistungen vollbracht zu haben. Die Studie ergab auch, dass ein Großteil der Vorgesetzten deutlich bemüht ist, keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Soldaten zu machen. So hat die Mehrheit der befragten Frauen auch das Gefühl, in der Bundeswehr als Soldatin und nicht nur als Frau gesehen zu werden. Das trifft sowohl auf die Vorgesetzten als auch auf die männlichen Kameraden zu.



Dementsprechend hoch ist der Zufriedenheitsgrad der Mehrheit der befragten Frauen mit ihrer bisherigen Zeit in der Bundeswehr. Die in einzelnen Interviews geäußerten Unzufriedenheiten bezogen sich in erster Linie auf den Verwendungsbereich und die diesbezüglichen Informationen durch die Wehrdienstberater.

Des Weiteren wurde die Existenz eines Tokenism untersucht. Das auf Kanter zurückgehende Theorem bezieht sich auf die quantitative Zusammensetzung einer Organisation, wonach eine soziale Gruppe mit einem Anteil unter 15 Prozent nicht als integriert betrachtet werden kann. Damit befinden sich die Frauen in der Bundeswehr schon per Definitionem in einer Tokensituation.

Äußere Merkmale eines Tokenism wie eine verstärkte Visibilität oder auch gewisse Polarisierungs- und Assimilationstendenzen konnten in den Interviews – wenn auch nicht immer im definitorischen Sinne – gleichfalls festgestellt werden. Als Anzeichen einer Polarisierung gelten beispielsweise geschlechtsspezifische Sprüche, Pfiffe etc. seitens der männlichen Soldaten. Darauf eingestellt, in eine Männerdomäne hineinzukommen, bewerten die befragten Soldatinnen derartige Verhaltensweisen aber zumeist als ein Charakteristikum einer solchen und geben an, diesbezüglich entsprechend reagieren zu können. Auch zeigt sich, dass diese Verhaltensweisen im täglichen Umgang miteinander dann deutlich nachlassen. Als häufig polarisierend empfinden die befragten Soldatinnen dagegen die im Zusammenhang mit der Gefahr der sexuellen Belästigung erlassenen und an die Adresse der männlichen Soldaten gerichteten Verhaltensvorschriften. Das verstärke oft unnötig die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Kameraden, löse Berührungängste aus und schade der Kameradschaft. Hierbei handelt es sich sicherlich nicht um eine bewusste Polarisierung seitens der männlichen Soldaten im Sinne des Kanter'schen „boundary heightening“, die Wirkung auf die Frauen erweist sich aber

als vergleichbar. Des Weiteren könnten sich die fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen als polarisierend auswirken. Soldatinnen mit Kindern sind gegenwärtig oft nur eingeschränkt einsatzfähig. Angesichts der inzwischen hohen Anzahl von Auslandseinsätzen kann sich diese Problematik zunehmend als ein Integrationshemmnis herausstellen.

Entsprechend den Interviews versuchen die befragten Soldatinnen – als Reaktion auf ihre Tokensituation – in der Regel, aktiv aus ihrer Sonderrolle herauszukommen und fordern in diesem Zusammenhang eine konsequente Gleichbehandlung. Für diese Frauen gilt die Gleichbehandlung als wesentliches Postulat der Integration.

Als eine zusätzliche Maßnahme zur Kontrolle und Förderung der Integration wird in diesem Beitrag ein Analogon zum „Total E-Quality Deutschland e.V.“ vorgeschlagen, dessen Ziel es ist, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu erreichen und einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeizuführen. Die Anwendung eines derartigen Konzeptes auf die Bundeswehr könnte die Integration von Frauen qualitativ messbar machen sowie der Bewertung und dem Vergleich von Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit dienen.

(3) Eine dritte Variante der Annäherung an den Untersuchungsgegenstand verfolgte *Gerhard Kümmel* mit der *qualitativen* Analyse von Tagebüchern, welche einige Soldatinnen freiwillig geführt haben. Wegen des geringen Rücklaufes kann dieser Teil der Begleituntersuchung zwar bestenfalls als Streiflicht zum Prozess der Integration von Frauen in die Bundeswehr begriffen werden, doch stützen die Befunde in großen Teilen die Ergebnisse der vorangegangenen Teile der Begleitstudie. So ist die Angabe von Motiven zur Berufswahl durchaus ähnlich wie die in der Fragebogen- und auch in der Interview-

Analyse. Bei der körperlichen Leistungsfähigkeit innerhalb der Analyse-kategorie der Soldatischen Berufsmerkmale erwies es sich, dass erstens Soldatinnen mit Soldaten durchaus Schritt halten können, worauf diese stolz sind und was sie weiterhin motiviert, und zweitens die geforderten Leistungskriterien zuweilen auch von Ausbildern und Vorgesetzten nicht erbracht werden, was den Eindruck doppelter Standards hinterlässt. In Bezug auf den Umgang mit Waffen und Waffentechnik offenbarten sich ein in dieser Form oftmals nicht vermutetes genuines Interesse von Soldatinnen an Waffen und Waffentechnik und gute Schießqualitäten von Frauen. Als schwierig zu bewältigen werden die Trennung von Zuhause und die mitunter beträchtliche Entfernung zwischen dem Wohn- und dem Dienstort wahrgenommen.

Hinsichtlich der Analyse-kategorie der Soldatischen Interaktion deutet die Tagebuch-Analyse darauf hin, dass die Beziehungen der Soldatinnen untereinander weniger problematisch empfunden werden als diejenigen zu ihren weiblichen Vorgesetzten. Bezüglich des Verhältnisses von Soldatinnen zu Soldaten wird dieser Befund in Teilen repliziert. Hierbei spielt eine Rolle, dass die letzteren in der Wahrnehmung der Soldatinnen die männlichen Rekruten in Teilen anders behandeln als die weiblichen. Im Allgemeinen scheint ein zufriedenstellendes Verhältnis in der Grundausbildung relativ leichter zu bewerkstelligen zu sein als in der Stammeinheit. Die Soldatinnen geben zwar an, dass sie sich in beiden Bereichen praktisch erst einmal beweisen müssten, doch scheint die zu passierende Messlatte in der Stammeinheit höher zu liegen. Hier werden in den Tagebüchern Ausschlussmechanismen deutlich. Allerdings ist das Verhältnis im Zeitablauf auch veränderbar, sowohl zum Positiven wie zum Negativen. Integrierend wirken hierbei vor allem gemeinsame Erlebnisse wie Leistungsmärsche, Übungsplatzaufenthalte, Biwaks, Manöver etc.

In der Analysekategorie Soldatische Interaktion wird auch das Themenfeld Sexualität behandelt. Dabei zeichnet sich ein Muster ab, wonach aus der Sicht der Frauen durch die Öffnung der Bundeswehr für selbige den männlichen Soldaten der Problembereich der Sexualität bewusster wird, was zuweilen offenbar auch als Bedrohung empfunden wird. Die Soldatin wird hier in der Rolle der quasi wehrkraftzeretzenden Verführerin gesehen. Sexualität wird dann auch als ein Instrument gegen die Integration von Frauen benutzt. Denn Gerüchte und Gerede werden zu die soziale Integration der Soldatinnen behindernden und untergrabenden Exklusionsinstrumenten, denen die Soldatinnen wiederum offenbar auch mit Strategien der Selbstisolation begegnen.

Schließlich wird in dieser Analysekategorie noch der Tokenismus deutlich. Es zeigt sich der Wunsch der Frauen nach Gleichbehandlung, die in der Praxis durch die Gewährung von sozusagen bemutternden Privilegien einerseits und durch allzu penibles Registrieren der Leistungen und Fehlleistungen der Frauen andererseits unterlaufen wird. Überdies belegen die Tagebücher, zumindest subjektiv, d. h. aus der Sicht der Frauen, die vorhandene und praktizierte Existenz von Frauenfeindlichkeit, welche die soziale Integration von Soldatinnen ebenfalls erschwert.

Hinsichtlich der Analysekategorie Partnerschaft ergab die Auswertung der Tagebücher Hinweise auf vorhandene Probleme in der Partnerschaft, insbesondere hinsichtlich der Aufgabenverteilung im Haushalt. Partnerschaften zwischen einer Soldatin und einem Soldaten erscheinen dabei anhand der vorliegenden Tagebücher angesichts eines gemeinsamen Erfahrungshorizontes als etwas weniger problematisch als die zu einem nicht der Bundeswehr angehörenden Partner. In solchen in den Tagebüchern berichteten Fällen wurde die Beziehung durch die

Soldatin kurzerhand beendet, dem Berufsleben wurde demnach Vorzug vor dem Privatleben gegeben.

Bei den Bilanzierungen hinsichtlich der eigenen Person kristallisierte sich eine uneinheitliche Beurteilung heraus: Eindeutig positive Urteile stehen hier neben differenzierend-abwägenden Meinungen. In Bezug auf die Bilanzierungen zur Integration von Frauen in die Streitkräfte ist das Resümee der Soldatinnen recht homogen: Unisono wird die Integration von Frauen in die Bundeswehr als ein auch zukünftig schwierig bleibendes Unterfangen interpretiert, was aber weniger den Soldatinnen selbst als der Organisation und ihren männlichen Angehörigen zugeschrieben wird.

Generell ergibt die Analyse der Tagebücher, dass die formale Integration einfacher und schneller zu bewerkstelligen ist als die soziale Integration der Frauen als Soldatinnen in der Bundeswehr. Gerade hinsichtlich der sozialen Integration konnten mitunter subtile Exklusionsmechanismen herausgearbeitet werden. Gleichzeitig zeigt sich eine große Bereitschaft und ein großer Wille auf Seiten der Soldatinnen, auch unter Inkaufnahme von Nachteilen im Privatleben, erfolgreich in dieser Männerdomäne Bundeswehr zu bestehen.

Damit ergibt sich als gemeinsames Ergebnis der verschiedenartigen Herangehensweisen an den Untersuchungsgegenstand, dass die soziale Integration der Soldatinnen nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann. Vielmehr ist sie im Sinne eines beständigen Bemühens zu begreifen. Mit anderen Worten: Die Förderung, die Herstellung und die Pflege der sozialen Integration der Soldatinnen stellen eine permanente Herausforderung dar und erfordern stete Aufmerksamkeit.



## **2 Jetzt wird es ernst. Einschätzungen von Soldatinnen zu Beginn der Grundausbildung. Eine quantitative Untersuchung**

*Peter Michael Kozielski, Gerhard Kümmel & Sibylle Walther*

### **2.1 Einleitung, Fragestellung und Vorgehensweise**

Bei dem folgenden Beitrag im Sinne eines technischen Berichtes handelt es sich um den quantitativen Teil der sozialwissenschaftlichen Begleituntersuchung zur vollständigen Integration von Frauen in die Bundeswehr. Ziel dabei war es, mehr über das soziale Umfeld, die Motive, die Erwartungen, Hoffnungen und Ziele der weiblichen Soldaten, aber auch über eventuell bei ihnen bestehende Befürchtungen in Erfahrung zu bringen. Des Weiteren war es unser Interesse, Hinweise auf eventuelle oder bereits existierende Problemlagen und Schwierigkeiten im Integrationsprozess zu erhalten, um gegebenenfalls im Modus der Integration nachzusteuern. Hierzu wurde allen Frauen, die im Jahr 2001 ihren freiwilligen Dienst als Soldatin in der Bundeswehr angetreten haben, ein Fragebogen übersandt, so dass es sich bei der vorliegenden Studie um eine Vollerhebung handelt (Schnell/Hill/Esser 1995: 253). Der Dienstantrittstermin war dabei für die Frauen über das gesamte Jahr hin verteilt; die erste Gruppe begann bereits im Januar 2001 ihren Dienst, weitere Gruppen folgten im Sextals-, also zweimonatigen Abstand mit leichten Abweichungen bei der Marine. Ferner ist zu notieren, dass die Offiziersanwärterinnen ihren Dienst als geschlossene Gruppe im Juli 2001 aufnahmen. Die letzte Gruppe übertrat schließlich im November die Kasernenschwelle. Die Datenerhebung nahm infolge dessen etwa ein Jahr in Anspruch.

Versandt wurden insgesamt 2 742 Fragebogen. In die Stichprobe wurden demnach nicht nur diejenigen Soldatinnen aufgenommen, welche die neu geöffneten Bereiche gewählt haben, sondern auch diejenigen, die sich für die bereits offenen Bereiche Sanitätsdienst und Militärmusikdienst entschieden haben. Der Fragebogen wurde den neuen Soldatinnen jeweils zu Beginn, d. h. in den ersten zwei bis drei Wochen ihrer Grundausbildung, mit der Bitte um Ausfüllung und (für sie kostenfrei) Rücksendung zugeschickt. Von dieser Möglichkeit machten 1 187 Soldatinnen Gebrauch, so dass sich die Rücklaufquote auf 43 Prozent beläuft. Diese Quote ist vollauf zufriedenstellend und liegt sogar etwas über dem Rücklauf, der aus anderen SOWI-Projekten der Gegenwart und der jüngeren Vergangenheit bekannt ist.

Die Darstellung beginnt mit einer deskriptiven Darstellung der Soldatinnen, die im Januar ihren Dienst angetreten haben, gibt Informationen hinsichtlich ihrer allgemeinen soziodemografischen Daten und darüber, für welche Tätigkeitsbereiche sie sich entschieden haben. Im Anschluss daran werden verschiedene Themenfelder und Bereiche untersucht, die für den Integrationsprozess relevant sind. Hierzu zählen die Motive, welche die Frauen bewegt haben, sich bei der Bundeswehr zu bewerben, das private Umfeld der Soldatinnen, die Informationsarbeit der Bundeswehr sowie einige organisatorisch-technische Begleitmaßnahmen zum Öffnungsprozess. Des Weiteren werden die Schwierigkeiten behandelt, welche die Soldatinnen im Hinblick auf ihren Dienst in der Bundeswehr erwarten, und die Befürchtungen, die sie diesbezüglich hegen. Zuletzt erfolgt eine Gegenüberstellung des Meinungsbildes von weiblichen und männlichen Soldaten in Bezug auf die Einbeziehung von Frauen in das Militär. Auf dieser Grundlage erfolgt im Schlusskapitel eine Bewertung mit Blick auf den weiteren Verlauf des Öffnungsprozesses.



## 2.2 Allgemeine soziodemografische Daten

An den Anfang der Analyse wird die Auswertung der soziodemografischen Daten gestellt, um so ein erstes, allgemeines Bild der Soldatin zu skizzieren. Danach liegt das durchschnittliche Alter der Soldatinnen zu Beginn ihrer Dienstzeit bei 21 Jahren, wobei die jüngsten 17 und die ältesten 31 Jahre alt waren. Annähernd die Hälfte der Soldatinnen lebt in einer Kleinstadt bis zu 50 000 Einwohnern, ein weiteres gutes Fünftel hat seinen Hauptwohnsitz in dörflichen Gegenden mit Ortschaften bis zu 1 000 Einwohnern, und knapp 30 Prozent leben in städtischen oder großstädtischen Wohngebieten. Das familiäre Umfeld der Frauen sind ganz überwiegend die leiblichen Eltern (79 Prozent), bei 10 Prozent ist es ein Elternteil mit Partner/in, und bei gut 7 Prozent ist es allein die Mutter. Aufgewachsen sind die meisten Frauen, nämlich gut die Hälfte, zwar in den alten Bundesländern, doch da 44 Prozent in den neuen Bundesländern aufgewachsen sind, sind diese Frauen gemessen an ihrem Anteil an der weiblichen Bevölkerung Deutschlands<sup>1</sup> überdurchschnittlich vertreten, wobei die schwierigere wirtschaftliche Lage der neuen Bundesländer, aber auch eine stärkere Tradition der Erwerbstätigkeit von Frauen als Einflussfaktoren vermutet werden können. Dies deutet darauf hin, dass die Bundeswehr besonders für Frauen aus den neuen Ländern ein attraktiver Arbeitgeber ist.

Diese Überrepräsentativität von Frauen aus den neuen Bundesländern schlägt sich auch in der Konfessionszugehörigkeit oder besser -nichtzugehörigkeit nieder, denn die meisten Frauen, nämlich 40 Prozent, sind konfessionslos, während 23 Prozent katholischen und weitere 35 Prozent evangelischen Glaubens sind. Hinsichtlich des Schulabschlusses

---

<sup>1</sup> Der Altersgruppe der 15–40-Jährigen gehören in den alten Bundesländern 11,8 Mio. Frauen an, während es in den neuen Bundesländern lediglich 2,4 Mio. sind (Statistisches Bundesamt 2000: 25).

ses verfügen nahezu zwei Drittel der neuen Soldatinnen über die Mittlere Reife (63 Prozent), ein weiteres Viertel über das Abitur, und 11 Prozent haben den Hauptschulabschluss. Was den eigenen Familienstand anbelangt, so sind nahezu 53 Prozent ledig, knapp 44 Prozent haben einen Partner und annähernd 3 Prozent sind bereits verheiratet.<sup>2</sup> Die Frage nach Kindern bejahen wiederum etwas mehr als 4 Prozent, was im Umkehrschluss bedeutet, dass die neuen Soldatinnen derzeit beinahe durchgängig keine eigenen Kinder haben.

In diesem Zusammenhang sollte nicht unerwähnt bleiben, dass bei annähernd allen Frauen (97 Prozent) die Mutter berufstätig war oder, in der überwiegenden Zahl der Fälle, noch ist, so dass innerhalb der Familie das Rollen(vor)bild einer berufstätigen Mutter vorhanden war. Es kann mithin davon ausgegangen werden, dass in der Sozialisation der Frauen die Erfahrung weiblicher Erwerbstätigkeit in der Familie einen nicht unwesentlichen Impuls darstellen dürfte, einen Beruf zu ergreifen. Dem korrespondiert in gewissem Sinne der Umstand, dass die Frauen vor ihrem Dienstantritt überwiegend berufstätig oder in Ausbildung waren. Lediglich eine kleine Gruppe von 10,8 Prozent war vorher erwerbslos. Vor dem Hintergrund der allgemeinen Daten zur Frauenarbeitslosigkeit in Deutschland (vgl. Klemmer et al. 2000) kann dies als Indiz dafür gewertet werden, dass die Bundeswehr nicht als ein ‚Auffangbecken‘ für erwerbslose Frauen dient.

Fasst man dies zusammen, dann könnte man – in der gebotenen Vorsicht – tendenziell das folgende allgemeine Bild der ‚typischen‘ Soldatin des Jahrganges 2001 skizzieren: Danach ist die ‚typische‘ Soldatin der Bundeswehr in den genannten Laufbahngruppen zwischen 19 und 23 Jahre alt und kommt vorwiegend aus einer Kleinstadt. Auf-

---

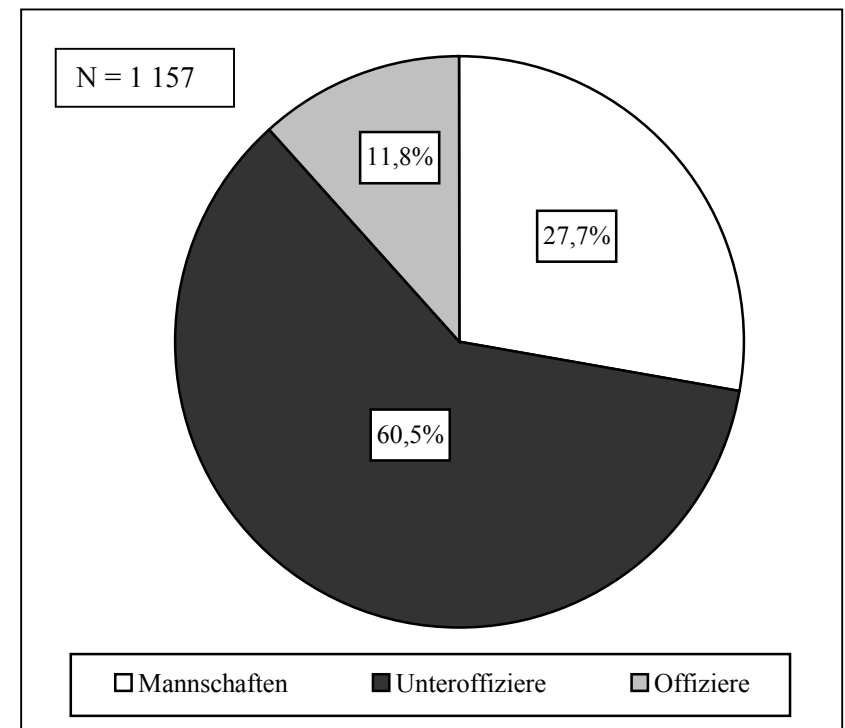
<sup>2</sup> Das durchschnittliche Alter der Frauen bei der ersten Eheschließung beträgt in Deutschland etwa 27 Jahre (Statistisches Bundesamt 2000: 42).

gewachsen ist sie bei ihren leiblichen Eltern. Sie hat keine Kinder und lebt in einer Partnerschaft. Des Weiteren besitzt sie einen Realschulabschluss und war vor ihrem Dienstantritt in Schule/Ausbildung oder voll berufstätig. Sie kommt überdurchschnittlich aus den neuen Bundesländern und gehört keiner der beiden christlichen Kirchen an.

### 2.3 Laufbahnen und Tätigkeitsbereiche

Bei der Verteilung der neuen Soldatinnen auf die verschiedenen Laufbahngruppen zeigt sich folgendes Bild:

Grafik 1: Angestrebte Laufbahn



Die Soldatinnen unserer Befragung befinden sich also erwartungsgemäß überwiegend in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere bzw. streben die Unteroffizierslaufbahn an. Hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu den verschiedenen Teilstreitkräften zeigt sich ein Schwerpunkt im Bereich des Heeres. Ihm gehören 58 Prozent der Frauen an, während sich 11 Prozent für die Marine und weitere 10 Prozent für die Luftwaffe entschieden haben.<sup>3</sup> Die jüngsten Gesamtzahlen zu Frauen in der Bundeswehr vom Januar 2002 zeigen folgendes Bild: Insgesamt sind in der Bundeswehr über sämtliche Verwendungsbereiche hinweg 7 013 Frauen als Soldatinnen beschäftigt. Davon entfallen 4 638 (66 Prozent) auf das Heer, 1 446 (21 Prozent) auf die Luftwaffe und 929 (13 Prozent) auf die Marine. Zu dem Sanitätsdienst sind 5 068 (72 Prozent) Frauen zu zählen, zum Truppendienst gehören 1 945 (28 Prozent) Frauen. Von diesen wiederum sind 1 264 bzw. 65 Prozent im Heer, 357 respektive gut 18 Prozent in der Luftwaffe und 324 bzw. annähernd 17 Prozent in der Marine zu finden. Hinsichtlich der Laufbahnen im Truppendienst lässt sich festhalten, dass zur Laufbahn der Offiziere 189 Frauen bzw. rund 10 Prozent gehören, 1 156, also 59 Prozent, zur Unteroffizierslaufbahn und 600 respektive 31 Prozent zur Laufbahn der Mannschaften.

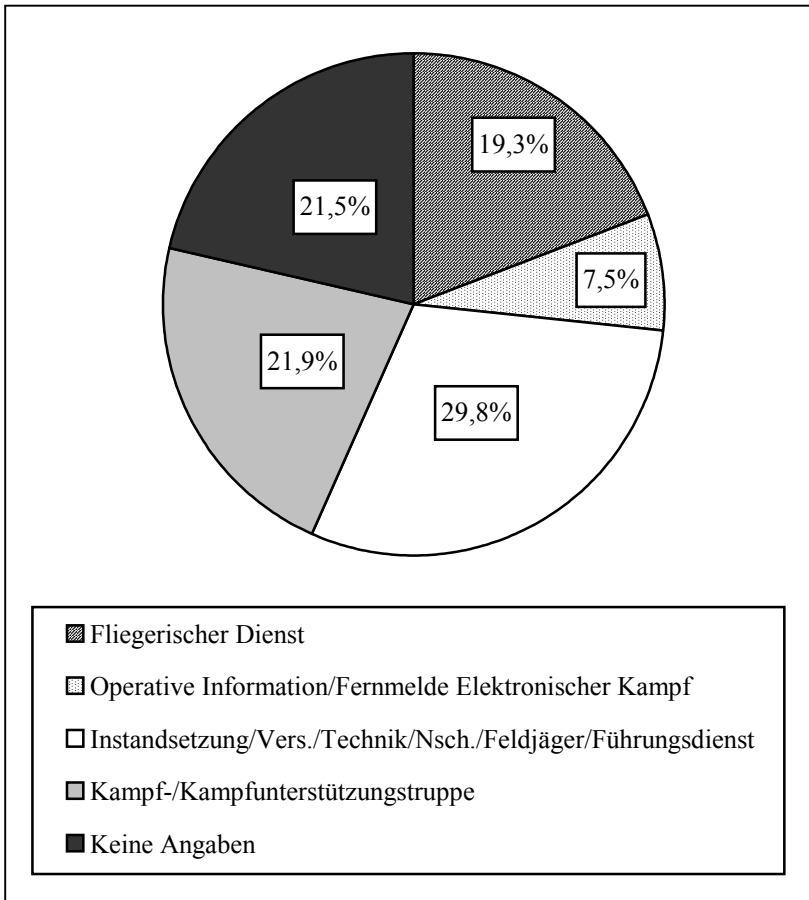
Hinsichtlich der Verwendungsbereiche, in denen die neuen Soldatinnen tätig sind, ergab sich die Frage, ob sich die Frauen außerhalb von Sanitäts- und Militärmusikdienst für bestimmte Tätigkeitsfelder stärker interessieren als für andere, ob also die Tätigkeitsbereiche beispielsweise nach einem Kriterium wie (Nicht-)Kampfnähe, d. h. der

---

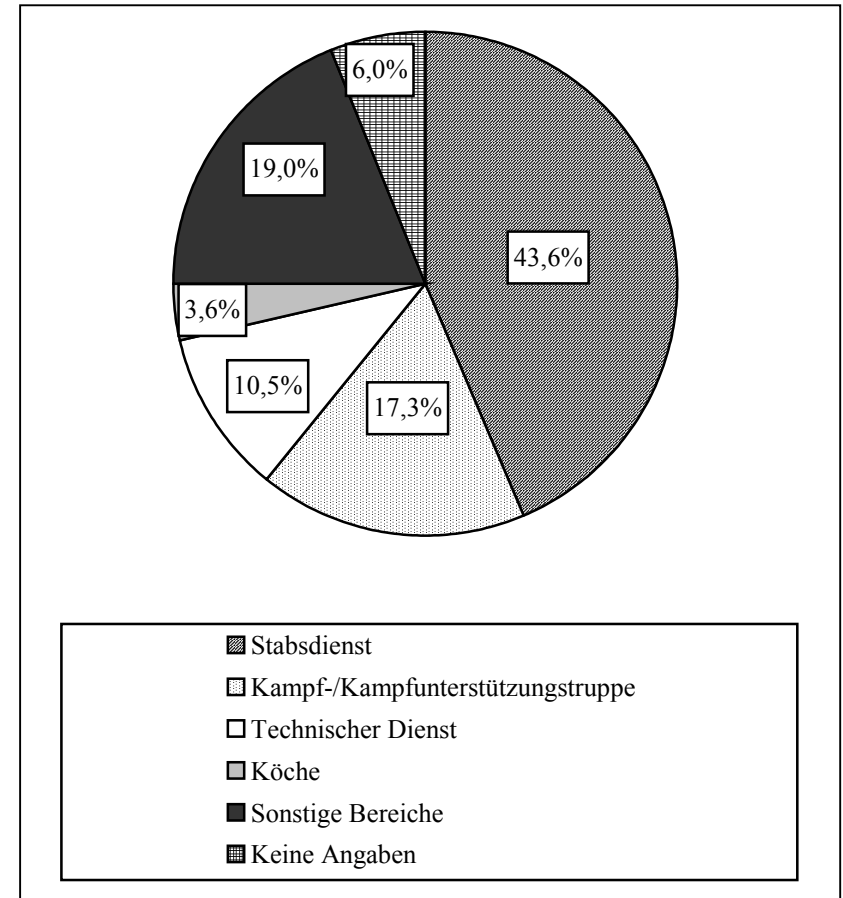
<sup>3</sup> Wie den genannten Zahlen unschwer zu entnehmen ist, ist die Datenbasis in diesem Punkt unvollständig. Wir haben uns bei der Nennung der Prozentzahlen auf diejenigen beschränkt, die zweifelsfrei und eindeutig zugeordnet werden konnten. Von den restlichen gut 20 Prozent sind knapp 4 Prozent Mehrfachnennungen, d. h. es wurden Tätigkeitsbereiche in zwei oder mehreren Teilstreitkräften angekreuzt, und in mehr als 16 Prozent der Fälle machten die Frauen zu dieser Frage keine Angaben. Offenbar war der Fragebogen an diesem Punkt zu unübersichtlich, oder den Frauen war ihre Teilstreitkraftzugehörigkeit schlichtweg unbekannt.

Möglichkeit, (nicht) in direkte Kampfhandlungen verwickelt zu werden, ausgesucht werden. Dies würde einem durchaus geläufigen Meinungsbild in den Gesellschaften der westlichen Demokratien entsprechen, wonach Frauen nicht direkt an der Front kämpfen sollten (vgl. auch Kümmel/Klein/Lohmann 2000). Da dieser Fragenkomplex in unserem Fragebogen möglicherweise aufgrund seiner Länge offenbar für Irritationen und nachfolgendes irrtümliches Ausfüllen des Fragebogens gesorgt hat, wird zur Beantwortung dieser Frage auf die Daten des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg, FÜ S I 3) zu den Interessenschwerpunkten der Soldatinnen zurückgegriffen. Diese werden für die Laufbahngruppen der Offiziere einerseits und der Unteroffiziere und Mannschaften andererseits getrennt angegeben und belegen, dass die neuen Soldatinnen in der Tat ihr Augenmerk stärker auf die nicht-kämpfenden Funktionen richten, dass es aber einen bedeutenden Teil von Frauen gibt, die sich nicht nur für Kampfverwendungen interessieren, sondern auch den Anforderungen genügt, für diese Bereiche zugelassen und angenommen zu werden.

Grafik 2: Interessenschwerpunkte Offiziere



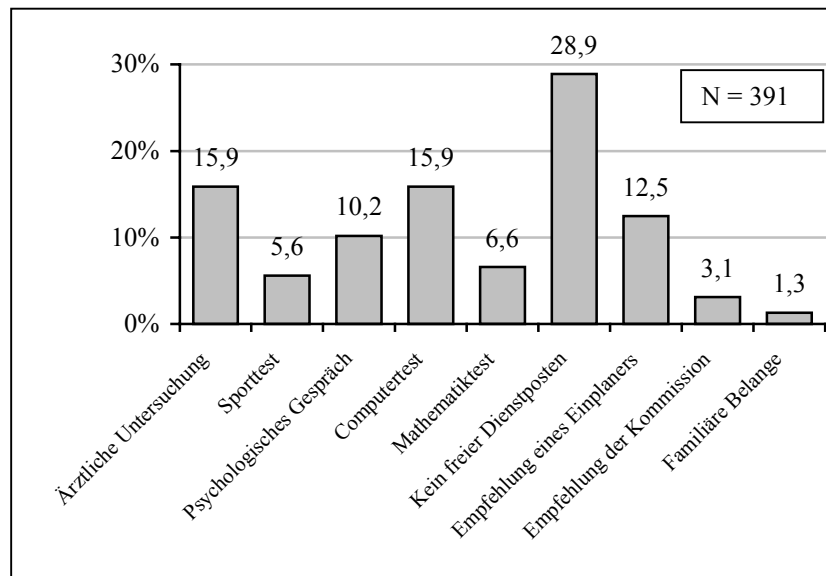
Grafik 3: Interessenschwerpunkte Unteroffiziere & Mannschaften



Schließlich versuchten wir herauszufiltern, ob die neuen Soldatinnen in dem von ihnen gewünschten Tätigkeitsfeld ihren Dienst verrichten oder ob sie in anderen Verwendungsbereichen tätig sind. Hier deuten unsere Ergebnisse darauf hin, dass in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Frauen in den von ihnen gewünschten Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden. Dies bejahten 528 von 650 zu dieser Frage sich

äußernden Frauen, also über 81 Prozent. Die übrigen 122 Soldatinnen wiederum gaben an, keine genauen Vorstellungen hinsichtlich ihres konkreten Verwendungsbereiches gehabt zu haben. Unserer Bitte, die aus ihrer subjektiven Sicht verantwortlichen Gründe anzugeben, warum sie nicht in dem von ihnen gewünschten Tätigkeitsfeld beschäftigt sind, kamen insgesamt 391 Frauen nach. Diese führten ihre Verwendung in einem anderen als dem avisierten Bereich auf folgende Gründe zurück:

Grafik 4: Verwendungswunsch – Verwendungsrealität: Die Gründe für Diskrepanzen



Demnach liegen die Gründe für die Diskrepanzen zwischen dem Verwendungswunsch und der Verwendungsrealität überwiegend in zwei Bereichen: Entweder entsprechen die Testergebnisse bestimmter Teile der Eignungsprüfung nicht den für den jeweiligen avisierten Tätig-



keitsbereich gültigen Kriterien; oder es steht zu dem gewünschten Zeitpunkt und zu den gewünschten Bedingungen (etwa Entfernung Wohnort – Dienstort) kein entsprechender Dienstposten in der Bundeswehr zur Verfügung.

## 2.4 Bewerbungsmotive

Für die Bundeswehr ist in der Untersuchung – vor allem auch im Hinblick auf die Nachwuchswerbung – die Frage von hohem Interesse, aus welchen Gründen sich die Frauen entschlossen haben, Soldatin bei der Bundeswehr zu werden. Um sich diesen Motiven zu nähern, wurden als Antwortmöglichkeiten insgesamt dreißig Variablen mit jeweils fünf Ausprägungen aufgeführt.<sup>4</sup> Aus einer Faktorenanalyse dieser Variablen<sup>5</sup> bei gleichzeitiger Verwendung des Screeplots ergaben sich insgesamt sechs interpretierbare Faktoren, die insgesamt nahezu 45 Prozent der Varianz erklären. Wie die nachstehende Übersicht ausweist, haben wir die Faktoren nach erklärter Varianz geordnet und mit (1) Soldatische Berufsspezifika; (2) Fremdepfehlung; (3) Allgemeine Berufsorientierung; (4) Familientradition; (5) Streben nach Veränderung; und (6) Emanzipation bezeichnet.

---

<sup>4</sup> Die Abstufung der Intensität erfolgte über die Wahloptionen 1 = *sehr wichtig*, 2 = *wichtig*, 3 = *unwichtig* und 4 = *völlig unwichtig*. Des Weiteren bestand die Möglichkeit, dass mindestens ein Motiv nicht für die Befragte zutraf und somit keinen Einflussfaktor darstellte. Für diesen Fall wurde die Kategorie *trifft nicht zu* hinzugefügt.

<sup>5</sup> Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse; Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle 1: Bewerbungsmotive

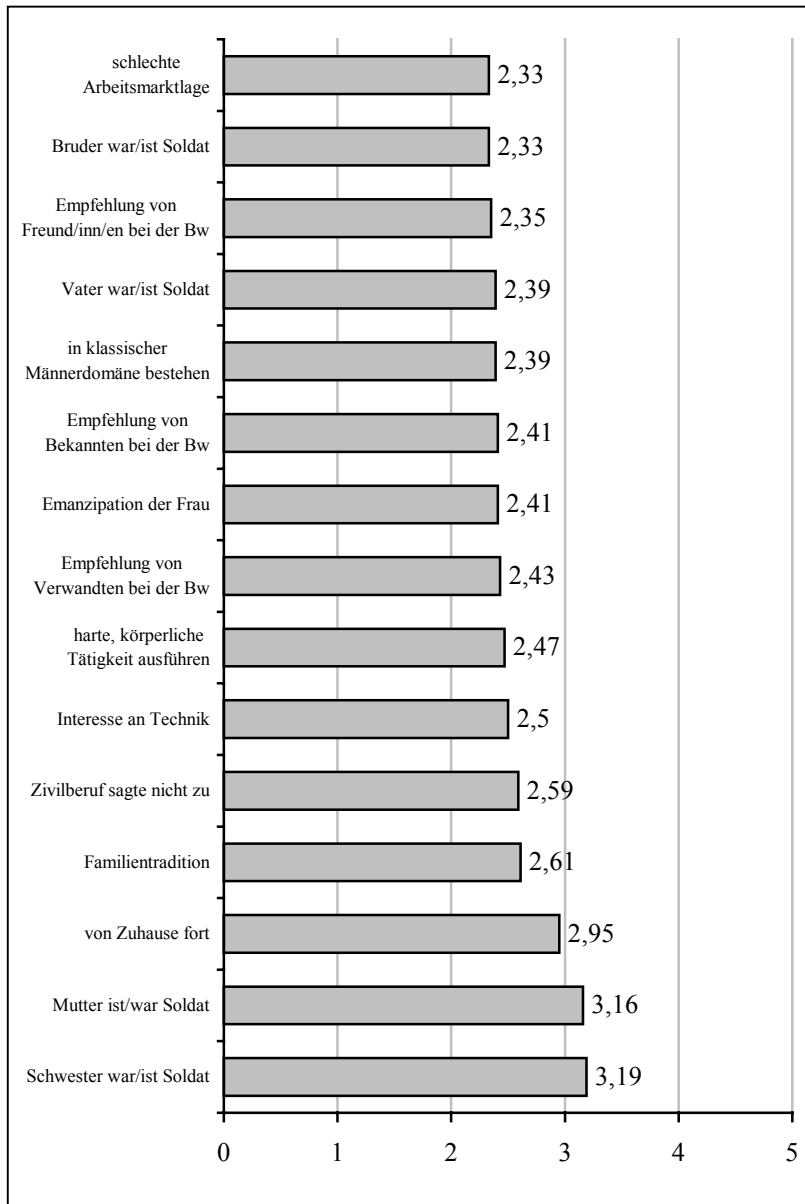
<b>Erklärte Vari- anz: 44,66%</b>	<b>Solda- tische Be- rufs- spezi- fika</b>	<b>Fremd- emp- fehlung</b>	<b>Allge- meine Be- rufs- orien- tie- rung</b>	<b>Fami- lien- tradi- tion</b>	<b>Streben nach Verän- derung</b>	<b>Eman- zipati- on</b>
<b>Davon:</b>	<b>9,83%</b>	<b>7,64%</b>	<b>7,56%</b>	<b>7,15%</b>	<b>6,79%</b>	<b>5,69%</b>
Interesse am sol- datischen Leben	0,655					
Grenzen der Be- lastbarkeit kennen lernen	0,633					
möchte harte Tä- tigkeit ausüben	0,588					
möchte Menschen führen	0,515					
abwechslungsrei- chen Beruf ergrei- fen	0,504					
möchte Berufs- soldat werden	0,481					
Kameradschaft	0,436					
Interesse an Technik	0,405					
Empfehlung von Bekanntem		0,870				
Empfehlung von Freunden		0,802				
Empfehlung von Verwandten		0,781				
Sicherheit des Arbeitsplatzes			0,733			

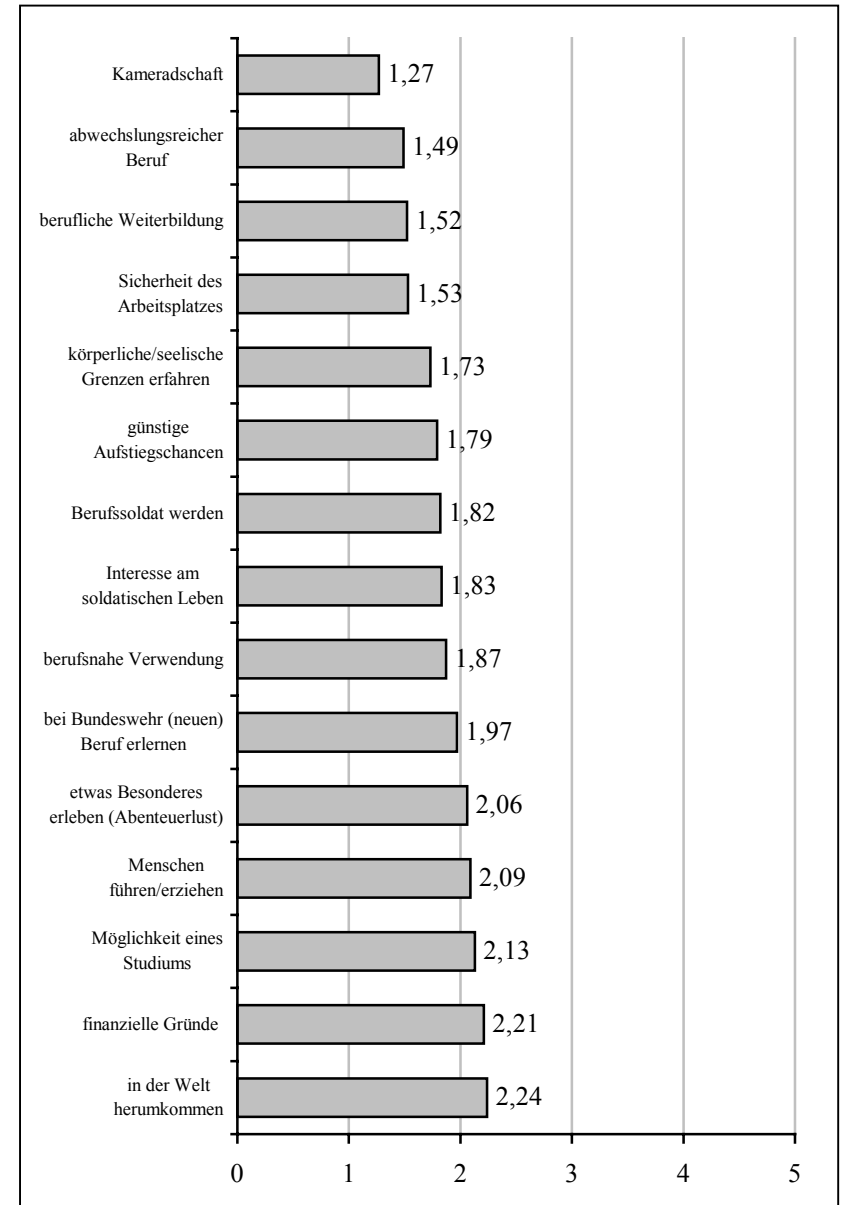
günstige Aufstiegschancen			0,672			
Berufsförderung			0,668			
finanzielle Gründe			0,472			
berufsnahe Verwendung			0,363			
Möglichkeit eines Studiums			0,238			
Mutter Soldatin				0,807		
Schwester Soldatin				0,793		
Familientradition				0,610		
Bruder Soldat				0,504		
Vater Soldat				0,379		
Zivilberuf sagte mir nicht zu					0,586	
möchte von Zuhause fort					0,555	
schlechte Arbeitsmarktlage					0,531	
in der Welt herumkommen					0,530	
Abenteuerlust					0,522	
neuen Beruf erlernen					0,306	
Emanzipation vorantreiben						0,781
in Männerdomäne behaupten						0,755

Die nachstehende Grafik geht nun wieder zurück auf die Ebene der einzelnen Items und präsentiert eine Rangfolge der Bewerbungsmotive anhand der Mittelwerte.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass der Stellenwert aufgrund der durchschnittlichen Meinung der Soldatinnen ermittelt wird und nicht durch eine Gewichtung der Häufigkeitsauszählung nach den Randkategorien erfolgt. Die Berechnung der Mittelwerte erfolgt über die Kategorien *sehr wichtig* (1) bis *völlig unwichtig* (4).

Grafik 5: Bewerbungsmotive nach Mittelwerten

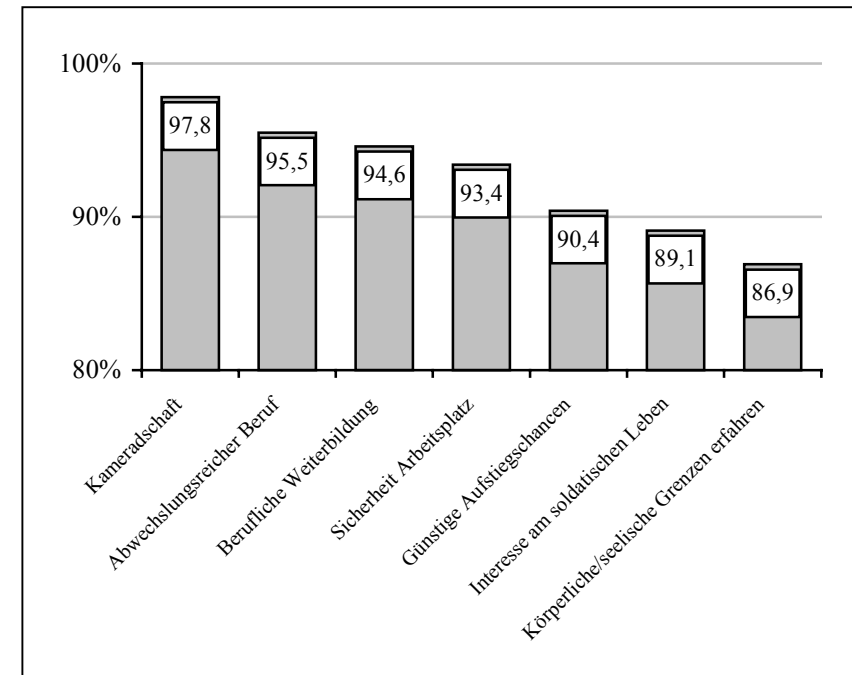




Hiernach haben die Erfahrungen von Verwandten, Bekannten oder Familienmitgliedern keine wesentlichen Impulse für eine Bewerbung bei der Bundeswehr gegeben. Auffällig ist in diesem Zusammenhang die häufig gewählte Kategorie *trifft nicht zu*, was darauf hindeuten könnte, dass entsprechende Personen im direkten sozialen Umfeld nicht vorhanden sind bzw. diese nicht über Erfahrungen mit den Streitkräften verfügen (siehe hierzu die ausführliche Tabelle im Anhang S. 149). Der Wunsch, *endlich von Zuhause fortzugehen*, spielte bei den jungen Soldatinnen im Durchschnitt kaum eine Rolle. Stattdessen sind die Kameradschaft in der Bundeswehr, die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Wunsch, einen abwechslungsreichen und körperlich wie seelisch fordernden Beruf zu ergreifen, für die Frauen die wichtigsten Gründe, sich für den freiwilligen Dienst zu verpflichten. Der Stellenwert und die Betonung des Aspekts *Kameradschaft*, der für die Frauen das wichtigste Motiv konstituiert, könnte auf ein realiter vorhandenes Bedürfnis nach Gemeinschaft hinweisen. Danach suchen die Individuen mit zunehmender Fragmentierung der Gesellschaft und voranschreitenden Prozessen der Individualisierung (Beck 1986; Giddens 1994) auch nach einem Ort des kameradschaftlichen Miteinanders, eben nach einem Rückhalt in der Gemeinschaft (siehe zu dieser Thematik auch Teufel 1996; Heitmeyer 1997a; 1997b).

Betrachtet man die Häufigkeiten von jeweils über 80 Prozent zur Einschätzung des Motivs als *wichtig* oder *sehr wichtig*, so ergibt sich folgendes Bild:

Grafik 6: Bewerbungsmotive nach Häufigkeiten



Diese Befunde können mit dem Antwortverhalten der ehemaligen Unteroffiziere aus dem SOWI-Projekt *Unteroffizier und ziviler Beruf* (Heikenroth et al. 2001: 37–46 ) verglichen werden, wobei sich einige Unterschiede zeigen.<sup>7</sup> So ist über die Gesamtstichprobe hinweg die Rangfolge der Motive wie folgt (hier angegeben für die ersten sechs Motive auf der Liste): Sicherheit des Arbeitsplatzes, berufliche Weiterbildung, Kameradschaft, Interesse an Technik, finanzielle Gründe

<sup>7</sup> Zu berücksichtigen ist bei diesem Vergleich allerdings, dass es sich hierbei um Unteroffiziere handelt, während sich in der Gruppe der weiblichen Soldaten auch Offiziere befinden.

und Interesse am soldatischen Leben.<sup>8</sup> Lediglich in der Unterstichprobe der Soldaten auf Zeit mit einer Verpflichtungsdauer von 2 bis 4 Jahren rangiert die Kameradschaft wie bei den neuen Soldatinnen an erster Stelle. In beiden genannten Gruppen indes tritt gegenüber der Gruppe der neuen Soldatinnen ein Bereich vergleichsweise wenig bzw. an nachgelagerter Stelle als Motiv in Erscheinung. Hierbei handelt es sich um einen Komplex, den man mit inhaltlicher Attraktivität des Berufes umschreiben kann und zu dem die Items *Abwechslungsreicher Beruf*, *Interesse am soldatischen Leben* und *Körperliche/seelische Grenzen erfahren* gezählt werden können. Dies könnte darauf hindeuten, dass für die Soldatinnen das inhaltlich Befriedigende ihrer beruflichen Tätigkeit eine etwas größere Rolle spielt als bei den Soldaten.

## 2.5 Die Reaktion des sozialen Umfeldes

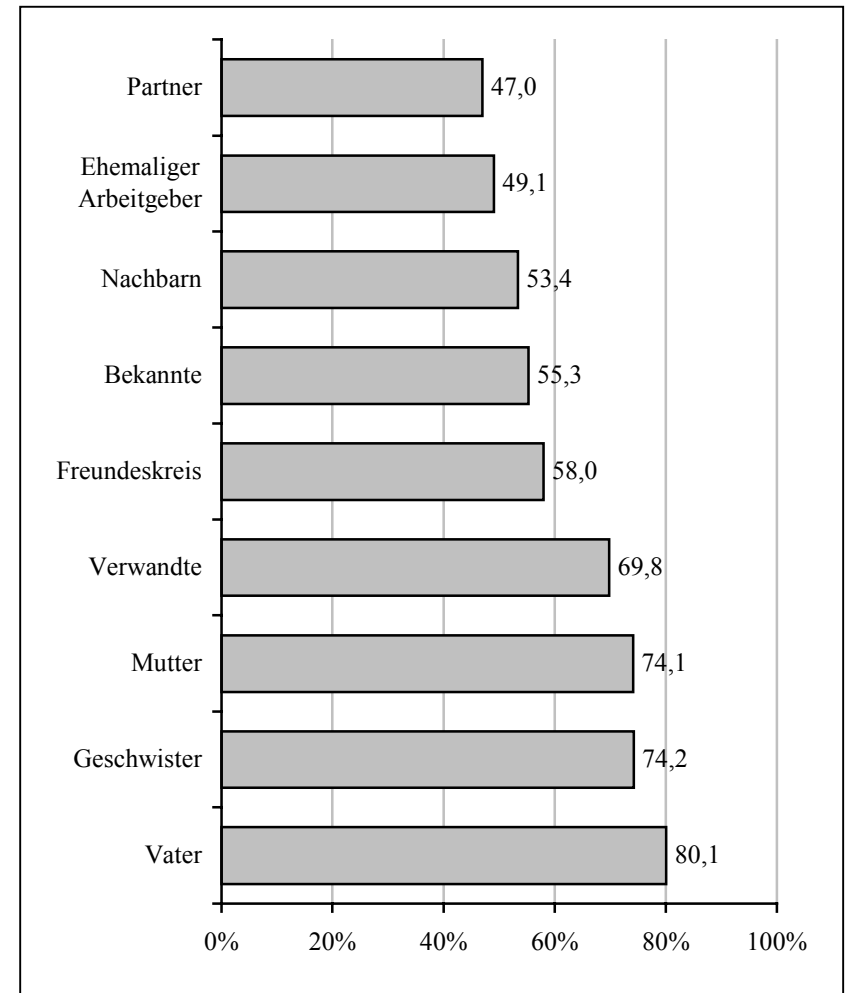
Wir haben in einem weiteren Schritt danach gefragt, wie das soziale Umfeld der Soldatinnen auf ihre Entscheidung reagierte, freiwillig zur Bundeswehr zu gehen. Im Ergebnis zeigten sich dabei erwartungsgemäß höchst unterschiedliche Reaktionen, wie aus der folgenden Grafik hervorgeht.

---

<sup>8</sup> Auch in dem Antwortverhalten weiblicher Jugendlicher in der allgemeinen Bevölkerungsumfrage 1998 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr stand die *Sicherheit des Arbeitsplatzes* als mögliches Motiv für den Dienst in den Streitkräften an erster Stelle (vgl. Heikenroth 2000).



Grafik 7: Soziale Unterstützung: Zustimmung auf freiwillige Meldung bei der Bundeswehr



Die Angehörigen ersten Grades (Vater, Mutter und Geschwister) unterstützen diese Entscheidung weitestgehend. Ebenso reagieren die Verwandten und der Freundes- und Bekanntenkreis der Rekrutinnen

positiv auf die Bewerbungsentscheidung. Ein stark heterogenes Bild manifestiert sich jedoch in der Reaktion des Partners, so die Soldatinnen zum Befragungszeitpunkt einen festen Partner hatten. Noch nicht einmal jeder zweite begrüßt danach die Entscheidung seiner Partnerin, als Soldatin zur Bundeswehr zu gehen. Damit bildet die Gruppe der Partner das Schlusslicht in dieser Liste. Dies kann indes kaum überraschen, da sie es sind, die die Folgen dieser Entscheidung unmittelbar zu spüren bekommen ebenso wie die früheren Arbeitgeber, die den Verlust einer fähigen Mitarbeiterin bedauern.

## **2.6 Bewertung von organisatorisch-technischen Maßnahmen der Bundeswehr zur Vorbereitung und Begleitung der Integration**

Der Bereich, den wir in diesem thematischen Feld zunächst beleuchtet haben, betrifft die Informationsarbeit der Bundeswehr, die auch im Zusammenhang mit der Nachwuchswerbung und der Rekrutierungspolitik der Bundeswehr nicht vernachlässigt werden darf. Hierbei ging es darum zu prüfen, welche Wirkung die Informationsarbeit der Bundeswehr auf die Entscheidung der Frauen hatte, als Soldatin freiwillig zu den Streitkräften zu gehen. Auch galt es herauszuarbeiten, welche Informationsmaterialien ihnen vorlagen und welche sie genutzt haben. Erfasst wurde ferner die Beurteilung der Qualität dieses Materials. Die Ergebnisse sind in der nachstehenden Tabelle zusammengetragen.

Tabelle 2: Die Informationsarbeit der Bundeswehr

(Angaben in Prozent)	<b>TV-Spots</b>	<b>Zeitungsanzeigen</b>	<b>Bundeswehr-homepage/Internet</b>	<b>Informationsbroschüren</b>	<b>Wehrdienstberatung</b>
Großen Einfluss	5,0	7,5	12,0	24,4	42,9
Etwas Einfluss	13,9	24,1	25,0	43,4	35,9
Kaum oder keinen Einfluss	34,7	41,4	28,7	22,8	16,4
Nicht bekannt	46,4	27,0	34,3	9,4	4,8
N	763	771	767	775	807

Hinsichtlich des Einflusses auf die Bewerbungsentscheidung zeigen die Angaben der Frauen, dass TV-Spots der Bundeswehr bei annähernd der Hälfte der Soldatinnen unbekannt sind und bei einem weiteren guten Drittel kaum respektive keinen Einfluss hatten. Etwas weniger dramatisch, doch durchaus ähnlich ist das Bild für die Informationsarbeit in Zeitungen oder Zeitschriften und die Internetseiten der Bundeswehr. Hier geben jeweils zwischen 60 und 70 Prozent der Soldatinnen an, dass diese Medien entweder nicht bekannt sind oder kaum/keinen Einfluss auf die Bewerbungsentscheidung gehabt haben. Weitaus positiver ist die Situation bei den Informationsbroschüren der Bundeswehr, schreiben ihnen doch ein knappes Viertel der Frauen einen großen und weitere zwei Fünftel einen spürbaren Einfluss auf ihre Entscheidung, zur Bundeswehr zu gehen, zu. Der größte Einfluss auf die persönliche Entscheidung wird jedoch von knapp 43 Prozent der Soldatinnen bei der Wehrdienstberatung lokalisiert, und ein weiteres gutes Drittel der Soldatinnen sieht zwar keinen starken, doch aber einen merklichen Einfluss der Wehrdienstberatung. Nur sehr wenigen Frauen war diese Einrichtung gänzlich unbekannt.

Neben der prinzipiellen Zugangsmöglichkeit spielt auch die Qualität der Informationsmaßnahmen eine Rolle. Diese wurde für die Infobroschüren, die Internetpräsentation und die Wehrdienstberatung ermittelt.

Tabelle 3: Die Bewertung der Qualität der Informationsarbeit der Bundeswehr

(Angaben in Prozent)	Infobroschüren	Bundeswehrhomepage/Internet	Wehrdienstberatung
<b>Verständlich</b>			
Trifft voll und ganz zu	25,8	16,4	41,6
Trifft eher zu	40,4	23,2	30,7
Teils – teils	28,5	11,9	17,5
Trifft eher nicht zu	2,5	2,5	3,5
Trifft überhaupt nicht zu	0,9	1,8	3,0
Weiß nicht	1,9	44,1	3,7
N	806	762	802
<b>Umfassend</b>			
Trifft voll und ganz zu	18,1	13,4	34,6
Trifft eher zu	33,5	19,5	26,3
Teils – teils	35,7	15,1	22,2
Trifft eher nicht zu	9,4	5,5	8,4
Trifft überhaupt nicht zu	1,3	2,6	5,0
Weiß nicht	2,0	43,9	3,5
N	795	761	801
<b>Deckte meine Fragen ab</b>			
Trifft voll und ganz zu	13,2	8,6	37,2
Trifft eher zu	25,3	14,1	23,8
Teils – teils	43,0	20,7	20,9
Trifft eher nicht zu	10,7	8,6	8,4
Trifft überhaupt nicht zu	5,5	3,8	5,7
Weiß nicht	2,3	44,2	4,0
N	797	754	801

Wie aus der vorstehenden Tabelle abgelesen werden kann, wird die Informationsarbeit der Bundeswehr von den Soldatinnen in der Tendenz positiv bewertet. Für die Mehrzahl der Frauen sind die verwendeten Informationsinstrumente verständlich und umfassend. Im Bereich der Internetpräsentation ist allerdings zu notieren, dass sich die jeweils größte Gruppe der Frauen in der Antwortkategorie *Weiß nicht* verortet, was auf erschwerte bzw. fehlende Nutzungsmöglichkeiten oder Kenntnis über die Homepage der Bundeswehr hinweisen könnte. In der Frage, ob diese Informationsinstrumente die Fragen der Frauen zu beantworten in der Lage sind, erweisen sich die Vorteile der face-to-face-Beratung in der Wehrdienstberatung, denn sowohl die Informationsbroschüren wie auch die Bundeswehrhomepage lassen offenbar für viele Frauen wichtige Fragen offen. Allerdings verbleiben auch bei der Wehrdienstberatung für ein Drittel bis zwei Fünftel der Frauen offene Fragen. Das gleiche Bild bezüglich der Wehrdienstberatung ergibt sich, wenn man konkreter nach den Inhalten der Beratung fragt, wobei wir zwei Aspekte berücksichtigt haben: zum einen die Beratung über die Möglichkeiten als Soldatin bei der Bundeswehr und zum anderen einer zivilberuflichen Ausbildung in den Streitkräften.

Tabelle 4: Wehrdienstberatung (Angaben in Prozent)

Nach der Wehrdienstberatung fühlte ich mich über meine Möglichkeiten ...	(a) als Soldatin bei der Bundeswehr ...	(b) der zivilberuflichen Ausbildung bei der Bundeswehr ...
gut informiert.	41,5	16,1
in Grundzügen informiert.	45,9	39,7
unzureichend informiert.	10,7	22,3
Weiß nicht	1,9	21,9
N	812	713

Hier geben zum einen mehr als 87 Prozent der Frauen an, von dem Wehrdienstberater über ihre soldatische Karriere zufriedenstellend oder gut informiert worden zu sein. Zum anderen teilen zwar deutlich weniger, doch immerhin mehr als die Hälfte, nämlich ca. 56 Prozent, diese Einschätzung auch in Bezug auf die Informationen zur zivilberuflichen Ausbildung bei der Bundeswehr. Selbst wenn man weiterhin noch berücksichtigt, dass sich ein gutes Fünftel der Soldatinnen in der Frage zur zivilberuflichen Ausbildung der Kategorie *Weiß nicht* zuordnet, was darauf hindeuten könnte, dass dieser Bereich nicht zum Gesprächsgegenstand in der Wehrdienstberatung gemacht worden ist, bleiben Desiderata. Denn immerhin jede zehnte Soldatin fühlt sich über ihre Karrieremöglichkeiten nur unzureichend informiert, und ein noch größerer Anteil, nämlich über 22 Prozent, verspürt Informationsdefizite zu dem Aspekt der zivilberuflichen Ausbildung. Hier besteht demnach aus der Sicht der Frauen ein gewisser Nachsteuerungsbedarf in der Wehrdienstberatung.

Neben diesem Komplex der Informationsarbeit lag ein weiteres Interesse auf Informationen über die Eignungsfeststellung. Die Einschät-

zungen zu diesem Themenkomplex könnten auch ein auf den Integrationsprozess einwirkender Faktor sein, spiegelt sich darin doch in Teilen ein Gefühl, von der Organisation fair und gerecht behandelt zu werden oder eben nicht so behandelt zu werden. Hierzu wurde in dem Fragebogen im Sinne eines ersten Anhaltspunktes nach der Beurteilung der Eignungsfeststellung gefragt, die von der Bundeswehr als Kriterium der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern benutzt wird.

Wie die folgende Tabelle ausweist, gibt es hinsichtlich des technisch-organisatorischen Ablaufs der Eignungsfeststellung offenbar doch noch etwas Nachsteuerungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die Zügigkeit des Verfahrens und den Umfang der Vorab-Informationen über dieses Verfahren. Während in Bezug auf den Verlauf der Eignungsfeststellung annähernd ein Fünftel der Frauen diesen als nicht zügig einschätzen und sich ein weiteres Viertel in dieser Frage unentschieden gibt, geben immerhin 7 Prozent der Frauen an, vorab nicht umfassend über den Ablauf des Verfahrens unterrichtet worden zu sein.

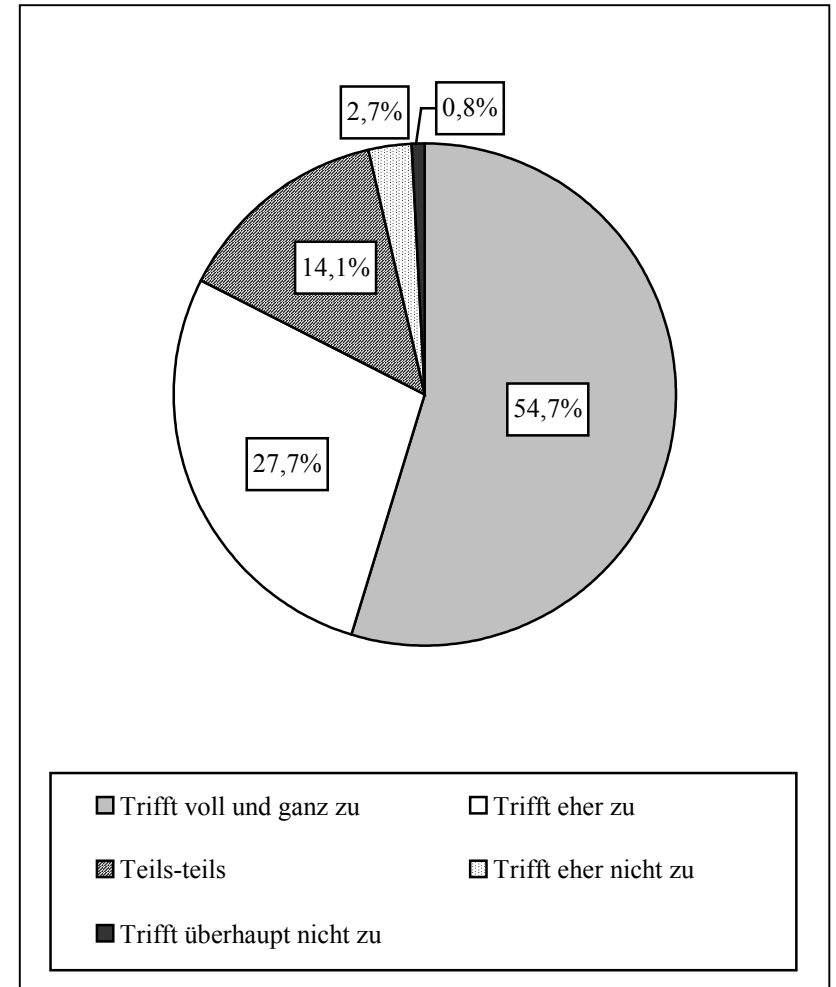
Tabelle 5: Die Eignungsfeststellung (Angaben in Prozent)

<b>Einschätzung</b>	<b>Ich kannte ihren Zweck</b>	<b>Ich bin vorher über ihren Ablauf informiert worden</b>	<b>Sie verlief zügig</b>
Trifft voll und ganz zu	61,7	52,7	32,5
Trifft eher zu	26,3	23,8	22,7
Teils-teils	10,1	16,5	25,2
Trifft eher nicht zu	1,6	4,7	14,3
Trifft überhaupt nicht zu	0,3	2,3	5,3
N	1 166	1 162	1 160

Insgesamt betrachtet kann man jedoch sagen, dass die Frauen in aller Regel mit dem Verfahren der Eignungsfeststellung zufrieden sind. Dies betrifft auch seine Fairness. Wie die nachstehende Grafik zeigt, geben hier über 80 Prozent der Frauen an, dass das Verfahren fair gewesen sei. Etwa 14 Prozent äußern sich unentschieden und lediglich 3,5 Prozent empfinden die Eignungsfeststellung nicht als fair.



Grafik 8: Die Eignungsfeststellung war fair

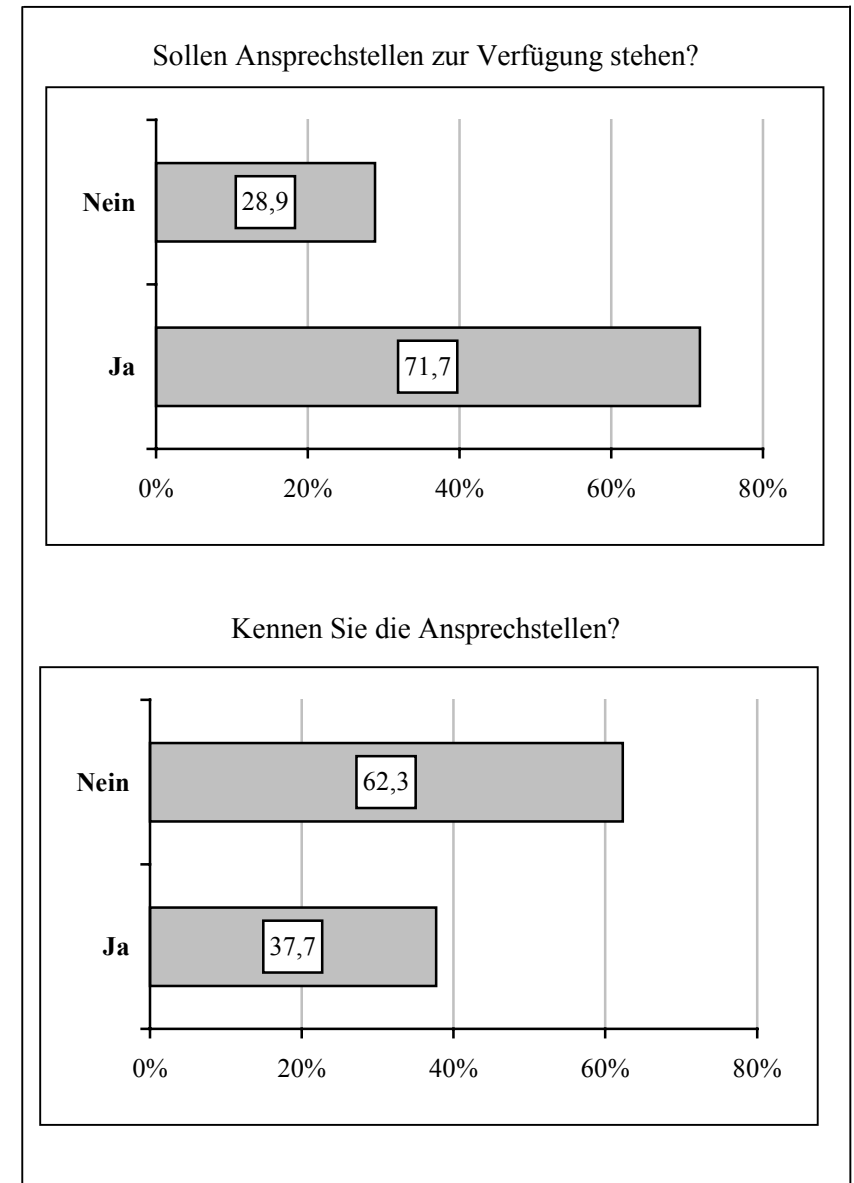


Bei dem Einplanungsgespräch hingegen zeigt sich deutliche Kritik. Hier vertreten zwei von drei Frauen die Ansicht, dass sie sich in diesem Gespräch mehr konkrete Informationen über ihre weiteren beruflichen Möglichkeiten gewünscht hätten. Abgesehen davon, dass der

Einplanungsoffizier für eine solche Beratung gar nicht zuständig ist, hat diese Kritik dennoch allenfalls einen marginalen Einfluss auf die Gesamteinschätzung des Einstellungsverfahrens. Denn hier äußern sich mehr als 90 Prozent zufrieden bzw. sehr zufrieden.

Ein weiterer Aspekt im Kontext der organisatorisch-technischen Begleitmaßnahmen betrifft die sogenannten Ansprechstellen für die spezifischen Probleme weiblicher Soldaten, die in der Bundeswehr bereits seit längerer Zeit existieren. Von ihnen gab es zunächst drei, doch im Verlauf der vergangenen Monate wurde ihre Zahl auf derzeit acht erhöht (und zwar drei in Bonn sowie jeweils eine in Diez, Kiel, Koblenz, München und Weisfenfels), und sie sind durchgängig mit Frauen besetzt. Sie sind als eine Hilfestellung gebende Einrichtung gedacht, an die man sich unter Vermeidung des offiziellen Beschwerdeweges unter Wahrung der Anonymität wenden kann. Auch hierzu wurden die Soldatinnen des Jahrganges 2001 befragt. Dabei zeigt sich, dass diese Einrichtung auf der normativen Ebene von den Soldatinnen begrüßt wird, denn mehr als 70 Prozent sind der Ansicht, dass solche Stellen vorhanden sein sollten. Allerdings wissen lediglich knapp zwei Fünftel der Soldatinnen um die Existenz dieser Ansprechstellen.

Grafik 9: Die Ansprechstellen für die spezifischen Probleme weiblicher Soldaten



Neben diesen Ansprechstellen hat die Bundeswehr auch eine Informationsbroschüre zur sozialen Absicherung weiblicher Soldaten erstellt, die den neuen Soldatinnen bei auftauchenden Fragen behilflich sein soll. Die Nachfrage nach diesen Informationsbroschüren offenbart, dass diese zwar in rund 78 Prozent der Fälle den Frauen ausgehändigt worden ist, dass sich aber etwas über 4 Prozent der Frauen diese Broschüre selbst besorgt haben und über 18 Prozent der Soldatinnen angeben, diese Broschüre nicht erhalten zu haben. Hier besteht demnach noch organisatorischer Nachsteuerungsbedarf.

## **2.7 Was steht mir bevor? Erwartungen und Ängste der Soldatinnen**

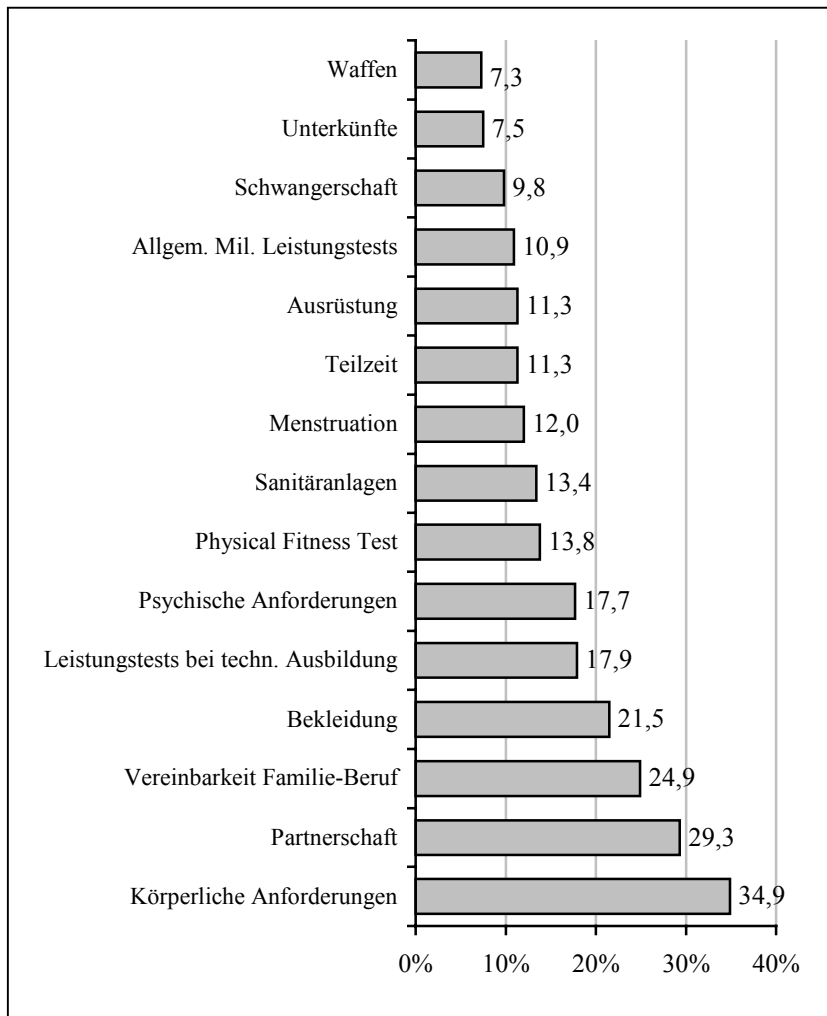
Ein neuer Arbeitsplatz bzw. Arbeitgeber bedeutet ein neues soziales Umfeld für fast alle Menschen. Jeder neue Schritt, den man in seiner Berufsbiografie macht, ist zumeist mit Aufregung und Erwartungen, mit Gefühlen der Neugierde, aber auch mit gewissen Befürchtungen und Vorstellungen möglicher Schwierigkeiten verbunden. Durch die unbekannte – und zum Teil auch Ängste produzierende – Situation versuchen die jeweiligen Personen häufig bereits im Vorfeld zu überlegen, welche Probleme auftreten könnten, um adäquat auf diese reagieren zu können. Insbesondere die spezifischen Anforderungen bzw. Gegebenheiten der Bundeswehr und das Rollenverständnis als Soldatin erfordern von den Frauen eine durchaus nicht unerhebliche Anpassungs- bzw. Persönlichkeitsarbeit. Dementsprechend lag es nahe, in unsere Studie Fragenkomplexe aufzunehmen, die in diese Richtung gehen. In einer ersten Fragebatterie haben wir die Soldatinnen deshalb nach den von ihnen persönlich erwarteten Schwierigkeiten hinsichtlich ihres Dienstes in der Bundeswehr befragt.

Zunächst ging es um die Schwierigkeiten hinsichtlich der objektiven Anforderungen und Gegebenheiten, wobei folgende sechzehn Aspekte berücksichtigt wurden: physische und psychische Anforderungen inklusive Physical Fitness Tests, Leistungstests im Rahmen der technischen und allgemeinmilitärischen Ausbildung, Unterkünfte (Intimsphäre) und Sanitäreinrichtungen (Hygiene), Bekleidung, Ausrüstung und Umgang mit Waffen, Schwangerschafts-/Mutterschutzregelungen, Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie erwartete bzw. aufgetretene Probleme in der Partnerschaft.<sup>9</sup> In der Häufigkeitsauszählung ergab sich dabei folgendes Bild:

---

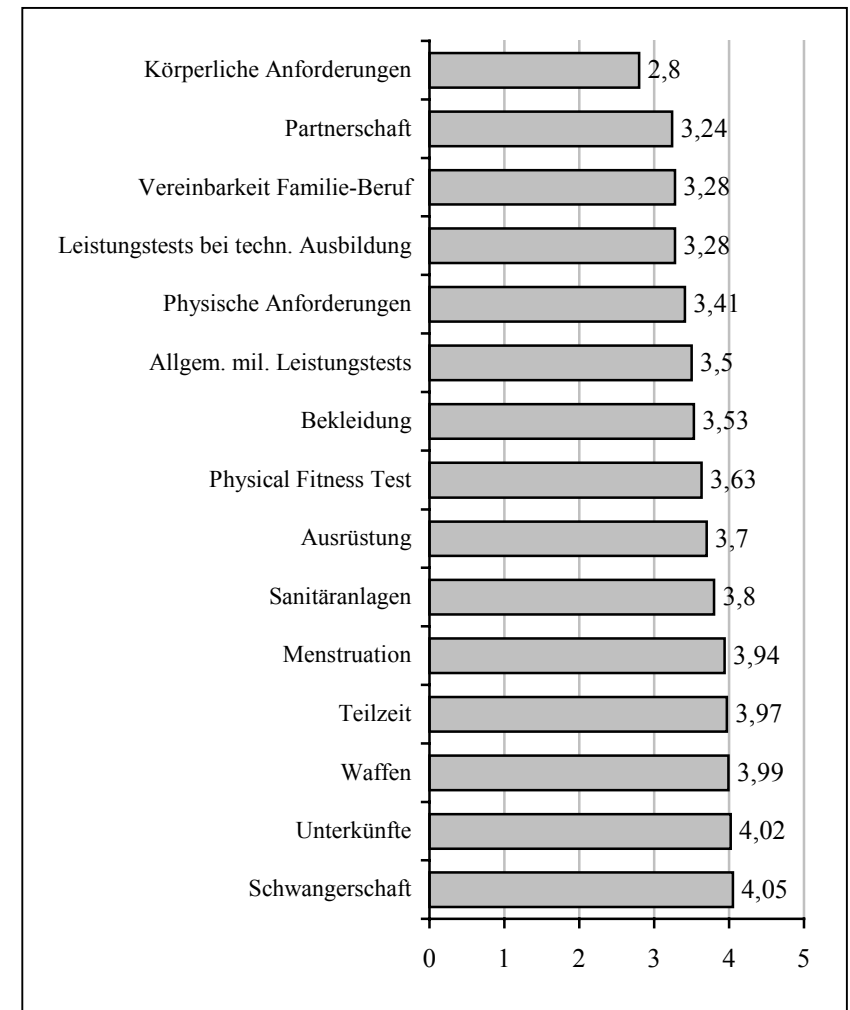
<sup>9</sup> Weiterhin hatten die Frauen die Möglichkeit, eigene für sie wesentliche Aspekte unter der Antwortvorgabe *Anderes* aufzuführen.

Grafik 10: Erwartete Schwierigkeiten (Häufigkeiten)



Bei der Auswertung der gegebenen Antworten anhand der Mittelwerte verschiebt sich die Liste ein wenig und präsentiert sich wie folgt:

Grafik 11: Erwartete Schwierigkeiten (Mittelwerte) <sup>10</sup>



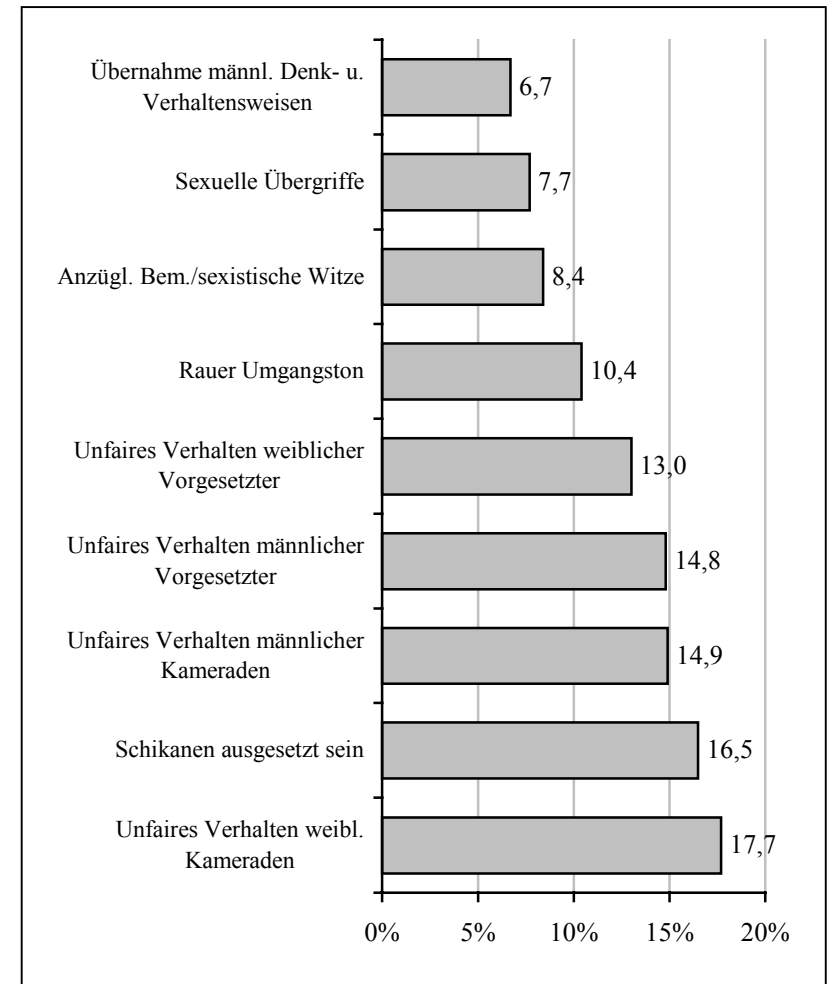
<sup>10</sup> 1 = Trifft voll und ganz zu  
2 = Trifft eher zu  
3 = Teils – teils  
4 = Trifft eher nicht zu  
5 = Trifft überhaupt nicht zu

Diese Mittelwerte zeigen, dass insgesamt gesehen zwar Schwierigkeiten antizipiert werden, die Intensität dieser Schwierigkeiten aber auf eher niedrigerem Niveau vermutet werden. Die stärksten Vorbehalte zeigen sich bei den körperlichen und psychischen Anforderungen, den Leistungstests bei der technischen Ausbildung, der Partnerschaft sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

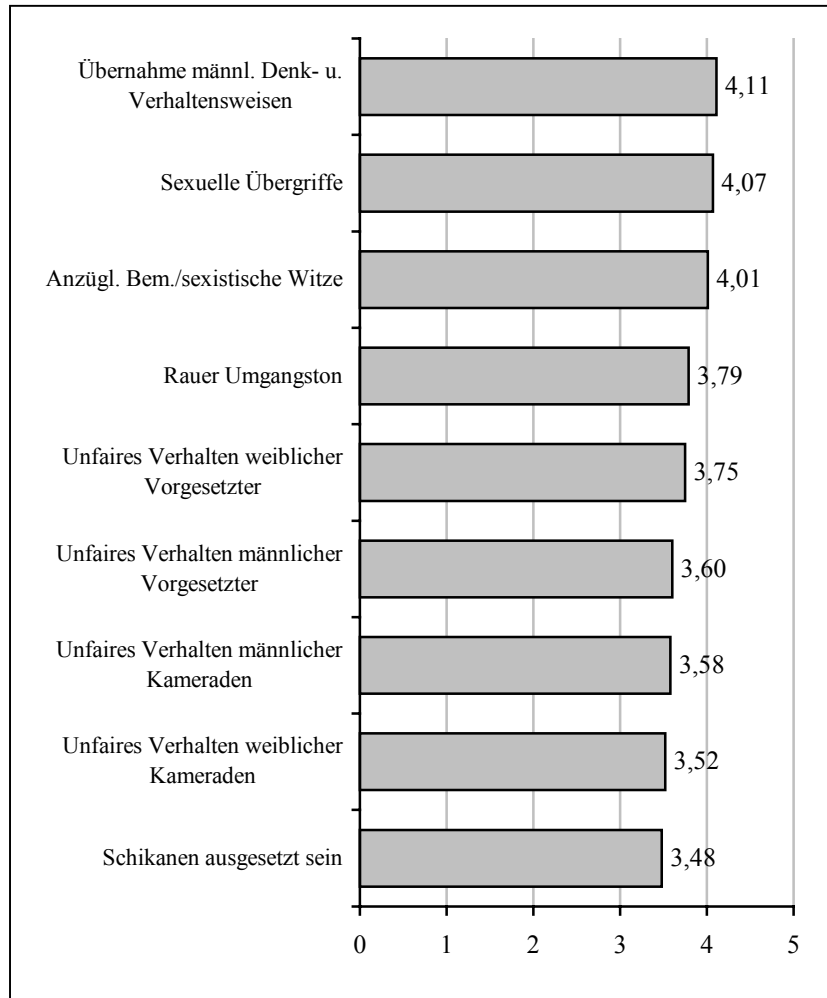
In einem weiteren Schritt haben wir dann nach den persönlichen Ängsten und Befürchtungen gefragt, welche die Soldatinnen hinsichtlich ihres Dienstes in der Bundeswehr hegen. Die Darstellung erfolgt wiederum über die Häufigkeiten einerseits und die Mittelwerte andererseits.



Grafik 12: Ängste und Befürchtungen (Häufigkeiten)



Grafik 13: Ängste und Befürchtungen (Mittelwerte)<sup>11</sup>



<sup>11</sup> 1 = Trifft voll und ganz zu  
2 = Trifft eher zu  
3 = Teils – teils  
4 = Trifft eher nicht zu  
5 = Trifft überhaupt nicht zu

Diesen Mittelwerten zufolge sind die persönlichen Ängste und Befürchtungen der Soldatinnen wiederum zwar vorhanden, doch ist ihr Ausprägungsgrad noch niedriger als bei den erwarteten Schwierigkeiten. Die größten Befürchtungen gelten Schikanen, gefolgt von dem unfairen Verhalten weiblicher Kameraden. Interessant ist, dass die Mittelwerte bezüglich des unfairen Verhaltens der männlichen Kameraden und der männlichen Vorgesetzten nahezu identisch sind, zwischen beiden Gruppen also kaum stärker differenziert wird, während dies bei den weiblichen Kameraden und weiblichen Vorgesetzten nicht der Fall ist. Hier wird stärker zwischen diesen beiden Gruppen unterschieden, und man erhofft sich von weiblichen Vorgesetzten ein faires Verhalten. Kaum ausgeprägt sind Befürchtungen hinsichtlich sexistischer Witze, sexueller Übergriffe und Vermännlichungstendenzen.

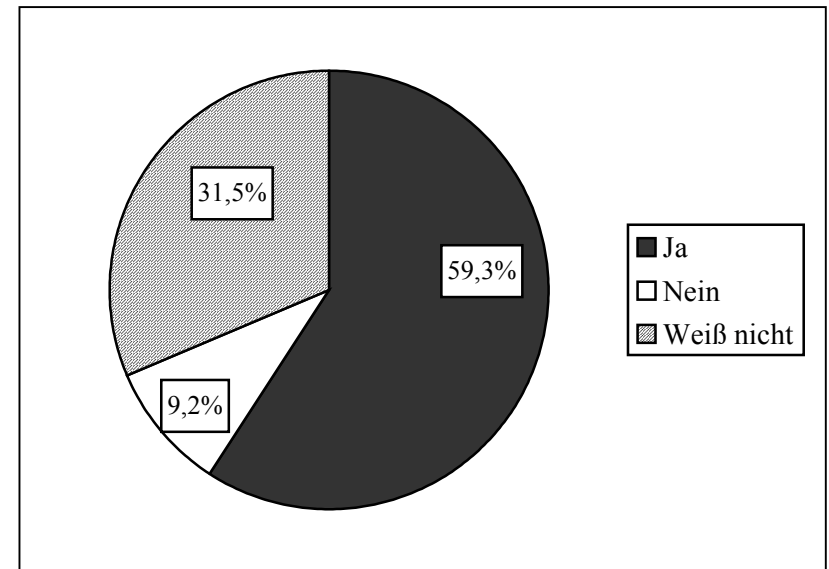
## 2.8 Zukunftsperspektiven: Beruf und Familie

In einem letzten Schritt wurden die Soldatinnen schließlich nach ihren Zukunftsvorstellungen und somit ihrer Zukunftsplanung befragt. Analytische Bestandteile sind die angestrebte Erwerbsbiografie und die Absicht, über die derzeitige Verpflichtungszeit hinaus Soldatin zu bleiben, und zum anderen Vorstellungen bezüglich der Familienplanung.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Hier wird in der Literatur vermutet, dass im Allgemeinen markante Unterschiede zwischen dem Männlichen und dem Weiblichen zu finden sind (zum Folgenden vgl. Leccardi 1998). Frauen und Männer erleben danach ihre Zukunftsperspektiven auf unterschiedliche Weise, deren Ursache in der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung zu finden ist. Die Zeitordnung der Geschlechter wird durch die Sphären des Privaten – Partnerschaft, Familie – und des Öffentlichen – Schulbildung, Erwerbsarbeit, politisches und soziales Engagement – bestimmt. Jede Sphäre enthält eine eigene Zukunftsvorstellung, welche durch besondere Merkmale und angepasste Rollensets gekennzeichnet sind. Die Vereinbarkeit der Zeitordnungsdimensionen ist für Männer kein Problem, da in ihrem Lebenslauf die Erwerbstätigkeit im Zentrum steht. Das spezifisch Weibliche in der Zukunftsplanung ist die Überwindung des Widerspruchs der beiden Zeitordnungen – Privatheit und Öffentlichkeit. Einerseits stellt die Erwerbsarbeit in westlichen Industrieländern den Kern der sozialen Identität dar und andererseits ist die Mutterschaft in ihren Folgen für die Zukunft ein unkontrollierbares Ereignis. Der Widerspruch im biografischen Modell der Frauen manifestiert sich durch die gesellschaftliche Norm der Doppelorientierung, so dass eine Überwindung nur durch die Verkleinerung der Zukunftsperspektive erfolgen kann. Aufgrund des Kontrollhorizontes, inwieweit ist die Zukunft sicher planbar, ist die weibliche Zukunft eine kurze Zukunft. Planungssicherheit und somit Zukunftsplanung kann über eine an Institutionen gebundene Tätigkeit wie Erwerbstätigkeit in ausreichendem Maße hergestellt werden. Vor dem Hintergrund der Rekrutierungsprobleme der Bundeswehr ist dieser Aspekt von Vorteil und hohem Interesse.

Grafik 14: Soldatische Berufsperspektive: Beabsichtigen Sie, über die derzeitige Verpflichtungszeit hinaus Soldatin zu bleiben?



Das Kreisdiagramm belegt, dass die meisten Soldatinnen, nämlich drei Fünftel, zum Zeitpunkt der Befragung eine Verlängerung der Dienstzeit anstreben. Ein nicht unerheblicher Anteil von knapp einem Drittel war sich noch nicht sicher, während etwa jede elfte Frau nicht beabsichtigt, den zeitlichen Rahmen der soldatischen Berufstätigkeit auszuweiten.

Die Vorstellungen in Bezug auf ihre Erwerbsbiografie sind bei den neuen Soldatinnen stark homogen. Angestrebt wird von 90 Prozent der Frauen eine langfristige Berufstätigkeit. Lediglich hinsichtlich der Einkalkulierung eines Berufswechsels differenziert sich das Zukunftsbild. Die meisten Befragten (61 Prozent) kalkulieren eine Berufsveränderung mit ein, während gut 28 Prozent eine langfristige Erwerbstätigkeit im gleichen Beruf avisieren. Die ideale Erwerbsbiografie der

Frauen ist demnach eine langfristige Berufstätigkeit, welche indes nicht unbedingt im militärischen Tätigkeitsfeld liegen muss. Ein sehr kleiner Anteil der Soldatinnen (8 Prozent) ist sich über die künftige Berufslaufbahn noch nicht eindeutig im Klaren oder will nur vorübergehend beruflich arbeiten und sich anschließend vollständig der Familie widmen (3 Prozent). Beide Ergebnisse weisen auf die Absicht der Zukunftskontrolle durch eine an Institutionen gebundene Tätigkeit hin.

Das Themenfeld Familienplanung wird schließlich mit der Frage *Möchten Sie gerne eine eigene Familie mit Kindern haben?* abgedeckt. Die Frageformulierung berührt demnach die Zukunftsplanung sowohl auf der Partnerschafts- als auch auf der Mutterschaftsebene. In einer Partnerschaft/Lebensgemeinschaft befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung wie bereits erwähnt knapp die Hälfte der Soldatinnen. Allerdings haben die meisten Frauen noch keine Kinder. In ihren Zukunftsvorstellungen räumen die Soldatinnen der Familiengründung mit Kindern indes eine wesentliche Stellung ein. So geben mehr als drei Viertel der Frauen an, dass sie eine eigene Familie mit Kindern wünschen. Demgegenüber verneinen immerhin knapp 23 Prozent diese Frage – ein Prozentsatz, der es im Übrigen wert wäre, mit Zahlen aus anderen Bereichen wie etwa der zivilen Wirtschaft oder der Verwaltung verglichen zu werden. Denn die Frage ist, ob eine Bejahung dieser Frage aus der Sicht derjenigen, die sie verneint haben, als nicht sozial erwünscht und als möglicherweise schädlich für eine militärische Karriere erachtet wurde, oder ob sich hinter dieser Verneinung eine dezidierte und kompromisslose Berufs- und Karriereorientierung verbirgt.

Beide Dimensionen der Vorstellungen über die eigene Zukunft weisen auf die Doppelorientierung der Frauen hin, denn der Wunsch nach einer *langfristigen Berufstätigkeit* und *nach Familie mit Kindern* ist

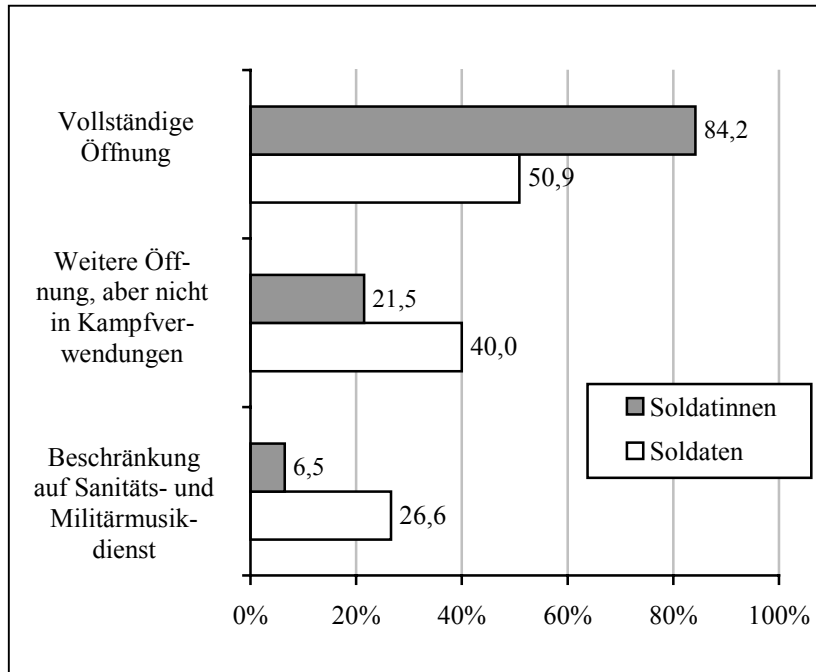
stark ausgeprägt. Angesprochen sind damit die Vorstellungen der Vereinbarkeit von Mutterrolle – ein Kind strukturiert das Leben einer Mutter elementar – und Berufsrolle, welche die Strukturierung des Alltags durch die Bundeswehr einschließt. Interpretiert werden kann dieses Ergebnis als ein Zeichen, dass die Frauen entweder keine Unvereinbarkeit zwischen der Mutterrolle und dem militärischen Dienst sehen oder von ihrem Arbeitgeber erwarten, dass er diese Vereinbarkeit herstellt und fördert.

## **2.9 Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen: Die Sicht von Soldaten und Soldatinnen im Vergleich**

Für diesen Themenkomplex haben wir auf das zentrale Instrument sowie auf die Ergebnisse der Befragung männlicher Soldaten zurückgegriffen (vgl. Kümmel/Biehl 2001). Die neuen Soldatinnen wurden weitgehend mit den gleichen Fragen bzw. Aussagen konfrontiert wie die Soldaten. Für diese Untersuchung haben wir die insgesamt 20 Items inhaltlich-thematisch sechs verschiedenen Dimensionen zugeordnet. Bei diesen Dimensionen handelt es sich um den Öffnungsgrad, die militärische Effektivität, den dienstlichen Alltag, Integrationsprinzipien, außerorganisatorische Implikationen und das persönliche Frauenbild. Insgesamt weisen die Daten in einigen Bereichen Kongruenzen auf, in anderen hingegen zeigen sich deutliche Divergenzen.

In der Dimension Öffnungsgrad erwarten die neuen Soldatinnen von der Bundeswehr in höherem Maße eine weitere und eine vollständige Öffnung als ihre männlichen Kameraden. Dies wird in der nachstehenden Grafik erkennbar.

Grafik 15: Öffnungsgrad<sup>13</sup> (Zustimmung)



Eine Beschränkung auf den Sanitätsdienst und den Militärmusikdienst, also den bisherigen Status quo, befürworteten gerade einmal knappe 7 Prozent der Frauen, während dieser Prozentsatz bei den Männern deutlich, nämlich vier Mal höher liegt. Annähernd doppelt so hoch wie bei den Frauen (21,5 Prozent) ist sodann der Anteil männlicher Soldaten (40 Prozent), die eine weitere Öffnung prinzipiell befürworten, dabei aber die Kampfverwendungen ausgenommen sehen möchten. Umgekehrt plädieren über 84 Prozent der Soldatinnen

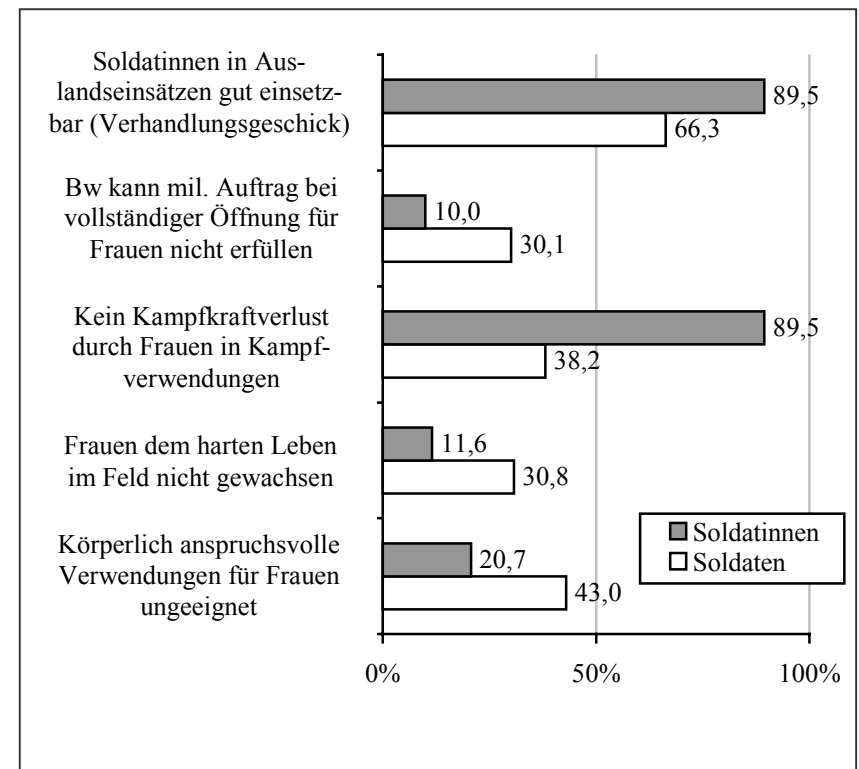
<sup>13</sup> Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass die Befragten aufgefordert waren, sich zustimmend oder ablehnend zu allen drei Öffnungsgraden zu äußern. Mit anderen Worten: Die Befragten wurden *nicht* gezwungen, sich für eine Öffnungsvariante zu entscheiden. Dies erklärt, warum man die Spalten nicht summieren kann.



für eine vollständige Öffnung, während es bei den männlichen Soldaten lediglich 50,9 Prozent sind.

In dem Antwortverhalten zur zweiten Dimension, der militärischen Effektivität, zeigen sich ähnlich gravierende Unterschiede. Wie der folgenden Grafik zu entnehmen ist, sind die Soldaten wesentlich skeptischer hinsichtlich der körperlichen Leistungsfähigkeit der Soldatinnen als diese.

Grafik 16: Militärische Effektivität (Zustimmung)

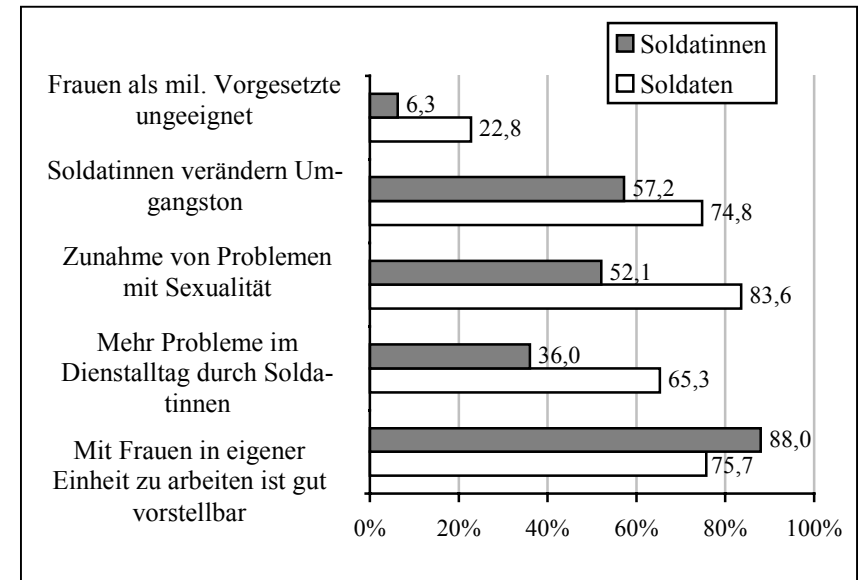


Diese Skepsis deutet darauf hin, dass der Kampf weiterhin als eine Domäne der Männer verstanden wird. Entsprechend befürchten mehr als drei Fünftel der männlichen Soldaten Einbußen in der militärischen Kampfkraft, wenn Frauen in Kampfverwendungen tätig sind. Ganz anders sehen dies die Soldatinnen, von denen neun von zehn einen solchen Kampfkraftverlust nicht erwarten. Interessant ist hierbei, dass sich bei einem ähnlichen Item das Antwortverhalten der Männer verschiebt. Wie bei der Frage nach möglichen Kampfkrafteinbußen glauben lediglich 10 Prozent der Frauen, dass die Bundeswehr bei einer vollständigen Integration von Frauen ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen kann. Das sieht nahezu jeder dritte Mann ähnlich. Dies ist allerdings praktisch eine Halbierung der Prozentzahl zur Frage des Kampfkraftverlustes, d. h. rund 60 Prozent der Männer antizipieren einen Kampfkraftverlust, während gleichzeitig nur etwa die Hälfte von ihnen, nämlich 30 Prozent der Männer, glaubt, die Bundeswehr könne ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen. In einem weiteren Aspekt glauben sodann zwei von drei Soldaten, jedoch neun von zehn Soldatinnen, dass Frauen in den vornehmlich in den Kategorien humanitärer Operationen gedachten Auslandseinsätzen wegen ihres Verhandlungsgeschickes sehr gut verwendbar sind. Bei diesem Item zeigt sich nun auch auf Seiten der Soldatinnen das Fortwirken klassisch-traditioneller Vorstellungen von den Eigenschaften einer Frau, die in diesem Sinne eben als empathiefähiger, kommunikativer und damit sozial kompetenter verstanden wird.

Auch in den verschiedenen Items, welche der Dimension des dienstlichen Alltags zugeordnet wurden, offenbaren sich markante Unterschiede im Meinungsbild der Soldaten und der Soldatinnen. Während sich jeweils erhebliche Mehrheiten beider Gruppen gut vorstellen können, mit Soldatinnen in der eigenen Einheit zusammenzuarbeiten, erwarten deutlich mehr, d. h. beinahe doppelt so viele Männer als

Frauen eine Zunahme von allgemeinen Problemen im dienstlichen Alltag.

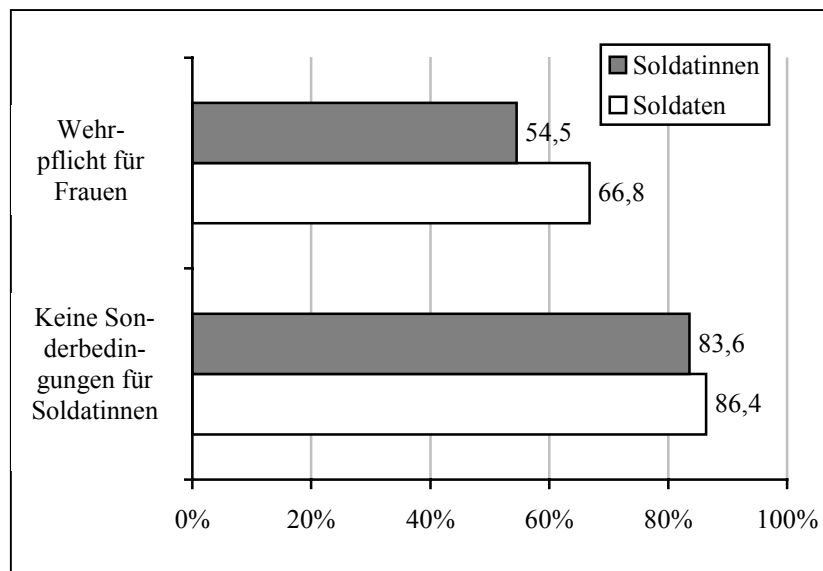
Grafik 17: Dienstlicher Alltag (Zustimmung)



Überdies hat jeder fünfte Soldat hinsichtlich der Übernahme von Funktionen als militärische Vorgesetzte durch Frauen Bedenken und beurteilt sie als ungeeignet für diese Tätigkeiten. Bei den Soldatinnen ist dieser Anteil hingegen drei- bis viermal niedriger. Desgleichen erweisen sich die Männer in Bezug auf Probleme, die im Zusammenhang mit Sexualität stehen, ebenso als beträchtlich skeptischer als die Soldatinnen. Während jede zweite Frau in diesem Bereich eine Zunahme von Schwierigkeiten antizipiert, sind es bei den Soldaten mehr als vier Fünftel. Allerdings sind die männlichen Soldaten deutlich optimistischer, was die Veränderung des Umgangstones in der Bundeswehr durch die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen anbelangt.

Bei der Frage nach den Prinzipien des Integrationsprozesses hingegen besteht nahezu eine Deckungsgleichheit zwischen Soldaten und Soldatinnen. Jeweils überwältigende Mehrheiten beider Geschlechter halten es für absolut notwendig, in dem Prozess der Einbeziehung von Frauen in das Militär dem Leitgedanken der Gleichbehandlung zu folgen und keine Ausnahme- oder Sonderregelungen für Soldatinnen zu etablieren. Wie sehr dieses Leitbild gerade auch bei den Soldatinnen verankert ist, mag man daran ablesen, dass immerhin mehr als jede zweite Soldatin der Auffassung ist, dass infolge des Öffnungsprozesses die Wehrpflicht auch auf Frauen ausgedehnt werden müsse.

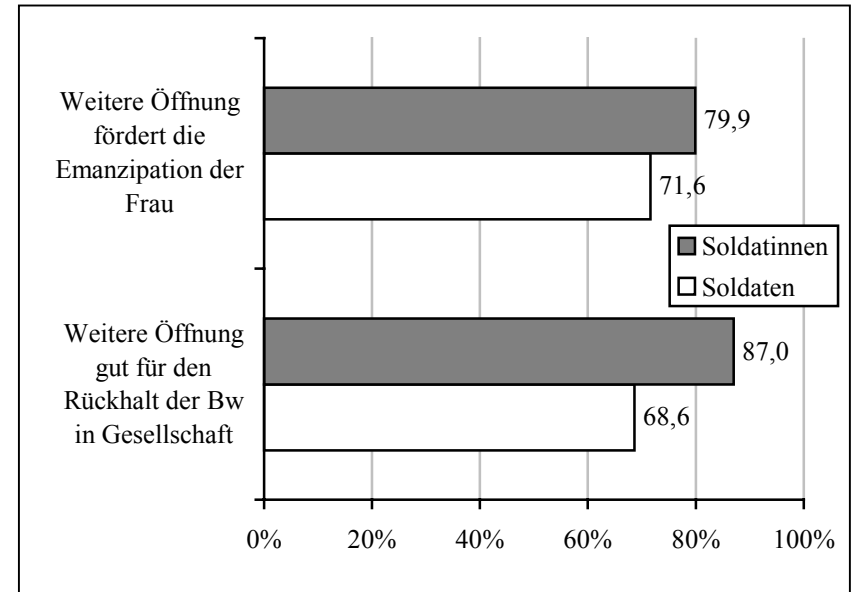
Grafik 18: Integrationsprinzipien (Zustimmung)



Ähnlichkeiten zeichnen sich ferner in der Dimension der außerorganisatorischen Implikationen ab. Hier prognostizieren jeweils zwischen 70 und 80 Prozent der Soldaten und der Soldatinnen eine Förderung

des Prozesses der Emanzipation der Frau in unserer Gesellschaft infolge der Öffnung der Bundeswehr für das weibliche Geschlecht.

Grafik 19: Außerorganisatorische Implikationen (Zustimmung)

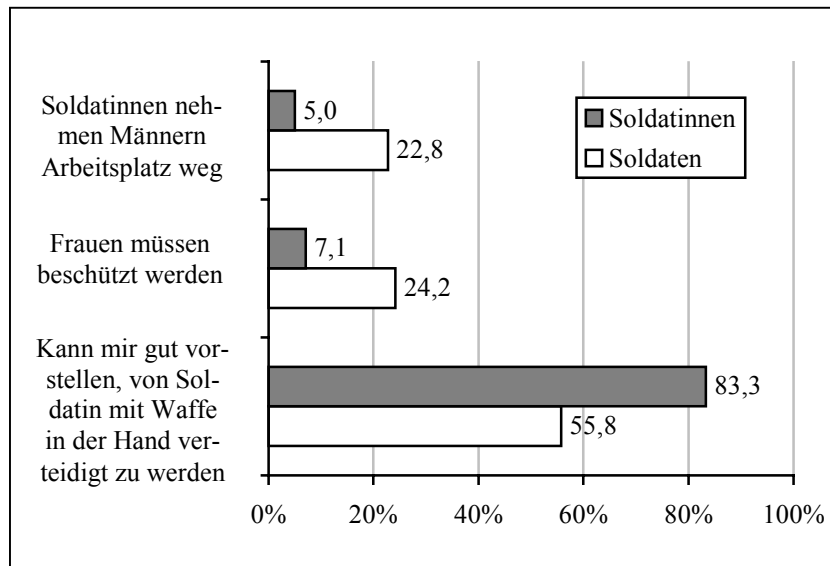


Allerdings erwarten die Soldatinnen deutlich stärker positive zivil-militärische Effekte als die Soldaten. Denn 87 Prozent der Frauen sehen in dem weiteren Integrationsprozess eine Steigerung des Rückhaltes der Bundeswehr in der deutschen Gesellschaft. Bei den Männern hingegen liegt dieser Prozentsatz mit knapp 69 Prozent klar darunter.

Hinsichtlich der letzten von uns gebildeten Dimension, des persönlichen Frauenbildes, treten die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen wieder stärker zutage. Während annähernd 56 Prozent der Soldaten kaum Schwierigkeiten haben, sich vorzustellen, von einer

Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden, liegt dieser Anteil mit über 83 Prozent bei den Soldatinnen deutlich höher. Sie sehen sich demnach weitaus eher und leichter als die Männer in der Rolle der Kämpferin.

Grafik 20: Persönliches Frauenbild (Zustimmung)



Hiermit korrespondiert sozusagen spiegelbildlich, dass immerhin ein Viertel der Soldaten dem traditionellen Frauenbild folgt, in dem Frauen als die zu beschützende Spezies wahrgenommen werden. Demgegenüber akzeptieren lediglich etwas über 7 Prozent der Frauen diese Rollenzuschreibung. Ähnlich verhält es sich mit der Zuschreibung der Sphäre des Erwerbslebens zur Rolle des Mannes. So ist ein gutes Fünftel der Soldaten der Ansicht, dass ihnen die Frauen ihren Arbeitsplatz wegnehmen, eine Einschätzung, die nur von 5 Prozent der Soldatinnen geteilt wird. Frauen werden also in der Sicht von Männern deutlich häufiger als berufliche Konkurrenz wahrgenommen.

## 2.10 Zusammenfassung und Ausblick

Die vorläufige Bilanz der Untersuchung der Frauen, die im Jahre 2001 erstmals auf freiwilliger Basis in der Bundeswehr Zugang zu fast allen Bereichen der Streitkräfte hatten, ist vielfältig. Den soziodemografischen Daten zufolge ist die ‚typische‘ Soldatin der Bundeswehr zwischen 19 und 23 Jahre alt und lebt vorwiegend in einer Kleinstadt. Sie hat keine Kinder, lebt aber in einer Partnerschaft. Des Weiteren besitzt sie einen Realschulabschluss und war vor dem Dienstantritt in Schule/Ausbildung oder voll berufstätig. Sie kommt überproportional häufig aus den neuen Bundesländern und ist konfessionslos.

Im Hinblick auf den Gesamtbevölkerungsanteil sind in der vorliegenden Stichprobe die ostdeutschen Frauen anteilig in der Bundeswehr stärker vertreten. Das ist angesichts der gespannten Arbeitsmarktlage und -bedingungen in den neuen Bundesländern unter Umständen ein Hinweis auf die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber. Im Vergleich zu ihrer Verteilung in der Gesamtbevölkerung sind dementsprechend auch Frauen ohne eine Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit in der Bundeswehr anteilig stärker vertreten. Die Mehrzahl der Frauen befindet sich in der Laufbahngruppe der Mannschaften und Unteroffiziere, gehört dem Heer an und ist eher in ‚nichtkämpfenden‘ Bereichen tätig, obwohl es eine ganze Reihe von Soldatinnen in Kampffunktionen gibt. Im Regelfall sind die Frauen in ihren Wunschverwendungen tätig.

Hinsichtlich der Motive, welche die Frauen bewogen haben, sich bei der Bundeswehr zu bewerben und sich dort freiwillig für einen Dienst zu verpflichten, wurden vor allem vier Aspekte genannt: Es sind dies die Kameradschaft in den Streitkräften, der Wunsch, einen abwechslungsreichen Beruf zu ergreifen und auszuüben, die Möglichkeit der Nutzung beruflicher Weiterbildungsangebote der Bundeswehr und die

Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Entscheidung für den freiwilligen Dienst in den Streitkräften wird vom familiären Umfeld der Soldatinnen überwiegend mitgetragen. Auch Verwandte, Freunde und Bekannte äußern sich mehrheitlich zustimmend. Lediglich bei den in Partnerschaft lebenden Frauen signalisieren weniger als die Hälfte ihrer Partner ihre Zustimmung, was auf antizipierte Probleme hinsichtlich der Kompatibilisierung von Partnerschaft und Beruf und damit auf ein nicht unerhebliches Konfliktpotenzial in den Partnerbeziehungen der Soldatinnen verweist. Gleichzeitig kann dies indes auch als Indiz für die Robustheit des Wunsches der Frauen, beruflich in einem stressivem Umfeld zu arbeiten, gewertet werden.

Bei den organisatorisch-technischen Maßnahmen, welche die Bundeswehr zur Vorbereitung und Begleitung des Öffnungsprozesses ergriffen hat, wurden die Informationsarbeit der Bundeswehr, die Eignungsfeststellung und das Einstellungsverfahren, die Einrichtung der Ansprechstellen und die Infobroschüre zur sozialen Absicherung behandelt. Die Informationsarbeit der Bundeswehr wurde dabei von den Soldatinnen recht unterschiedlich bewertet. So hatten die Beiträge in den Medien wie TV und Zeitungen/Zeitschriften einen geringen Einfluss auf die Entscheidung der Soldatinnen, sich bei der Bundeswehr zu bewerben. Anders verhält es sich hingegen mit den Infobroschüren, der Internetpräsentation und der Wehrdienstberatung, deren Einfluss auf die Bewerbungsentscheidung der Frauen in dem Maße wächst, wie die Qualität der dort vermittelten Informationen positiv beurteilt wurde. Allerdings deuten unsere Ergebnisse auch in diesen Bereichen auf bestehenden Nachbesserungsbedarf hin. Das Einstellungsverfahren wurde von den Soldatinnen überwiegend als fair empfunden, und sie sind deswegen insgesamt mit ihm zufrieden, wenn gleich Kritik an dem Einplanungsgespräch geäußert wurde, bei dem konkretere Informationen über die weiteren beruflichen Möglichkeiten gewünscht wurden. Die Einrichtung der Ansprechstellen trifft auf der normativen



Ebene auf große positive Resonanz, doch ist die Kenntnis ihrer tatsächlichen Existenz mehrheitlich unbekannt. Auch wurde die Infobroschüre zur sozialen Absicherung recht häufig nicht ausgegeben.

Die neuen Soldatinnen rechnen zwar mit gewissen Schwierigkeiten in ihrem neuen beruflichen Umfeld, doch bewegen sich diese auf einer niedrigen und damit handhabbaren Intensitätsstufe. Insgesamt spricht daraus der nachdrückliche Wille der Soldatinnen, die anstehenden Herausforderungen und Probleme zu meistern. Dennoch bestehen durchaus einige Restzweifel. Hier werden vor allem die körperlichen Anforderungen, die Partnerschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt. Hinsichtlich möglicher Befürchtungen oder sogar Ängste werden von den Soldatinnen unfaires Verhalten weiblicher Kameraden und Schikanierung angegeben, doch liegen die Befürchtungen insgesamt auf einem noch niedrigeren Intensitätspegel als die erwarteten Schwierigkeiten. Sexistisches Verhalten oder gar sexuelle Übergriffe werden lediglich peripher unter dem Rubrum Befürchtungen erwähnt.

Zum Zeitpunkt der Befragung zu Beginn der Grundausbildung können sich bereits rund drei Fünftel der Frauen vorstellen, ihre Verpflichtungszeit zu verlängern. Damit korrespondiert, dass neun von zehn Frauen eine langfristige Berufstätigkeit anstreben, was ihren Willen zur Berufstätigkeit eindrucksvoll dokumentiert. Das bedeutet jedoch nicht, dass Familie und Kinder keine Rolle mehr spielen. Ganz im Gegenteil ist es für drei Viertel der Frauen wichtig, einmal eine eigene Familie mit Kindern zu haben. Demnach besteht für die Frauen keine Unvereinbarkeit von Mutterrolle und militärischem Dienst, oder, anders formuliert, sie erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass er diese Vereinbarkeit herstellt und fördert.

Auf markante Diskrepanzen zwischen männlichen und weiblichen Soldaten verweist schließlich der Vergleich der Einschätzungen von Soldaten und Soldatinnen zu dem Öffnungsprozess der Bundeswehr. Diese wurden für sechs verschiedene Dimensionen analysiert, wobei es sich hierbei um die Bereiche Öffnungsgrad, militärische Effektivität, dienstlicher Alltag, Integrationsprinzipien, außerorganisatorische Implikationen und persönliches Frauenbild handelt. So sind die Soldatinnen wesentlich öffnungsfreundlicher, weniger skeptisch hinsichtlich der Wirkungen der Integration von Frauen auf die militärische Effektivität, weniger pessimistisch hinsichtlich der Effekte der Öffnung auf den dienstlichen Alltag und weitaus weniger einem traditionellen Frauen- (und damit auch einem traditionellen Männer-) Bild verhaftet. Gewisse Kongruenzen hingegen zeigen sich bei der Einschätzung von außerorganisatorischen Implikationen und den Integrationsprinzipien, denen der Öffnungsprozess folgen soll. Hier ist namentlich die Gleichbehandlung für beide Geschlechter zentrales Prinzip, die somit quasi so etwas wie den Schlüssel für das Gelingen des Integrationsprozesses formt.

Insgesamt lässt sich sagen, dass in dem Prozess der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen auf einer formalen, auf der organisatorisch-technischen Ebene bislang nur wenig Anhaltspunkte zu finden sind, die auf einen unmittelbaren Nachsteuerungsbedarf hinweisen. Dennoch ist ein Problembereich in seiner Markanz evident. Hierbei handelt es sich wie bei zwei Seiten einer Medaille um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits und von Partnerschaft und Beruf andererseits. In diesem Bereich wird es besonderer Anstrengungen bedürfen, um die Bundeswehr mittelbar wie unmittelbar zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen. Sowohl für die Frauen, die bereits ihren Dienst in der Bundeswehr angetreten haben und die schon allein aus Rentabilitäts Gesichtspunkten heraus für eine gewisse, zumeist allerdings begrenzte Zeit an die Organisation zu binden wären, wie

auch für diejenigen, die sich überlegen, zur Bundeswehr zu gehen, wird dieses Themenfeld von ausschlaggebender Bedeutung sein, so dass die Bundeswehr gut beraten wäre, hier konsequent proaktiv zu handeln und Instrumente wie Arbeitszeitflexibilisierung, Stellenkompensationspool und Familien- und Kinderbetreuung durch die Bundeswehr durchzudenken.

Hinsichtlich des Gelingens der sozialen Seite der Integration bedarf es zwar weiterer Forschungen, doch deuten die Meinungsunterschiede zwischen Soldaten und Soldatinnen zu den verschiedenen Dimensionen des Integrationsprozesses bereits zu diesem Zeitpunkt auf doch erheblich verschiedene Sichtweisen und Vorstellungen hin, die sich in der Praxis der Integration als Bürde erweisen könnten. Nichts wäre demnach verfrühter als ein ‚Mission Accomplished‘ – Übergang zur Tagesordnung. Die Situation der Frauen des Jahrganges 2001 ist erstens gekennzeichnet durch eine hohe Motivation und einen hohen Erfolgswillen seitens der Frauen; sie sind die Ersten, die in allen Tätigkeitsbereichen Dienst leisten können, und sie ‚betreten‘ den sozialen Raum mit einem hohen Informationskapital über die militärischen Verhältnisse. Zweitens sind die männlichen Akteure im interaktiven Umgang stark an die Politik der Bundeswehr gebunden, d. h. die Organisation widmet dem Öffnungsprozess eine sehr hohe Aufmerksamkeit. Das dritte Spezifikum ist die ‚Kontrollfunktion‘ des starken medialen Interesses an den Frauen in der Bundeswehr.

Nimmt das Gewicht dieser Einflussfaktoren ab, gleich auf welcher Seite des gleichschenkligen Dreiecks, dann könnten sich Problemschwerpunkte herauskristallisieren, d. h. die eigentlichen Probleme werden sich möglicherweise erst mittel- und längerfristig, und zwar sozusagen fast paradoxerweise im Zuge eines ‚Normalisierungsprozesses‘ zeigen. Dies verweist auf die Notwendigkeit fortgesetzter Anstrengungen im Management der Geschlechterbeziehungen in der

Bundeswehr, auf die Notwendigkeit der strukturellen und dauerhaften Verankerung des Gender-Trainings in der Organisation und auf die Anregung, das Gender-Training nach Möglichkeit sogar inhaltlich (in Richtung auf Chancengleichheit) wie auch zeitlich auszudehnen.

## Literatur

- Bauer, Frank (2000). Zeitbewirtschaftung in Familien. Konstitution und Konsolidierung familialer Lebenspraxis im Spannungsfeld von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Opladen.
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990). Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt am Main.
- Bilden, Helga (1991). Geschlechtersozialisation. In: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch zur Sozialisationsforschung. Weinheim – Basel, 208–301.
- Bortz, Jürgen (1993). Statistik. Für Sozialwissenschaftler. Vierte Auflage. Berlin – Heidelberg.
- Boudon, Raymond/Bourricaud, Francois (1992). Soziologische Stichworte: Ein Handbuch. Zweite Auflage. Opladen.
- Bourdieu, Pierre (1985). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. *Soziale Welt*, Sonderband 2. Göttingen, 183–198.
- Dietzen, Agnes (1993). Soziales Geschlecht. Opladen.
- Friedrich, Andrea (2001). Förderung hochqualifizierter Frauen durch Arbeitszeitflexibilisierung und Personalentwicklung. München.
- Giddens, Anthony (1994). The Consequences of Modernity. Stanford, CA.
- Heikenroth, André (2000). Wer will zur Bundeswehr? Eine Potenzialanalyse. *SOWI-Arbeitspapier*, Nr. 123. Strausberg.
- Heikenroth, André/Frantz, Wolfgang/Spangenberg, Stefan/Klein, Paul (2001). Unteroffizier und ziviler Beruf. *SOWI-Berichte*, Bd. 74. Strausberg.

- Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.) (1997a). Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Frankfurt am Main.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.) (1997b). Was treibt die Gesellschaft auseinander? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Frankfurt am Main.
- Joas, Hans (1994). Rollen- und Interaktionstheorie in der Sozialisationsforschung. In: Ulich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Vierte Auflage. Weinheim – Basel, 137–152.
- Keiser, Sarina (1997). Ostdeutsche Frauen zwischen Individualisierung und Re-Traditionalisierung. Hamburg.
- Klemmer, Ute et al. (2000). WSI-FrauenDatenReport. Berlin.
- Kümmel, Gerhard/Biehl, Heiko (2001). Warum nicht? – Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen. *SOWI-Berichte*, Bd. 71. Strausberg.
- Kümmel, Gerhard/Klein, Paul/Lohmann, Klaus (2000). Zwischen Differenz und Gleichheit: Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen. *SOWI-Berichte*, Bd. 69. Strausberg.
- Leccardi, Carmen (1998). Biographische Zeitperspektive und Lebensplanung junger Frauen. In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Opladen, 201–216.
- Merton, Robert K. (1975). Der Rollen-Set: Probleme der soziologischen Theorie. In: Hartmann, Heinz (Hrsg.): Moderne amerikanische Soziologie. Stuttgart, 316–333.
- Plessner, Helmut (1960). Soziale Rolle und menschliche Natur. In: Ders.: Gesammelte Schriften. Bd. X: Schriften zur Soziologie und Sozialpsychologie. Frankfurt am Main, 227–240.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (1995). Methoden der empirischen Sozialforschung. Fünfte Auflage. München – Wien.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2000a). Datenreport 1999. Bonn.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2000b). Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 1999. <http://www.statistik-bund.de> (Mai 2000).

Teufel, Erwin (1996). Was hält die moderne Gesellschaft zusammen? Frankfurt am Main.

Werkner, Ines-Jacqueline (2001). Freizeitverhalten und -interesse junger Soldaten im Vergleich zum Freizeitangebot der Bundeswehr. *SOWI-Berichte*, Bd. 72. Strausberg.





### **3 Warum geht Frau zur Bundeswehr? Motivationen und erste Erfahrungen der neuen Soldatinnen nach der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Eine qualitative Untersuchung**

*Ines-Jacqueline Werkner*

#### **3.1 Einleitung, Fragestellung und Konzeption der Untersuchung**

Dieser Beitrag versteht sich als Teil einer vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr durchzuführenden umfassenden wissenschaftlichen Begleitung des Integrationsprozesses. Im Mittelpunkt stehen die Motivationen und ersten Erfahrungen der neuen Soldatinnen nach der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Neben der Frage, warum diese Frauen zur Bundeswehr gehen, werden konkret das individuelle Verständnis der befragten Frauen von Militär und Soldatsein, ihre Alltagserfahrungen in der Bundeswehr, aber ebenso Aspekte wie Kameradschaft, das Verhältnis zu den Vorgesetzten und Fragen der sexuellen Belästigung näher beleuchtet. Gleichfalls wird das Freizeitverhalten und letztlich auch der Zufriedenheitsgrad der befragten Soldatinnen mit ihrer bisherigen Zeit in der Bundeswehr hinterfragt.

Zusätzlich soll die Betrachtung des äußeren Erscheinungsbildes der Soldatinnen Aufschluss darüber geben bzw. Hypothesen zulassen, welcher Typ von Frau zur Bundeswehr geht und inwieweit mit dem Eintritt in eine männliche Berufsdomäne auch eine Annäherung an den männlichen Habitus erfolgt. Relevante Aspekte sind diesbezüglich Kleidung, Haare, Schmuck, Make-up, Fingernägel, Körpergröße, Figur und Auftreten der Soldatinnen.

Neben diesen eben aufgeführten Fragestellungen sollen die Interviews auch bezüglich des Grades der geschlechtsspezifischen Segregation in den Streitkräften ausgewertet werden. Vor dem Hintergrund der rechtlich gewährten und politisch durchzusetzenden Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben gelten Frauen in der Bundeswehr zum einen als Zeichen und Ausdruck der egalitären Werte einer Gesellschaft (vgl. Seifert 2001: 8) und üben eine Symbolfunktion im Hinblick auf nationale Modernisierungsbestrebungen aus. (vgl. Yuval-Davis 1999: 23f.) Auf der anderen Seite wird aber noch – so die hier vertretene These – eine geschlechtsspezifische Segregation auf absehbare Zeit bestehen bleiben. Hypothetisch ist zu vermuten, dass gerade zu Beginn des Öffnungsprozesses der Bundeswehr für Frauen Merkmale eines „Tokenism“ deutlich erkennbar sind.

Der Ansatz des Tokenism geht auf Kanter zurück. (vgl. Kanter 1977: 972ff.; Heintz et al. 1997: 44f.; Klein 2001: 43) So könne schon anhand der quantitativen Zusammensetzung einer Organisation die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen analysiert werden. Hintergrund des Tokenism ist, dass bei einem Anteil einer spezifischen Gruppe innerhalb einer Organisation unter 15 Prozent nicht von einer Integration gesprochen werden kann. Die Voraussetzung des Tokenism ist beispielsweise dann gegeben, wenn ein System aufgrund äußeren Drucks die Aufnahme einiger weniger Vertreter einer bisher ausgeschlossenen Schicht zulässt. Diese werden als „Token“ bezeichnet, „because they are often treated as representatives of their category, as symbols rather than individuals“. (Kanter 1977: 966) Die zahlenmäßig dominante Gruppe verbleibt aber weiterhin in der Situation, den Gesamtkontext und die Organisationskultur nach seinen Maßstäben zu gestalten. (Kanter 1977: 966; Cnossen 1999: 233)

Als Minderheit können Token bestimmten Konstellationen ausgesetzt sein: (1) Visibilität: Frauen in Männerberufen erfahren als Minderheit

eine höhere Aufmerksamkeit. Jeder ihrer Schritte wird in ungleich intensiverer Weise registriert und kommentiert. Und das erhöht den Leistungsdruck, der auf den Token lastet. (2) Polarisierung: Die geschlechtlich dominante Gruppe neigt dazu, Unterschiede zu akzentuieren, Abgrenzungen aufrechtzuerhalten und Distanzen zu schaffen, auch dort, wo an sich Gemeinsamkeiten überwiegen. (3) Assimilation: Anhand stereotyper Bilder werden die Token in erster Linie nicht als Individuum, sondern als Vertreter ihrer Kategorie gesehen. „The characteristics of a token tend to be distorted to fit the generalization.“ (Kanter 1977: 971) Assimilierung wird hier im Sinne einer Rollenfestschreibung verstanden.

Die Erkenntnisse dieser Evaluationsstudie<sup>1</sup> sollen in erster Linie Einblicke in den gegenwärtigen Integrationsprozess gewähren und gegebenenfalls auch Ansatzpunkte für notwendige Korrekturen aufzeigen.

Die Datenerhebung der Gesamtstudie erfolgte im Wesentlichen mittels Befragung in einem quantitativen und qualitativen „Methodenmix“. In erster Linie wurden Techniken der schriftlichen Befragung in Form geschlossener Fragebogen, aber auch offene Formen der mündlichen Befragung in Form von Interviews angewendet.<sup>2</sup> Damit sollten neben repräsentativen Aussagen zum gegenwärtigen Integrationsprozess von Frauen in die Bundeswehr (quantitative Befragung) auch argumentativ tiefergehende Aussagen gewonnen werden (qualitative Befragung), noch ergänzt durch entsprechende Beobachtungen.

---

<sup>1</sup> Evaluationsstudie soll hier als Analyse- und Kontrollverfahren politisch-administrativen Handelns verstanden werden. (vgl. Hellstein/Wollmann 1984: 65)

<sup>2</sup> Im Gegensatz zu Jürgen Friedrichs (1980) werden hier unter Befragungen sowohl quantitative als auch qualitative Befragungsformen verstanden. (vgl. Schnell et al. 1999: 299, 354f.)

Dieser Beitrag umfasst ausschließlich die qualitative Befragung sowie den Beobachtungsteil. Die hier durchgeführten Interviews wurden mit Hilfe eines vorformulierten Fragenkatalogs (siehe Anhang S. 151ff.) – eines Leitfadens – strukturiert. Bei diesen sogenannten „teilstrukturierten Interviewsituationen“ handelt es sich um Gespräche, bei denen der Interviewer zwar die Möglichkeit hat, die Abfolge der Fragen je nach Gesprächsverlauf selbst festzulegen, jedoch gehalten ist, den gesamten Fragenkomplex „abzuarbeiten“. Mit dieser offenen Form der Befragung wurde einerseits eine tiefgehende Argumentation der Interviewten ermöglicht<sup>3</sup>, andererseits durch den Leitfaden aber auch eine Vergleichbarkeit der Interviews sichergestellt.

Ergänzend zu den hier durchgeführten qualitativen Befragungen wurde im Rahmen dieser Studie noch die Methode der Beobachtung angewandt. Die Beobachtung gilt als die „ursprünglichste Datenerhebungstechnik“ (Schnell et al. 1999: 358). Hier wurden allerdings keine Verhaltensweisen und Interaktionen beobachtet, sondern im Mittelpunkt des Interesses stand das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen. Dieses wurde nach Kategorien klassifiziert und systematisch strukturiert in einem Beobachtungsschema (vgl. Anhang S. 153ff.) erfasst.

Mittels gezielter Auswahl wurden 33 Soldatinnen befragt. Die Interviewten begannen 2001 ihren Dienst in der Bundeswehr. Zum Zeitpunkt des Interviews hatten alle Soldatinnen ihre allgemeine Grundausbildung absolviert und befanden sich entweder in einer anschließenden Ausbildungsphase oder in ihrer Stammeinheit. Die Auswahl der Untersuchungstichprobe sollte eine annähernd gleiche Verteilung der Teilstreitkräfte und eine möglichst große Bandbreite von Verwen-

---

<sup>3</sup> Allerdings können auch bei dieser Methode die Interviews infolge mangelnder Kommunikationsfähigkeit von Befragten die gewünschte Argumentationstiefe vermissen lassen.

dungsbereichen sicherstellen. So waren unter anderem verschiedene Verwendungen in der Marine, in der Luftwaffe und im Heer (dort beispielsweise in der Instandsetzung, im Stabsdienst, als Panzergrenadiere und Feldjäger) sowie der Sanitätsdienst vertreten.

Die Interviews wurden im Sommer 2001 durchgeführt. Drei Viertel der Soldatinnen entschieden sich für die Kaserne als Ort des Interviews. Zeitlich fanden diese sowohl während als auch nach der Dienstzeit statt. Für die anderen neun Interviews wurden Orte außerhalb der Kaserne – in der eigenen Wohnung der Soldatinnen bzw. im Café oder Restaurant – gewählt. Die Interviews wurden jeweils von Praktikantinnen des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr durchgeführt. Aufgrund des Fragenkomplexes „Sexuelle Belästigung“ (vgl. Interview-Leitfaden im Anhang S. 152) entschied man sich für ausschließlich weibliche Gesprächspartner. Im Anschluss an die Befragungen erfolgten jeweils durch die Interviewerinnen die entsprechenden Aufzeichnungen in das Beobachtungsschema.

Die Aufbereitung der qualitativ gewonnenen Daten erfolgte durch wörtliche Transkription der Tonbandaufzeichnungen der Interviews. Da bei dieser Studie die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht, wurde zugunsten der Lesbarkeit der Texte eine Übertragung in normales Schriftdeutsch vorgenommen. (Mayring 1993: 63ff.)

Die Auswertung dieser Interviewtexte erfolgte durch qualitative Inhaltsanalyse nach dem Ansatz von Philipp Mayring. Angewandt wurde dabei die Technik der inhaltlichen Strukturierung, bei der das Ziel ist, bestimmte Themen, Inhalte oder Aspekte aus dem vorhandenen Material herauszufiltern und zusammenzufassen. (Mayring 1993: 85ff.; Mayring 1997) Die Stärke der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, das Textmaterial bei kommunikationswissenschaftlicher Verankerung streng methodisch kontrolliert schrittweise zu analysieren. Zu diesem

Zweck wird ein Kategoriensystem entwickelt, mit dessen Hilfe das Material in Bearbeitungseinheiten zerlegt und analysiert wird. Dieses Kategoriensystem hat die Form einer Interpretationsmatrix, horizontal mit einem Analyseraster und vertikal mit den jeweiligen Untersuchungseinheiten versehen. Die Fragen des Leitfadens bildeten dabei das Analyseraster, die einzelnen Interviews die jeweilige Untersuchungseinheit. Die Daten aus der Beobachtung wurden analog im Rahmen eines Kategoriensystems ausgewertet.

Abschließend gilt es noch zu betonen, dass qualitative Untersuchungen keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Aufgrund der selektiven Auswahl können sie nur typische Argumentationsmuster darstellen. In diesem Sinne sind auch die folgenden Ergebnisse dieser qualitativen Studie zu werten.

## **3.2 Ergebnisse der Befragungen der Soldatinnen**

### 3.2.1 Soziodemografische Beschreibung der Stichprobe

Die Betrachtung der Untersuchungsstichprobe weist nicht nur die methodisch geforderte annähernd gleiche Verteilung der Teilstreitkräfte und eine möglichst große Bandbreite von Verwendungsbereichen auf, auch im Hinblick auf die Herkunft handelt es sich um eine ausgewogene Stichprobe. Jeweils etwa die Hälfte der befragten Soldatinnen sind in den alten<sup>4</sup> und neuen Bundesländern<sup>5</sup> aufgewachsen. Bezüglich des Schulabschlusses besitzen knapp die Hälfte der hier befragten Soldatinnen einen Realschulabschluss<sup>6</sup>, ein Drittel das Abi-

---

<sup>4</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 19, 20, 26, 27,

<sup>5</sup> Vgl. Interviews 10, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33.

<sup>6</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 3, 6, 7, 12, 13, 16, 17, 23, 26, 27, 28, 29, 31.

tur bzw. ein Fachabitur<sup>7</sup> und der Rest einen Hauptschulabschluss<sup>8</sup>. Die Mehrheit der Frauen hat eine abgeschlossene zivile Ausbildung. Von den 33 befragten Soldatinnen gaben auch nur drei an, vor dem Eintritt in die Bundeswehr arbeitslos gewesen zu sein.<sup>9</sup> Diese Quote fällt – wider Erwarten – relativ niedrig aus. Hinsichtlich der familiären Situation gaben zwei Fünftel der Frauen an, Single zu sein<sup>10</sup>; drei Fünftel leben nach entsprechenden Angaben in Partnerschaften (Freund, Lebenspartner, Ehemann – in einem Fall auch Freundin)<sup>11</sup>. Zwei der befragten Soldatinnen sind Mütter (jeweils ein Kind).<sup>12</sup>

### 3.2.2 Motive für den Dienst in der Bundeswehr

Die einzelnen Motivationen der Frauen, in die Bundeswehr einzutreten, lassen sich anhand der Interviews in sechs Bereiche unterteilen: Einflüsse des persönlichen Umfeldes, berufliche Perspektiven, ökonomische Motive, militärspezifische Aspekte, emanzipatorische Elemente sowie individuelle Aspekte.

Einflüsse des persönlichen Umfeldes sind entsprechend dieser Studie der wichtigste Faktor für die Frauen, zur Bundeswehr zu gehen. Drei Viertel der Befragten gaben an, dass Empfehlungen und Gespräche mit Verwandten, Freunden und Bekannten, die selbst bei der Bundeswehr sind oder waren, wesentlich dazu beigetragen haben, sich für die

---

<sup>7</sup> Vgl. Interviews 8, 10, 14, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 30, 32, 33.

<sup>8</sup> Vgl. Interviews 4, 5, 9, 11, 15, 20.

<sup>9</sup> Vgl. Interviews 6, 15, 25.

<sup>10</sup> Vgl. Interviews 1, 3, 4, 6, 9, 10, 14, 18, 23, 24, 27, 31, 32,

<sup>11</sup> Vgl. Interviews 2, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 30, 33.

<sup>12</sup> Vgl. Interviews 15, 26.

Bundeswehr zu entscheiden.<sup>13</sup> Insbesondere das Soldatsein des eigenen Partners und des Vaters<sup>14</sup> sind in diesem Zusammenhang von Relevanz: „Das war schon immer mein Wunsch, durch meinen Papa. Mein Papa ist Engländer, der war bei der Army, der hat mir immer so viel davon erzählt, dass ich gesagt habe, das musst du auch machen.“<sup>15</sup>

Des Weiteren spielt auch das Vorhandensein einer unmittelbaren Nachbarschaft zu einem Bundeswehrstandort eine nicht unwesentliche Rolle: „Da wo ich aufgewachsen bin, war ein Truppenübungsplatz. Es hat mich damals schon sehr stark beeindruckt, wie die da herumgerannt sind. (...) Da habe ich mir gedacht, das möchte ich später auch unbedingt machen.“<sup>16</sup>

Die Bundeswehr wird vor allem aber auch als berufliche Perspektive wahrgenommen. In etlichen Fällen gefiel den befragten Frauen ihre bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr.<sup>17</sup> Das Soldatsein wird dagegen als ein abwechslungsreicher Beruf angesehen.<sup>18</sup> Insbesondere sind die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Berufsförderung wesentliche Faktoren, sich für die Bundeswehr zu entscheiden. Jede dritte Befragte gibt dieses Motiv explizit an. In diesem Zusammenhang werden in der Bundeswehr auch günstige Aufstiegschancen gesehen.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 33,

<sup>14</sup> In einem Fall diente der Vater in der Fremdenlegion in Frankreich und in einem weiteren Beispiel als Engländer in der Army.

<sup>15</sup> Interview 19; vgl. ebenso Interviews 1, 2, 4, 9, 11, 13, 17, 18, 20, 21, 26, 28, 30, 33.

<sup>16</sup> Interview 29; vgl. ebenso Interviews 11, 17, 31.

<sup>17</sup> Vgl. Interviews 8, 11, 12, 13, 20, 23, 25, 33.

<sup>18</sup> Vgl. Interviews 8, 12, 15, 18, 20, 24, 25, 31, 33.

<sup>19</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 5, 6, 11, 13, 14, 16, 17, 24, 31.



Des Weiteren konnte in einigen Fällen auch der Berufswunsch Polizistin nicht realisiert werden, so dass man sich dann – vor dem Hintergrund der Grundgesetzänderung – für die Bundeswehr entschied: *„Vorher wollte ich Polizistin werden. (...) Das war mein Traumberuf. Aber sie haben mich nicht genommen, weil ich eine Brille habe.“*<sup>20</sup>

Eine ebenfalls nicht unerhebliche Rolle spielen ökonomische Motive. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die schlechte Arbeitsmarktlage, aber auch finanzielle Gründe sind für die befragten Soldatinnen wichtige Argumente, sich für die Bundeswehr zu entscheiden: *„Zunächst ist es einmal die soziale Absicherung. Wo habe ich draußen die Sicherheit, dass ich vier Jahre nicht arbeitslos werde.“*<sup>21</sup>

Zu den im weitesten Sinne militärspezifischen Aspekten zählt unter anderem der Wunsch, eine Uniform zu tragen: *„Ich bin auf die Idee gekommen [zur Bundeswehr zu gehen, der Verf.], weil ich Waffen mag – natürlich nicht zum Eigengebrauch – und weil ich die Uniform auch gut finde.“*<sup>22</sup>

Weitere diesbezügliche Motivationen der hier befragten Soldatinnen, zur Bundeswehr zu gehen, sind Kameradschaft<sup>23</sup>, die körperliche Herausforderung des Soldatenberufs<sup>24</sup> sowie der Wunsch, in Krisengebieten helfen zu können<sup>25</sup>: *„Ich muss ganz ehrlich sagen, wäre es mit*

---

<sup>20</sup> Interview 18, vgl. ebenso Interviews 6, 14, 15, 16, 21, 26, 27.

<sup>21</sup> Interview 13, vgl. ebenso Interviews 1, 2, 6, 7, 10, 12, 17, 22, 28.

<sup>22</sup> Interview 3; vgl. ebenso Interviews 9, 10, 14, 28 (bei diesen vier Interviews wird nur der Aspekt der Uniform angegeben).

<sup>23</sup> Vgl. Interviews 8, 18, 28.

<sup>24</sup> Vgl. Interviews 9, 15, 16, 33.

<sup>25</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 4, 14.

den Auslandseinsätzen nicht, wäre ich gar nicht zur Bundeswehr gegangen.“<sup>26</sup>

Aber auch Menschen erziehen und führen zu wollen, wird hier als Aspekt genannt, der mit zur Berufswahl beigetragen hat: „*Ich brauche Menschen um mich herum, Menschenführung. Das kenne ich vom Fußball. Ich war Mannschaftskapitän gewesen. Das macht Spaß.*“<sup>27</sup>

Des Weiteren kommen auch emanzipatorische Elemente zum Tragen. So ist es für einige der befragten Frauen entscheidend, sich mit dem Eintritt in die Bundeswehr in einer klassischen Männerdomäne behaupten zu können<sup>28</sup> und damit bewusst auch die Emanzipation der Frau voranzutreiben: „*Es ist eine Herausforderung, zu den ersten Frauen zu gehören. (...) Ich möchte zeigen, dass ich nicht so ein kleines Püppchen bin, auch wie ein Mann arbeiten kann, und dass Männer und Frauen gleich sind; – und nicht: Frauen gehören in die Küche und Männer gehen an die Front. Das ist für mich absoluter Quatsch.*“<sup>29</sup>

Und letztlich spielen – wenn auch zu einem deutlich geringeren Anteil – individuelle Aspekte eine Rolle. Neben Sport treiben<sup>30</sup> zählt hierzu ebenfalls die Vorstellung, viel in der Welt herumzukommen<sup>31</sup>.

Ein Ost-West-Vergleich lässt bei den befragten Frauen keine prinzipiellen Unterschiede in den Motivationen erkennen. So wurden keine

---

<sup>26</sup> Interview 14.

<sup>27</sup> Interview 18.

<sup>28</sup> Vgl. Interviews 10, 14, 17, 20, 29.

<sup>29</sup> Interview 17, vgl. ebenso Interview 33.

<sup>30</sup> Vgl. Interviews 8, 17.

<sup>31</sup> Vgl. Interviews 6, 8.

der aufgeführten Aspekte schwerpunktmäßig nur von Frauen aus den neuen bzw. den alten Bundesländern angegeben.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass die befragten Frauen – stark animiert durch ihr persönliches Umfeld – sich in erster Linie von beruflichen und ökonomischen Motiven leiten lassen. Militärspezifische bzw. soldatische Motivationen, insbesondere auch solche, die sich aus dem erweiterten Aufgabenfeld der Bundeswehr ergeben, geraten dagegen teilweise in den Hintergrund. Das ist aber kein frauenspezifischer Aspekt. Ein Vergleich dieser von den Soldatinnen genannten Motivationen zu einer 1998 durchgeführten Bevölkerungsumfrage, wo potenzielle Soldaten nach ihren Motiven befragt wurden, lässt viele Parallelen in der Rangfolge erkennen. Auch dort musste bereits festgestellt werden: „Nach einem Zwischenhoch 1988 hat das ‚Soldatsein‘ im engeren Sinne wieder deutlich an Bedeutung verloren. Nachdem 1988 die ökonomischen Motive vor den soldatischen und den zivilberuflichen lagen, haben sich jetzt die soldatischen aus diesem Dreigestirn verabschiedet.“ (Heikenroth 2000: 64) Und so sehr auch der – allerdings von den Frauen nur vereinzelt genannte – Aspekt, in der Welt herumzukommen (Abenteuerlust), angesichts des Aufgabenspektrums der Bundeswehr befremden muss, scheint dieses Motiv in der Bevölkerungsumfrage mit 22,6 Prozent Antworten in der Kategorie „sehr wichtig“ noch ausgeprägter vorhanden zu sein. Immerhin liegt es dort in der Rangfolge noch vor dem Interesse am soldatischen Leben. (vgl. Heikenroth 2000: 65)

### 3.2.3 Individuelles Verständnis von Militär und Soldatsein

Die Soldatinnen – befragt, was sie persönlich mit dem Begriff „Militär“ verbinden und wie ihre Idealvorstellung vom Soldatsein aussieht

– benennen zunächst einmal durchgängig<sup>32</sup> typisch militärische Tugenden wie sie bereits Elmar Wiesendahl in seiner militärischen Wertekultur im Sinne einer „Pflicht- und Hingabe-Ethik“ beschreibt. (vgl. Wiesendahl 1990: 28) In der hierarchischen Dimension werden Tugenden genannt wie Disziplin, Befehl und Gehorsam, Zucht und Ordnung, Ein- und Unterordnung, Sauberkeit, Stil und Form, Benehmen, Gerechtigkeit und Korrektheit. Unter die funktionale Dimension fallen Tugenden wie Kameradschaft, Teamgeist, Pflichtbewusstsein, Dienen, Tapferkeit, Mut, Opferbereitschaft und Loyalität. Insbesondere der Aspekt der Kameradschaft hat bei den befragten Frauen einen sehr hohen Stellenwert.<sup>33</sup>

Die Soldatinnen verbinden mit dem Begriff „Militär“ aber auch sehr stark das Uniform tragen.<sup>34</sup> Das zeichnet sich gleichfalls in den bereits beschriebenen Motivationen der Frauen, zur Bundeswehr zu gehen, ab: *„Das Erste, was ich verbinde, wenn ich Militär höre, sind für mich die schönen Anzüge, also Feldanzug, Dienstanzug.“*<sup>35</sup>

Neben diesen auf das äußere Erscheinungsbild reduzierten Assoziationen verbindet ein hoher Anteil der Soldatinnen mit Militär naturgemäß aber auch Landesverteidigung und äußere Sicherheit<sup>36</sup>, Einsätze in Krisen- und Kriegsgebieten<sup>37</sup> sowie Hilfe bei Notlagen wie beispielsweise im Oderbruch<sup>38</sup>. *„Was ich mit Militär verbinde – Leute in*

---

<sup>32</sup> Das betrifft prinzipiell alle Interviews. In den Interviews 20 und 22 wurden keine Vorstellungen zum Militär und Soldatsein artikuliert.

<sup>33</sup> Vgl. Interviews 6, 8, 11, 12, 14, 18, 19, 25, 28, 30, 33.

<sup>34</sup> Vgl. Interviews 2, 3, 10, 14, 16, 28, 30, 32.

<sup>35</sup> Interview 2.

<sup>36</sup> Vgl. Interviews 1, 4, 5, 8, 17, 18, 21, 23, 26, 28.

<sup>37</sup> Vgl. Interviews 4, 6, 7, 15, 16, 25, 26, 28, 33.

<sup>38</sup> Vgl. Interviews 26, 28.

*Uniform, Waffen, Krieg.*<sup>39</sup> Oder in einem anderen Interview: *„Aus meiner Sicht ist es, Hilfe zu leisten, präsent zu sein so wie in Mazedonien, wo etwas passiert, vor Ort zu sein, um zu helfen (...).*<sup>40</sup>

Teilweise betonen die befragten Frauen im Zusammenhang mit Militär auch nicht nur die Gewaltkomponente, sondern explizit auch seine Bedeutung für die Erhaltung des Friedens: *„Mit Militär verbinde ich Frieden. Ich bin jetzt nicht hier, um Krieg zu führen, sondern um Frieden zu schaffen. Militär sichert den Frieden.*<sup>41</sup> Oder auch in einem anderen Interview: Soldaten sind *„(...) Friedenssicherer, keine Kriegsspieler. (...) [und Militär, der Verf.] kein Spielplatz für verkappte Existenzen.*<sup>42</sup> Diese Aussagen werden insbesondere auch vor dem Hintergrund eines historisch gewandelten Bildes von Militär und Soldatsein getroffen.

Als interessant erweist sich in diesem Zusammenhang, dass zwei der befragten Frauen bewusst zwischen Militär und Bundeswehr unterscheiden. Zwei Argumentationsmuster sind diesbezüglich präsent: Zum einen verbinden beide mit Militär in erster Linie Drill: *„Drill-Ausbildung. Das ist immer so dieser harte Umgangston, das Rumschreien, irgendwo eine Entrechtung, dass man nichts mehr darf. Das ist, was viele unter dem Begriff Militär verstehen. (...) Bundeswehr, das ist hart, aber hier ist doch einiges anders.*<sup>43</sup> Sie würden den Begriff eher den amerikanischen Streitkräften zuordnen, wogegen aus ihrer Sicht für deutsche Streitkräfte der Begriff „Bundeswehr“ passender sei: *„Militär würde ich eher zur USA zuordnen. (...) Bundeswehr*

---

<sup>39</sup> Interview 16.

<sup>40</sup> Interview 15.

<sup>41</sup> Interview 17.

<sup>42</sup> Interview 28.

<sup>43</sup> Interview 27, vgl. ebenso Interview 3, 21.

ist für Deutschland ein besserer Begriff als Militär.“<sup>44</sup> Zum anderen sei das Wort „Militär“ negativ belastet, hier würden verschiedene Assoziationen mitklingen: „Wenn man so den Begriff Militär hört, dann denken viele bestimmt, wie es früher war, noch vor ein paar Jahrzehnten.“<sup>45</sup> Interessant ist, dass diese letztgenannte Argumentation auch in anderen Studien wiederzufinden ist. Aus diesem Grund wird beispielsweise auch in Teilbereichen der Soldatenseelsorge der Begriff „Militär“ recht skeptisch betrachtet. (vgl. Werkner 2001: 231)

Neben den befragten Soldatinnen, die mit Militär bewusst Krisen- bzw. Kriegseinsätze verbinden oder die friedensschaffende Funktion des Militärs im Blick haben, gibt es aber auch Frauen, die die militärische Komponente des Einsatzes definitiv verdrängen. Folgender Gesprächsablauf spiegelt diese Situation exemplarisch wider: Interviewerin: „War für Sie klar, dass Sie vielleicht im Ausland Einsätze (...)“ – Befragte: „Ja, ich musste dafür unterschreiben als ich meine SaZ 4-Stelle unterschrieben habe. Da habe ich gleichzeitig dafür unterschrieben, dass ich, wenn es so kommt, nicht sagen kann: Nein, ich will nicht!“ – Interviewerin: „Ist das jetzt abzusehen?“ – Befragte: „Ich denke mal nicht, nein, Gott sei Dank.“ – Interviewerin: „Ist es also auch nicht so, dass Sie gerne dorthin gehen würden?“ – Befragte: „Nein, nein.“ – Interviewerin: „Ist es aber dann so ein Übel, das Sie in Kauf nehmen?“ – Befragte: „So ist es! Es gibt genug, die sich da drängeln, wegen des Geldes. (...) Solange es noch Leute gibt, die es freiwillig machen, gehe ich auf keinen Fall dahin. Das muss nicht sein.“<sup>46</sup> Diese Sichtweise, die Möglichkeit eines Krisen- bzw. Kriegseinsatzes trotz des gegenwärtigen Aufgabenspektrums der Bundeswehr nicht in den Mittelpunkt seiner Betrachtung zu stellen, son-

---

<sup>44</sup> Interview 3, vgl. ebenso Interview 27.

<sup>45</sup> Interview 27.

<sup>46</sup> Interview 33, vgl. ebenso Interviews 20, 22.

dem eher außen vor zu lassen, deutete sich bereits bei den Motivationen an. Wie bereits dort festzustellen war, handelt es sich diesbezüglich aber nicht um eine frauenspezifische Sicht, sondern betrifft gleichfalls die männlichen Soldaten.

Zum Idealbild des Soldaten gehören für die befragten Frauen verschiedene Bereiche: Einmal betrifft es die Menschenführung und -erziehung, das Verhältnis von Vorgesetzten und Untergebenen und den sogenannten mitdenkenden Gehorsam<sup>47</sup>: *„Auf jeden Fall kein blinder Gehorsam, (...) es heißt ja, der Befehl muss durchgesetzt werden, solange er nicht rechtswidrig ist. D. h. auf jeden Fall ein Soldat, der auch selber mitdenkt und der auch (...) eigene Vorschläge mit einbringt. Nichts hasse ich mehr wie jemand, der immer ja sagt.“*<sup>48</sup>

Hier lassen sich durchaus Elemente des Konzepts der Inneren Führung wiederfinden. Das hier letztgenannte Zitat spiegelt zum Beispiel sehr deutlich Aspekte des Leitbildes vom Staatsbürger in Uniform wider. Normativ betrachtet geht es um die zivil-militärische Wertekongruenz auf der Basis des Grundgesetzes. (vgl. Vogt 1980: 54f.)

Des Weiteren spielt für viele der befragten Frauen im Hinblick auf das Idealbild des Soldaten die Sportlichkeit und Fitness eine nicht unwesentliche Rolle: *„Der perfekte Soldat sollte auf jeden Fall körperlich fit sein.“*<sup>49</sup>

Darüber hinaus besitzen einige der befragten Frauen – obwohl sie selbst Soldatin sind – noch ein ausgeprägt männliches Idealbild vom Soldaten: *„Der perfekte Soldat – erst einmal männlich, (...).“*<sup>50</sup> *„Groß,*

---

<sup>47</sup> Vgl. Interviews 10, 17, 18, 23, 27, 31, 33.

<sup>48</sup> Interview 33.

<sup>49</sup> Interview 30, vgl. ebenso Interviews 3, 6, 7, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24.

<sup>50</sup> Interview 14, vgl. ebenso Interviews 3, 6, 16, 18.

*breit, stark, schnell, (...).*<sup>51</sup> Dieser Aspekt erklärt sich unter anderem daraus, dass die Bundeswehr noch immer als eine klare Männerdomäne verstanden wird und damit auch noch ein männliches Idealbild vorherrschend ist. Auf die Zusatzfrage nach dem Bild einer perfekten Soldatin: *„Die Frage ist schwerer, weil wir bisher keine hatten.“*<sup>52</sup> Das kann angesichts der bisherigen Entwicklung und eines Frauenanteils von 1,2 Prozent (vgl. Kümmel 2000: 63) nicht verwundern. Der Anteil der Frauen in der Bundeswehr ist zwar infolge der Grundgesetzänderung gestiegen, beträgt aber letztlich immer noch erst 3,6 Prozent<sup>53</sup>.

#### 3.2.4 Alltagserfahrungen der neuen Soldatinnen in der Bundeswehr

Um zu eruieren, wie die neuen Soldatinnen ihren Alltag in der Bundeswehr erleben und beurteilen, wurden sie aufgefordert, einen aus ihrer Sicht guten und schlechten Arbeitstag zu beschreiben. Des Weiteren sollten sie angeben, ob der tägliche Ablauf bzw. die Tätigkeiten in der Bundeswehr ihren Vorstellungen entsprechen.

Bei einem hohen Anteil der befragten Soldatinnen war festzustellen, dass sie sehr gut einschätzen konnten, was sie in der Bundeswehr erwartet. Für drei Viertel der befragten Frauen entsprechen der bisher erlebte Ablauf und die Tätigkeiten in der Bundeswehr voll und ganz ihren Vorstellungen.<sup>54</sup> *„Ja. Viel Sport, viel Bewegung, ab und zu mal Theorie, Schießen – alles passt mit dem überein, was ich mir vorher*

---

<sup>51</sup> Interview 18.

<sup>52</sup> Interview 20.

<sup>53</sup> Vgl. Intranet aktuell „Frauen in der Bundeswehr“ – Zahlen-Daten-Fakten, Stand 16.01.2002.

<sup>54</sup> Vgl. Interviews 1, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32.



*überlegt habe.*<sup>55</sup> Oder auch: *„Ich bin positiv überrascht, besser als ich vorher gedacht habe.“*<sup>56</sup>

Eine der befragten Frauen ist allerdings wieder aus der Bundeswehr ausgeschieden. Hier wurde die fachliche Ausbildung unterschätzt: *„Die Grundausbildung, die ersten Wochen, die waren in Ordnung. Dann dieser Druck mit dem Lernen. Man bekommt es eingehämmert, finde ich. Dieser Stoff usw. (...) Das war wahrscheinlich zu schwer für mich.“*<sup>57</sup>

Und drei der Soldatinnen sind mit ihrer gegenwärtigen Verwendung unzufrieden.<sup>58</sup> Zwei von ihnen gaben hier in erster Linie dem Wehrdienstberater die Schuld: *„Meinen Aufgabenbereich habe ich mir anders vorgestellt. Diese Verwendung, die ich jetzt mehr oder weniger genommen habe, die ich jetzt machen muss, war ein absoluter Fehlschlag. (...) Der Wehrdienstberater und diese ganzen Stellen haben das ganz anders erklärt als es wirklich ist. Fernmelder, so nach dem Motto, da haben sie mit Kommunikation zu tun, das heißt auch am Computer arbeiten. Das ist hier überhaupt nicht so. Das ist einfach nur das Kabel durch den Wald ziehen und irgendeinen Funkmast mit einem anderen verbinden. Das ist nur im Wald rumrödeln. Wenn nichts zu tun ist, einmal keine Kabel durch den Wald zu ziehen sind, dann auf der Stube sitzen und langweilen und Kaffee trinken.“*<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Interview 18.

<sup>56</sup> Interview 13, vgl. ebenso Interview 16.

<sup>57</sup> Interview 3. Der Aspekt der nicht erwarteten Anforderungen in der fachlichen Ausbildung klingt auch im Interview 28 an.

<sup>58</sup> Vgl. Interviews 12, 20, 33. Zusätzlich gibt eine Befragte an, dass sie unzufrieden ist, da gegenwärtig kein richtiger Auftrag vorhanden sei. Sie ist in einer KRK-Einheit eingesetzt und wartet noch auf den Einsatz in den Kosovo. Vgl. Interview 31.

<sup>59</sup> Interview 33, vgl. ebenso Interview 20.

Bei den befragten Frauen, die es sich anders vorgestellt haben, ist keine dabei, die von der militärischen Ausbildung überrascht wurde. Auch diejenige, die aus der Bundeswehr ausgeschieden ist, beurteilt die Grundausbildung positiv. Die anderen Erwartungen beziehen sich in erster Linie auf den Verwendungsbereich. Und diesbezüglich scheinen auch gewisse Defizite bei der Beratung durch die Wehrdienstberater vorzuliegen. Das belegen noch weitere Beispiele in dieser Studie.<sup>60</sup>

Vor dem Hintergrund dieser breiten Übereinstimmung zwischen Erwartung und tatsächlichem Erleben geben dementsprechend einige der Frauen an, noch nie einen schlechten Tag in der Bundeswehr erlebt zu haben<sup>61</sup> bzw. dass fast jeder Tag auch ein schöner Tag gewesen sei<sup>62</sup>.

Fasst man die geschilderten positiven und negativen Erlebnisse der befragten Frauen in ihrer bisherigen noch kurzen Bundeswehrzeit zusammen, so sind vor allem zwei Schwerpunkte erkennbar: Positiv bewertet wird vor allem das „Gefordert-Werden“, d. h. Arbeitstage, die das Gefühl vermitteln, etwas geschafft zu haben, etwas mitnehmen zu können und eventuell sogar Höchstleistungen vollbracht zu haben.<sup>63</sup> In diesem Zusammenhang wird in der Regel auch die Grundausbildung gesehen. So hart und anstrengend sie ist<sup>64</sup>, wird diese Zeit im Nachhinein größtenteils doch sehr positiv bewertet. Letztlich sind die Frauen auch stolz, es geschafft zu haben.<sup>65</sup> *„Es sind Tage dabei, wo man an die körperlichen Grenzen kommt. In dem Moment denkt*

---

<sup>60</sup> Neben den bereits diesbezüglich erwähnten Interviews 20 und 33 ebenfalls Interviews 19, 21.

<sup>61</sup> Vgl. Interviews 4, 6, 11, 24, 31.

<sup>62</sup> Vgl. Interviews 2, 4, 6, 9, 21, 27, 29.

<sup>63</sup> Vgl. Interviews 2, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33.

<sup>64</sup> Vgl. Interviews 1, 17, 18, 21, 22, 23, 29, 32.

*man, das ist ein schlechter Tag. Aber im Gegenteil: Wenn man darüber geschlafen hat und wenn man darüber nachdenkt, wie man das geschafft hat und was man alles noch schafft, obwohl man eigentlich gar nicht mehr konnte, denkt man trotzdem, das waren gute Tage, weil man seine eigene Leistungsfähigkeit sieht.*<sup>66</sup>

Schlechte Arbeitstage sind dagegen in der Regel jene, wo man nichts zu tun hat und sich langweilt: *„Schlecht fand ich die ersten drei Wochen in meiner Stammeinheit. Ich bin auch erst drei Wochen hier. Es war bislang tot-langweilig, es passierte nichts. Man musste sich mit sich selbst beschäftigen. Die Zeit verging überhaupt nicht. Und so läuft das hier jeden Tag ab.“*<sup>67</sup> Oder – wie vereinzelt auch berichtet wurde – man sein Bestes gibt und den Anforderungen dennoch nicht entsprechend gerecht wird: *„Wenn man versucht, alles gut zu machen und dann trotzdem von oben gesagt wird: Das und das muss aber noch gemacht werden, obwohl man sein Bestes versucht hat.“*<sup>68</sup> Hier sehen die betreffenden Frauen eine Lücke zwischen ihrem persönlichen Anspruch und der unmittelbaren Resonanz ihrer Arbeit aufklaffen. Denn auf sie – neu in der Bundeswehr und sich noch in der Minderheit befindend – lastet ein Leistungsdruck, dem sie auch gerecht werden wollen.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Vgl. Interviews 4, 11, 18, 21, 26, 27, 33.

<sup>66</sup> Interview 26.

<sup>67</sup> Interview 10, vgl. ebenso Interviews 7, 15, 19, 33.

<sup>68</sup> Interview 12, vgl. ebenso Interviews 19, 24, 30.

<sup>69</sup> Vgl. Interview 23.

### 3.2.5 Kameradschaft

Die befragten Soldatinnen verbinden mit Militär in relativ hohem Maße Kameradschaft.<sup>70</sup> Kameradschaft wird von einigen Frauen sogar als Motivation genannt, zur Bundeswehr zu gehen.<sup>71</sup> Wie verhält es sich nun diesbezüglich in der Praxis?

Das Verhältnis zu den Kameraden wird durchgängig sehr positiv bewertet – man hält zusammen, unterstützt und hilft sich gegenseitig. Von daher ist hier durchaus eine Kongruenz festzustellen. Eine Differenzierung nach weiblichen und männlichen Kameraden lässt in dieser Studie jedoch zwei Tendenzen erkennen: Etwa zwei Drittel der befragten Soldatinnen machen diesbezüglich keinen Unterschied. *„Super. Es gibt keinen Unterschiede: Wir wurden in der Grundausbildung so super von unseren Jungs mitgezogen, und von den Mädels sowieso. Wir haben von Anfang an gesagt: Wir Mädels müssen zusammenhalten – und es war supertoll. Die Jungs haben nicht gesagt: Ach, die Frauen wieder und Fingernagel abgebrochen! Das gab es bei uns alles nicht. Die Jungs haben uns genauso respektiert wie die anderen männlichen Kameraden auch – genau das Gleiche, keine Unterschiede. Sicher gibt es immer noch ein paar, die Frauen bei der Bundeswehr ablehnen, aber sehr, sehr selten.“*<sup>72</sup>

Einige Frauen äußern in diesem Zusammenhang sogar Unverständnis, dass die Bundeswehr die Thematik „Öffnung der Streitkräfte für Frauen“ so stark in den Blickpunkt rückt: *„Ich fand es total affig, dass man in der Bundeswehr so ein Theater macht, in anderen Berufen ist es*

---

<sup>70</sup> Vgl. Fußn. 33.

<sup>71</sup> Vgl. Interviews 8, 18, 28.

<sup>72</sup> Interview 8, vgl. ebenso Interviews 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 33.

*ganz normal.*“<sup>73</sup> So stellen die Frauen vereinzelt auch noch gewisse Berührungängste seitens der männlichen Soldaten fest: *„Einige männliche Kameraden trauen sich nicht so, auf mich zuzukommen, weil sie nicht wissen, wie sie mich behandeln sollen. Eine Frau geht ganz normal auf mich zu wie es im zivilen Leben auch ist. Aber manche Männer getrauen sich ganz einfach gar nicht, etwas zu mir zu sagen. Sie wissen nicht, wie sollen sie auf mich zugehen, wie können sie mich behandeln, (...).“*<sup>74</sup>

Definitive Unterschiede gebe es in der Bundeswehr dagegen lediglich bei den Normen für den Physical-Fitness-Test und das Sportabzeichen, was von einigen Soldatinnen auch thematisiert wurde.<sup>75</sup>

Eine zweite Gruppe – etwa ein Drittel der befragten Soldatinnen – unterscheidet zwischen ihrem Verhältnis zu weiblichen und männlichen Kameraden. Exemplarisch und zugespitzt formuliert stellt es sich entsprechend der Studie wie folgt dar: So sei das Verhältnis *„zu den männlichen Kameraden gut, zu den weiblichen Kameraden nicht gut“*.<sup>76</sup> Während die Beziehungen zu den männlichen Kameraden durchgängig positiv beschrieben werden im Sinne von Kumpel – loyal, tolerant und ehrlich –, wird das teilweise schlechte Verhältnis zwischen weiblichen Soldaten vor allem mit Attributen wie Zicke, Neid und Konkurrenz belegt. Auffällig ist, dass diese Einschätzung seitens der Soldatinnen häufig auch mit der Aussage parallel läuft, dass zu viele Frauen dort anzutreffen sind: *„Wir waren jetzt auf dem Unteroffizierslehrgang im Hörsaal 16 Frauen und acht Männer. Wenn es*

---

<sup>73</sup> Interview 15, vgl. ebenso Interview 20, 29.

<sup>74</sup> Interview 33, vgl. ebenso Interview 6, 10, 21 (hier insbesondere bei den Vorgesetzten).

<sup>75</sup> Vgl. Interview 29, ebenso Interviews 19, 21.

<sup>76</sup> Interview 32, vgl. ebenso bzw. in differenzierter Form Interviews 1, 5, 10, 13, 14, 16, 17, 19, 23, 26, 31.

*noch Hälfte Hälfte wäre, ist es okay. Aber zu viele Frauen aufeinander, das sieht man überall, das geht einfach nicht gut.*<sup>77</sup>

Hier wird nicht nur ein Klischee bedient, hier klaffen Erwartung – sich in eine Männerdomäne zu begeben – und erlebte Realität – doch größtenteils (zumindest in der Ausbildung) mit Frauen zusammen zu sein – auseinander. So geben diese Frauen in ihrer Begründung in der Regel auch an, persönlich und von ihrem Typ her besser mit Männern als mit Frauen zurechtzukommen.

### 3.2.6 Verhältnis zu den Vorgesetzten

Das Verhältnis zu den militärischen und in erster Linie männlichen Vorgesetzten wird von den befragten Soldatinnen mehrheitlich sehr positiv bewertet.<sup>78</sup> So würden sie in der Regel auch keine Unterschiede in der Behandlung durch die Vorgesetzten erfahren.<sup>79</sup> *„Die männlichen Ausbilder und Vorgesetzten, die ich bislang kennen gelernt habe, sind alle in Ordnung. Es gibt immer ein paar dabei, die man nicht so gerne mag, aber im Endeffekt, was für mich wichtig ist, haben sie jetzt speziell uns Frauen immer korrekt behandelt, auch nie überfürsorglich, dass man besonders in Schutz genommen oder zurückgestellt worden ist nach dem Motto: ‚Du bist eine Frau, du kannst das oder du brauchst das nicht können!‘. Sondern es wurde immer darauf geachtet, dass das gleichgestellt ist, im wahrsten Sinne des Wortes.*<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Interview 26, vgl. ebenso Interviews 10, 19, 23, 31, 32.

<sup>78</sup> Sie seien „voll in Ordnung“, „super nett“, „sehr fair“ und „hätten sich auf Frauen eingestellt“.

<sup>79</sup> Vgl. Interviews 1, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 30, 33.

<sup>80</sup> Interview 7.

Dennoch gibt es auch Soldatinnen, die andere Erfahrungen gemacht haben. Sie haben bzw. hatten Vorgesetzte, bei denen noch mehr oder weniger starke Vorbehalte hinsichtlich Frauen in der Bundeswehr vorhanden sind.<sup>81</sup> So berichtete eine Soldatin im Rahmen dieser Studie sogar von einem relativ eklatanten Fall von Frauenfeindlichkeit: *„Der schlimmste Tag, das war in der Grundausbildung. Ich war die einzige Frau. Sie haben mich ganz schön runtergemacht, weil keiner wusste, dass ich komme. Da ist irgendwie ein Fehler passiert im Zentrum Nachwuchsgewinnung. (...) Als einzige Frau kommt man dahin. Als erstes, womit ich begrüßt worden bin: Ach du Scheiße, eine Frau. Von ihnen wissen wir gar nichts. Wo setzen wir sie jetzt hin? Und dann Spießroutenlaufen, dahin, dorthin, dahin. Bis zwei Uhr nachts waren wir beschäftigt gewesen, bis man mir endlich eine Stube zugeteilt hatte. (...) Der Stabsunteroffizier, der damals mein Gruppenführer war, hat mit Frauen gar nichts anfangen können. Er hat gleich gesagt: Gegen Frauen habe ich was. Im Unterricht hat er gesagt, ich soll die Finger in die Ohren stecken. Da hat er wieder etwas Frauenfeindliches gesagt. Ich musste es natürlich dann machen, denn sonst hat er nicht mehr weitergeredet.“*<sup>82</sup>

Bei diesem Beispiel muss man sich allerdings fragen, warum die Soldatin nicht von der Möglichkeit der Beschwerde Gebrauch gemacht hat, beispielsweise auch beim Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages. Hier kann man noch nicht einmal die neue Situation nach der Grundgesetzänderung in Rechnung stellen, denn bei diesem Beispiel handelt es sich um eine Soldatin im Sanitätsdienst.

In einem anderen Beispiel kommt noch ein weiterer Aspekt zum Tragen: Auf die Frage, wie es sich äußert, dass sie die Frauen nicht

---

<sup>81</sup> Vgl. Interviews 2, 13, 15, 17, 19, 23, 31,

<sup>82</sup> Interview 2.

wollen: *„Zum Beispiel mein Hauptmann, den ich jetzt habe. Ich bin angekommen am ersten Tag. Da ging es um Auslandseinsätze. Da ich Bedenken hatte, weil ich ein Kind habe, ich alleine bin und es nicht machen kann, hat er zu mir gesagt: Entweder oder, damit muss ich klarkommen!“*<sup>83</sup> Was auf den ersten Blick und aus Sicht der betreffenden Soldatin als eine Form von Vorbehalten gegenüber Frauen in der Bundeswehr erscheint, zeigt genauer betrachtet die noch ausstehenden strukturellen Anpassungen auf. Denn eine fehlende Kinderbetreuung muss sich im militärischen Alltag angesichts des gegenwärtigen Aufgabenspektrums der Bundeswehr als Problem erweisen.<sup>84</sup>

### 3.2.7 Sexuelle Belästigung

Hinsichtlich der Thematik „Sexuelle Belästigung in der Bundeswehr“ gab es innerhalb dieser Studie nur einen einzigen Fall, wo diese Frage bejaht wurde: *„Ja, in der Grundausbildung. Es waren Kameraden in der Grundausbildung, die sich nicht benehmen konnten, die uns ständig belästigt haben, die in der Nacht auf unsere Stuben gekommen sind. – Wir durften die Stuben nicht abschließen. Wie hatten keine Schlüssel für unsere Stuben, was normal gang und gäbe ist, gerade bei den Frauen. Gab es aber nicht! – In der Nacht um drei bis vier Uhr sind sie hereingekommen, haben herumgeschrieen, irgendwelche obszöne Worte, sind mit der Taschenlampe durch das Zimmer gerannt und haben unsere Decken weggerissen. (...) Ein, zwei Mann. Da gab es immer nur ein, zwei bestimmte. (...) Das haben wir den nächsten Tag unserem Vorgesetzten gemeldet. Er hat sie verwarnt. Dann ist es wieder passiert. Wir hatten Sonntagabend um ein Uhr Zapfenstreich.*

---

<sup>83</sup> Interview 15.

<sup>84</sup> Die befragten Soldatinnen mit Kind sprechen sich diesbezüglich auch für eine Kinderbetreuung durch die Bundeswehr aus. Vgl. Interviews 15, 26. Diese Thematik wird explizit aber auch im Interview 13 angesprochen.



*Da war es schon dunkel. Wenn wir dann am Abend kamen, waren die meistens schon da. Vom Parkplatz musste man ein kleines Stück durch eine Baumgruppe laufen. Da haben sie sich dann zum Teil versteckt, sind dann herausgehüpft, haben uns begrabscht und lauter solche Sachen. Das haben wir dann gemeldet. Da hat der eine einen strengen Verweis bekommen, vor der versammelten Mannschaft. Er hat sich totgelacht und damit war die ganze Sache vergessen. (...) Was wollen sie mit denen machen. Ein Grundwehrdienstleistender, der diese neun Monate macht, den können sie ja nicht herauswerfen. Den können sie maximal in die Arrestzelle sperren. Da lachen die noch darüber, weil sie nicht am Dienst teilnehmen können.“<sup>85</sup>*

Ansonsten verneinten die befragten Soldatinnen durchgängig, in ihrer bisherigen Bundeswehrzeit sexuell belästigt worden zu sein.<sup>86</sup> Einige Frauen würden sich in der Bundeswehr sogar sicherer fühlen: *„Ich habe mich noch nie so sicher gefühlt wie bei der Bundeswehr. (...) Ich könnte wirklich im Flur nackt herumlaufen, da würde mir keiner etwas antun.“<sup>87</sup>* Die Sicherheit vor sexuellen Übergriffen wird vor allem mit dem Sanktionsmechanismus in der Bundeswehr erklärt.<sup>88</sup> Die Täter müssten mit rigorosen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung rechnen. In diesem Zusammenhang würden diesbezügliche Beschwerden von Soldatinnen in der Bundeswehr sehr ernst genommen werden und diese Tatsache sei auch den männlichen Soldaten bewusst: *„Hier können sie eher belangt werden als im Zivilen. Hier hat eine Frau mehr Möglichkeiten, sich zu beschweren.“<sup>89</sup>* In einem anderen Interview: *„Die Männer kennen die Machtposition der Frau-*

---

<sup>85</sup> Interview 33.

<sup>86</sup> Vgl. Interviews 1–32 .

<sup>87</sup> Interview 1, vgl. ebenso Interview 24.

<sup>88</sup> Vgl. Interviews 1, 3, 5, 6, 9, 14, 18, 21, 23, 24, 25, 30, 31.

<sup>89</sup> Interview 6.

en. *Wenn wir sagen, der hat mich komisch angeguckt, dann hat er einen komisch angeguckt, egal ob das stimmt oder nicht.*<sup>90</sup>

Dieser Mechanismus kann sich aber auch – wie im letztgenannten Zitat dargestellt – ins Gegenteil verkehren. So bestehe gleichfalls die Gefahr des Anschuldigungsmissbrauchs.<sup>91</sup> Und dieser kann dann bei den männlichen Soldaten Unsicherheit, übertriebene Vorsicht und Angst hervorrufen. So schilderte eine Soldatin auch den Fall, dass sich ein Soldat fast geweigert hätte, zusammen mit einer Frau Wachdienst zu leisten, um sich nicht dieser eben beschriebenen Gefahr auszusetzen.<sup>92</sup>

Was die befragten Soldatinnen im Hinblick auf die Thematik der sexuellen Belästigung allerdings häufiger benennen, sind Verhaltensweisen männlicher Kameraden wie dumme Sprüche oder Pfiffe.<sup>93</sup> Diese werden aber in der Regel von den Frauen entweder ignoriert oder es wird entsprechend gekontert. Jedenfalls überrascht dieses Verhalten die Frauen größtenteils nicht, es gilt für sie auch als ein Charakteristikum einer Männerdomäne. So sind manche der befragten Soldatinnen auch der Ansicht, dass Frauen, die sich darüber beschwerten, den falschen Beruf ergriffen hätten: *„Klar kommen irgendwelche Sprüche, und als Blondine kommen auch noch die Blondinensprüche dazu. Aber wer die nicht ab kann, ist automatisch im falschen Job drin. Da ist man sich vorher klar.*<sup>94</sup>

Daneben werden teilweise Kameradinnen beschrieben, die Vergehen männlicher Soldaten herausfordern würden. So trage ein bestimmtes

---

<sup>90</sup> Interview 23.

<sup>91</sup> Vgl. Interviews 2, 5, 14, 23, 25.

<sup>92</sup> Vgl. Interview 25.

<sup>93</sup> Vgl. Interviews 5, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 27, 28, 30, 32.

<sup>94</sup> Interview 28, vgl. ebenso Interviews 25, 27, 32.

Erscheinungsbild von Frauen auch eine gewisse Mitschuld an sexuellen Übergriffen von Männern: *„Die Frauen, die bei der Bundeswehr belästigt werden, tragen zum großen Teil selber Schuld daran. Ich bin hier in einer M domäne. Meistens ist es wirklich so, auf einhundert Männer fallen zehn Frauen – wenn es hochkommt. Wenn ich dann abends mit einem Miniröckchen herumlaufen muss, dann muss ich mich fragen, ob es dem Sinn entspricht, oder ob ich mich vielleicht nicht doch besser etwas mehr bekleiden sollte.“*<sup>95</sup>

Letztlich schätzen die befragten Soldatinnen die Fokussierung dieses Themas und die entsprechenden Präventivmaßnahmen in der Bundeswehr – zum Beispiel, dass ein Vorgesetzter nur in Begleitung eines zweiten Mannes die Stube betreten darf, die Tür bei männlichem Besuch immer offen bleiben muss oder mit welcher Bekleidung man den Weg von der Dusche zur Stube zurückzulegen hat – als übertrieben ein.<sup>96</sup> *„Ich finde es einfach unmöglich: Wir wurden mindestens jeden zweiten Tag gefragt, ob wir sexuell belästigt wurden. Wir haben dann irgendwann gesagt: Kinder, langsam reicht es, wenn wir Probleme haben, kommen wir zu euch und sagen euch das.“*<sup>97</sup> Oder in einem anderen Interview: *„Das müsste mal angesprochen werden, dass Frauen keine Viecher aus dem Weltall sind und dass man sie ganz normal behandeln kann. Ich finde es total heftig. Ich kam hierher und da hieß es: Lasst bloß die Frauen in Ruhe! Das ist eine Frau! Es dürfen auch keine Sprüche mehr gerissen werden. Ich finde es lächerlich. Es ist doch klar, wenn eine Frau zum Bund geht, weiß sie, was auf sie zukommt. (...) Männerstuben darf ich nicht betreten, denn ich könnte ja sexuell missbraucht werden. Auch wenn die Tür offen ist, da darf ich nicht hineingehen. Das ist doch ein Witz. Das ist echt eine Ein-*

---

<sup>95</sup> Interview 13, vgl. ebenso Interviews 5, 14, 15.

<sup>96</sup> Vgl. Interviews 10, 17, 20, 21, 23, 26, 27, 31.

<sup>97</sup> Interview 21.

*schränkung. Das ist für mich keine Kameradschaft mehr, wenn man sich nicht frei bewegen kann.*<sup>98</sup>

### 3.2.8 Freizeitverhalten

Die Mehrheit der befragten Soldatinnen gibt explizit an, derzeit weniger Freizeit zur Verfügung zu haben als vor ihrer Bundeswehrzeit.<sup>99</sup> Das betrifft verstärkt noch die Zeit der Grundausbildung.

Die mit Abstand häufigste Freizeitaktivität der Soldatinnen ist es, Sport zu treiben. Immerhin geben fast drei Viertel der befragten Frauen an, diesbezüglich aktiv zu sein.<sup>100</sup> Schwimmen<sup>101</sup>, Fußball<sup>102</sup>, Fitness<sup>103</sup> und Reiten<sup>104</sup> gehören zu den am häufigsten genannten Sportarten, gefolgt von Mannschaftssportarten wie Volley-, Beachvolley-, Basket- und Handball<sup>105</sup>, Laufen<sup>106</sup>, Kampfsport (Boxen, Judo)<sup>107</sup>, Tanzen<sup>108</sup> und Inline-Skating<sup>109</sup>.

Den Partner, Freunde und die Familie zu besuchen, mit ihnen zusammenzusein, sich zu unterhalten und etwas zu unternehmen bilden den

---

<sup>98</sup> Interview 17.

<sup>99</sup> Vgl. Interviews 2, 3, 4, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 18, 21, 23, 24, 28.

<sup>100</sup> Vgl. Interviews 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 32.

<sup>101</sup> Vgl. Interviews 5, 6, 12, 15, 19, 27, 32.

<sup>102</sup> Vgl. Interviews 3, 4, 6, 11, 18, 29.

<sup>103</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 4, 8, 15, 18.

<sup>104</sup> Vgl. Interviews 15, 17, 21, 22, 23.

<sup>105</sup> Vgl. Interviews 6, 13, 25, 27.

<sup>106</sup> Vgl. Interviews 4, 17, 20, 27.

<sup>107</sup> Vgl. Interviews 1, 6.

<sup>108</sup> Vgl. Interviews 12, 31.

<sup>109</sup> Vgl. Interviews 7, 11.

zweiten Schwerpunkt der Freizeitgestaltung.<sup>110</sup> In diesem Zusammenhang werden auch Essen gehen<sup>111</sup>, Diskotheken besuchen<sup>112</sup> oder ins Kino gehen<sup>113</sup> genannt. Des Weiteren erweisen sich die befragten Soldatinnen als sehr tierlieb. Über ein Viertel gab an, sich in der Freizeit intensiv mit dem Haustier zu beschäftigen, das in der eigenen Wohnung bzw. in der Wohnung der Eltern lebt.<sup>114</sup>

Aber auch Bücher lesen gilt als häufige und beliebte Beschäftigung.<sup>115</sup> Zwei der befragten Frauen schreiben sogar selbst Bücher.<sup>116</sup> Ansonsten gaben viele der Soldatinnen an, sich angesichts des anstrengenden Dienstes in ihrer Freizeit zu entspannen und einfach mal nichts zu tun<sup>117</sup> oder auch Musik zu hören<sup>118</sup>.

Diese Angaben decken sich in wesentlichen Punkten mit vorhergehenden Studien zum Freizeitverhalten in der Bundeswehr. (vgl. Werkner 2001) Auch hier zeigt sich die hohe Priorität, in der Freizeit aktiv Sport zu treiben. Dieses Ergebnis korreliert in starkem Maße mit dem Berufsbild des Soldaten. Wie bereits ausgeführt, gehört die körperliche Fitness aus Sicht der befragten Soldatinnen zu den wesentlichen Merkmalen eines perfekten Soldaten. Vor dem Hintergrund der hohen körperlichen Anforderungen des Dienstes in der Bundeswehr besitzen aber auch rekreative und kontemplative Beschäftigungen einen hohen Stellenwert.

---

<sup>110</sup> Vgl. Interviews 2, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 30, 32, 33.

<sup>111</sup> Vgl. Interviews 4, 14, 20, 22, 23, 25, 27, 30.

<sup>112</sup> Vgl. Interviews 4, 8, 10, 15, 20, 28.

<sup>113</sup> Vgl. Interviews 10, 16, 20, 28, 33.

<sup>114</sup> Vgl. Interviews 2, 13, 15, 16, 18, 21, 22, 29, 33.

<sup>115</sup> Vgl. Interviews 2, 3, 7, 9, 11, 19, 20, 21, 28, 29.

<sup>116</sup> Vgl. Interviews 3, 6.

<sup>117</sup> Vgl. Interviews 2, 4, 14, 16, 17, 18, 19, 24, 28.

### 3.2.9 Zufriedenheit der Soldatinnen in der Bundeswehr

Der Zufriedenheitsgrad der Soldatinnen korrespondiert mit den erlebten und an obiger Stelle beschriebenen Alltagserfahrungen in der Bundeswehr. Schon dort war eine hohe Übereinstimmung zwischen Vorstellung und Realität des Bundeswehralltages zu verzeichnen. So geben dementsprechend auch vier Fünftel der befragten Soldatinnen an, mit ihrer bisherigen Bundeswehrzeit zufrieden bzw. sogar sehr zufrieden zu sein.<sup>119</sup> *„Ich bin sehr zufrieden. Es ist schon so, wie ich es mir vorgestellt habe in der Stammeinheit. Vom Arbeitsbereich her ist es interessant und abwechslungsreich. Zum Beispiel die Grundausbildung und hier der Unteroffizierslehrgang, das ist auch für mich interessant. Da ist zwar viel Lernen und viel körperlicher Einsatz mit dabei, aber das gehört einfach dazu. Und dann macht es auch Spaß, weil wir in einem Team das Ganze absolvieren und nicht nur als einzelne Person.“*<sup>120</sup> Oder in einem anderen Interview: *„Ich bin sehr zufrieden. Ich will auch nicht mehr weg. Ich bin richtig stolz darauf, dass ich dabei bin, dass ich bis jetzt alles so gut geschafft habe.“*<sup>121</sup>

Zwei der befragten Frauen unterscheiden dabei explizit zwischen den einzelnen Ausbildungseinheiten: *„Mit der Grundausbildung sehr zufrieden. Mit der Stammeinheit überhaupt nicht zufrieden, vom Arbeitsgebiet her. Die Leute sind alle total nett, also das Umfeld ist gut, aber (...) hier [auf dem Unteroffizierslehrgang, der Verf.], wo ich jetzt bin, finde ich es total gut. Nette Leute, wir machen hier wieder richtig etwas. Ich weiß, dass ich wieder beim Militär bin. Darf Grün anziehen*

---

<sup>118</sup> Vgl. Interviews 3, 7, 11, 16, 28.

<sup>119</sup> Vgl. Interviews 1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10 (differenziert!), 11, 13, 14 (differenziert!), 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

<sup>120</sup> Interview 11.

<sup>121</sup> Interview 27.

*und im Dreck rumrobben. Das ist gut.*<sup>122</sup> In dem konkreten Fall erfahren die Grundausbildung und der Lehrgang eine sehr positive Bewertung, die Stammeinheit wird dagegen negativ bewertet. Hauptgrund ist die dort vorherrschende Langeweile, die eine der entsprechenden Soldatin sogar bewog, einen Versetzungsantrag zu stellen: *„Langeweile – Ich will etwas zu tun haben. Ich bin bei der Bundeswehr, ich bin beim Militär, da langweile ich mich doch nicht, da hätte ich draußen bleiben können.*“<sup>123</sup>

Die zweite Frau war letztlich – trotz der positiv bewerteten Grundausbildung – so unzufrieden, dass sie sich für den Austritt aus der Bundeswehr entschied.<sup>124</sup> Fünf Soldatinnen gaben den Zufriedenheitsgrad mit „teils-teils“ an.<sup>125</sup> Dabei korrespondiert diese gemischte Einschätzung mehrheitlich auch mit der Unzufriedenheit über die vor dem Bundeswehreintritt konsultierten Wehrdienstberater.<sup>126</sup>

Hinsichtlich des Zufriedenheitsgrades mit der bisherigen Zeit in der Bundeswehr, der von den befragten Soldatinnen vor allem vor dem Hintergrund ihrer Verwendung und Tätigkeit betrachtet wurde, lässt sich im Rahmen dieser Studie eine positive Bilanz ziehen. Im Vergleich: In einer im Jahre 2000 in der Bundeswehr durchgeführten Studie<sup>127</sup> wurde der diesbezügliche Zufriedenheitsgrad<sup>128</sup> der Zeit- und Berufssoldaten mit durchschnittlich 70 Prozent angegeben.

---

<sup>122</sup> Interview 10.

<sup>123</sup> Ebenda; vgl. ebenso Interview 3.

<sup>124</sup> Vgl. Interview 3, Abschnitt 4.4 dieser Arbeit.

<sup>125</sup> Vgl. Interviews 5, 12, 20, 21, 33.

<sup>126</sup> Vgl. Interviews 20, 21, 33.

<sup>127</sup> Vgl. Datensatz zur Freizeitstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr, 2000.

<sup>128</sup> Hier wurden die Werte 1–3 auf einer 7-stufigen Rangskala bezüglich der Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Zeit bei der Bundeswehr? Bewerten Sie bitte Ihre Bundeswehrzeit anhand des Aspektes: aktuelle Verwendung/Tätigkeit!“ zusammengefasst.

### 3.3 Beobachtungsergebnisse

Die Beobachtung diente der Eruierung des Erscheinungsbildes der befragten Soldatinnen (Beobachtungsschema siehe Anhang S. 153ff.): Welcher Typ von Frau dominiert und inwieweit erfolgt eventuell auch eine Annäherung an den männlichen Habitus?

Hinsichtlich der Kleidung trafen die Interviewerinnen zwanzig Soldatinnen in Uniform<sup>129</sup> an, dreizehn in Zivilkleidung<sup>130</sup>. Dieses Ergebnis resultiert in erster Linie aus den unterschiedlichen Intervieworten. Die Zivilkleidung wurde mehrheitlich als figurbetont beschrieben, in der Regel Hose und T-Shirt.<sup>131</sup>

Bezüglich der Körpergröße wird ein Viertel der befragten Soldatinnen mit klein<sup>132</sup> – ca. 1,60 m – und ein weiteres Viertel mit groß<sup>133</sup> – d. h. über 1,75 m – beschrieben. Die anderen Frauen liegen im mittleren Bereich. Darüber hinaus besitzen ein Drittel der Soldatinnen eine explizit sportliche Figur.<sup>134</sup> Das leitet sich unter anderem aus der hohen Bedeutung ab, die die Frauen dem Sport und der körperlichen Fitness zumessen, hinsichtlich des Berufsbildes Soldat, aber ebenso im Freizeitbereich. Bei den weiteren diesbezüglichen Kategorien im Beobachtungsschema – zierlich, normal, stabil – bewegt sich ein zweites Drittel im normalen Bereich<sup>135</sup>, ein Fünftel der Soldatinnen werden

---

<sup>129</sup> Vgl. Beobachtungsschema 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 18, 21, 29, 30, 31, 32, 33.

<sup>130</sup> Vgl. Beobachtungsschema 3, 12, 15, 16, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.

<sup>131</sup> Vgl. Beobachtungsschema 12, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28.

<sup>132</sup> Vgl. Beobachtungsschema 1, 2, 14, 15, 17, 20, 26, 30.

<sup>133</sup> Vgl. Beobachtungsschema 9, 11, 12, 13, 21, 24, 33.

<sup>134</sup> Vgl. Beobachtungsschema 1, 4, 8, 10, 14, 16, 17, 18, 24, 27, 32.

<sup>135</sup> Vgl. Beobachtungsschema 5, 9, 11, 13, 20, 22, 25, 26, 28, 30, 33.



aber auch als stabil bzw. sehr stabil<sup>136</sup> und vier Soldatinnen als zierlich<sup>137</sup> eingestuft. Damit überwiegt von der Statur her der sportliche und durchschnittlich gebaute Typus Frau, dennoch ist diesbezüglich auch eine Vielfalt erkennbar.

Wie verhält es sich nun mit den Haaren der hier befragten Soldatinnen? Immerhin beeinflussen diese in sehr exponierter Weise das äußere Erscheinungsbild einer Frau. Auch hier ist die gesamte Bandbreite vertreten. Eine Hälfte der Frauen hat kurze<sup>138</sup> und sehr kurze Haare<sup>139</sup>, die andere Hälfte halblange<sup>140</sup> und lange Haare<sup>141</sup>, letztere meist in Form eines Zopfes gebunden und mit einer Haarspange gehalten. Darüber hinaus ist bei einem Drittel der Soldatinnen zu sehen bzw. zu vermuten, dass sie sich ihre Haare färben.<sup>142</sup>

Als weitere äußere feminine Merkmale gelten Schmuck, Make-up und lange Fingernägel. Abgesehen von Uhren und Eheringen<sup>143</sup> trug ein Drittel der befragten Soldatinnen Schmuck (Ohringe, Ketten oder Ringe)<sup>144</sup>, ein Viertel Make-up<sup>145</sup> und ein Drittel der Frauen hatte lange Fingernägel.<sup>146</sup> Die Soldatinnen in Zivilkleidung trugen verstärkt Schmuck und Make-up, aber auch die Frauen in Uniform verzichteten darauf nicht gänzlich. Etwa 25 Prozent der befragten Frauen wiesen mindestens zwei der hier betrachteten Merkmale (Schmuck, Make-up

---

<sup>136</sup> Vgl. Beobachtungsschema 2, 3, 6, 19, 21, 29, 31.

<sup>137</sup> Vgl. Beobachtungsschema 7, 12, 15, 23.

<sup>138</sup> Vgl. Beobachtungsschema 9, 11, 14, 18, 20, 22, 23, 24, 29, 31, 33.

<sup>139</sup> Vgl. Beobachtungsschema 3, 4, 6, 7, 15.

<sup>140</sup> Vgl. Beobachtungsschema 2, 8, 10, 17, 27, 28, 30.

<sup>141</sup> Vgl. Beobachtungsschema 1, 5, 12, 13, 16, 19, 21, 25, 32.

<sup>142</sup> Vgl. Beobachtungsschema 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 23, 26.

<sup>143</sup> Das Tragen einer Uhr oder eines Eheringes erfolgt geschlechtsunspezifisch.

<sup>144</sup> Vgl. Beobachtungsschema 10, 12, 13, 15, 20, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 33.

<sup>145</sup> Vgl. Beobachtungsschema 7, 12, 13, 15, 20, 23, 26, 30.

<sup>146</sup> Vgl. Beobachtungsschema 2, 5, 10, 12, 13 (auch lackiert!), 21, 25, 30, 32, 33.

und lange Fingernägel) auf<sup>147</sup>, wobei davon wiederum die Hälfte im Dienst, d. h. in Uniform waren<sup>148</sup>. Ein Viertel der Soldatinnen wies dagegen keines der hier betrachteten femininen äußeren Merkmale auf, d. h. diese Frauen zeichneten sich durch kurze Haare, das Fehlen von Schmuck und Make-up sowie durch kurze zum Teil ungepflegte Fingernägel aus.<sup>149</sup>

Zusammenfassend betrachtet ist eine breite Vielfalt im äußeren Erscheinungsbild der hier befragten Soldatinnen zu verzeichnen, wobei gleichzeitig zwei Pole erkennbar sind. Einmal gibt es einen Typ Soldatin, die durch ein eher maskulines Erscheinungsbild, teilweise mit entsprechendem Habitus verbunden, geprägt ist. Zum anderen existiert ein Typ Soldatin mit ausgeprägt femininen Merkmalen. Die Mehrheit der hier befragten Soldatinnen bewegt sich jedoch zwischen diesen beiden Polen.

### **3.4 Fazit: Ein Plädoyer für „Total E-Quality“**

Eine wesentliche Fragestellung – bereits aus dem Titel dieser Studie zu entnehmen – lautet: Warum geht Frau zur Bundeswehr? Entsprechend den Ergebnissen dieser Untersuchung stehen bei den Motivationen der befragten Soldatinnen, zur Bundeswehr zu gehen, militärspezifische bzw. soldatische Aspekte nicht unmittelbar im Vordergrund. Stark animiert durch ihr persönliches Umfeld spielen pragmatische Motive wie berufliche Perspektiven und ökonomische Aspekte eine größere Rolle. Allerdings kann vor dem Hintergrund anderer Studien (vgl. Heikenroth 2000) davon ausgegangen werden, dass es sich bei den männlichen Soldaten nicht wesentlich anders verhält.

---

<sup>147</sup> Vgl. Beobachtungsschema 10, 12, 13, 15, 20, 25, 30, 33.

<sup>148</sup> Vgl. Beobachtungsschema 10, 13, 30, 33.

<sup>149</sup> Vgl. Beobachtungsschema 3, 4, 6, 9, 11, 14, 18, 31.

Im Hinblick auf die Integration der Frauen in die Bundeswehr lässt sich eine positive Bilanz ziehen. Der überwiegende Teil der befragten Frauen konnte relativ gut einschätzen, was sie in der Bundeswehr erwartet. Entsprechend ihrer eigenen Bewertung war eine hohe Übereinstimmung zwischen Vorstellung und Realität des Bundeswehralltages zu verzeichnen. Ebenso ergab die Studie, dass auch ein Großteil der Vorgesetzten deutlich bemüht ist, keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Soldaten zu machen. So hat die Mehrheit der befragten Frauen auch das Gefühl, in der Bundeswehr als Soldatin und nicht nur als Frau gesehen zu werden. Das trifft sowohl auf die Vorgesetzten als auch auf die männlichen Kameraden zu. Dementsprechend hoch ist der Zufriedenheitsgrad der Mehrheit der befragten Frauen mit ihrer bisherigen Zeit in der Bundeswehr. Hinsichtlich der geäußerten Unzufriedenheit von vier Soldatinnen<sup>150</sup> mit ihrer zugewiesenen Verwendung wäre zu prüfen, inwieweit hier die Beratungen der Wehrdienstberater verbessert werden können. Diesbezüglich sind auch gewisse Parallelen zum Bericht des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages festzustellen. (vgl. Deutscher Bundestag 2002: 11)

Wie verhält es sich nun mit der eingangs aufgestellten These, dass mit der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen auch deutlich Merkmale eines Tokenism erkennbar sein müssten?

Dieses von Kanter aufgestellte Theorem bezieht sich auf die quantitative Zusammensetzung einer Organisation; die Grenze liegt bei 15 Prozent. Bewegt sich eine soziale Gruppe unterhalb dieser Marke, sind die Mitglieder dieser Gruppe per Definitionem Token. Damit befinden sich die meisten Personen in geschlechtsuntypischen Berufen in einer Tokensituation. Das trifft auch für die Frauen in der Bundeswehr zu. Gegenwärtig befinden sich 7 011 Frauen in der Bundeswehr,

---

<sup>150</sup> Vgl. Interviews 19, 20, 21, 33.

1 955 davon im Truppendienst.<sup>151</sup> Das macht 3,7 Prozent der Zeit- und Berufssoldaten aus. Die Tendenz verläuft zwar steigend, noch sind Frauen aber nur vereinzelt in den verschiedenen Truppenteilen anzutreffen. Die von Kanter angesprochenen 15 Prozent, die eine Gruppe mindestens erreichen muss, um als integriert zu gelten (Kanter 1977: 966), sind damit jedoch noch nicht annähernd erreicht. Dazu bedarf es aber auch einer mittel- bis langfristigen Entwicklung.

Von dieser Grundsituation ausgehend ist nun zu fragen, inwieweit sich diese Tokensituation der Soldatinnen in der Bundeswehr auswirkt? Kanter benennt in ihrem Theorem drei mögliche Konstellationen, mit denen die Token konfrontiert sein können: Visibilitäts-, Polarisierungs- und Assimilationstendenzen.

(1) Deutlich sichtbar ist die Visibilität. Nicht nur innerhalb der Bundeswehr fallen die Soldatinnen als eine noch sehr kleine Minderheit auf, auch von außen ist diese gegeben. Insbesondere zu Beginn des Öffnungsprozesses konnte ein sehr hohes Medieninteresse an den neuen Soldatinnen festgestellt werden.

(2) Als häufig polarisierend empfinden die befragten Soldatinnen die im Zusammenhang mit der Gefahr der sexuellen Belästigung erlassenen und an die Adresse der männlichen Soldaten gerichteten Verhaltensvorschriften. Das verstärke – so das Resümee dieser Frauen – oft unnötig die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Kameraden, löse Berührungssängste aus und schade der Kameradschaft. Hierbei handelt es sich sicherlich nicht um eine bewusste Polarisierung seitens der männlichen Soldaten im Sinne des Kanterschen „boundary heightening“ (vgl. Kanter 1977: 975); die Wirkung auf die Frauen

---

<sup>151</sup> Stand: März 2002, Angaben des BMVg, Fü S I 3.

erweist sich aber als vergleichbar. Von daher wäre an dieser Stelle eine Überprüfung der bestehenden Vorschriften vorzuschlagen.

Als Anzeichen einer Polarisierung gelten auch geschlechtsspezifische Sprüche, Pfiffe etc. seitens der männlichen Soldaten. Darauf eingestellt, in eine Männerdomäne hineinzukommen, bewerten die befragten Soldatinnen derartige Verhaltensweisen aber zumeist als ein Charakteristikum einer solchen und geben an, diesbezüglich entsprechend reagieren zu können. Auch zeigt sich, dass diese Verhaltensweisen im täglichen Umgang miteinander dann deutlich nachlassen. Der im Rahmen dieser empirischen Studie vorgekommene doch relativ eklatante Fall von Frauenfeindlichkeit<sup>152</sup> ist ebenfalls in diese Kategorie einzuordnen.

Des Weiteren könnten sich die fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen als polarisierend auswirken. Soldatinnen mit Kindern wird es oft nicht möglich gemacht, vollwertig in der Bundeswehr Dienst zu leisten. Die inoffizielle Regelung der Bundeswehr, Soldatinnen mit Kindern nicht in den Auslandseinsatz zu schicken, entspricht zwar einerseits noch den gegenwärtigen Erfordernissen, forciert aber – wenn die Betreuungssituation sich langfristig nicht ändert – auf der anderen Seite auch eine Entwicklung zu einer geteilten Einsatzfähigkeit: Ein (und zwar der überwiegende) Teil von Soldaten, der prinzipiell einsatzfähig ist, und eine zweite – wenn auch sehr kleine – Gruppe von Soldatinnen mit Kindern, die in der Regel nur eingeschränkt eingesetzt werden können. Dass es infolge dieser fehlenden Anpassung an die Bedürfnisse der weiblichen Soldaten zu massiven Integrationsproblemen kommen kann, ist offensichtlich. Bei einer der zwei in dieser Studie befragten Soldatinnen mit Kindern trat diese eben be-

---

<sup>152</sup> Vgl. Abschnitt 2.2.6, Interview 2.

schriebene Problemlage bereits zutage.<sup>153</sup> Empfohlen werden daher Einrichtungen mit Tag- und Nacht-Betreuung.

(3) Die nach Kanter beschriebenen sogenannten Assimilationstendenzen, hier vor allem im Sinne einer Rollenfestschreibung verstanden, werden im Rahmen dieser Befragung nur vereinzelt sichtbar: „*Ja, ein paar [Vorgesetzte, der Verf.] haben gesagt: Jetzt kommt eine Frau – ich bin auch nicht gerade die Größte – was ist denn das für ein kleines Püppchen? Es war schon ein Kampf, dass die Kleine auch etwas kann. (...) Wir haben viel Gepäck. Auf dem Rückweg habe ich einem Kameraden den Rucksack abgenommen, also zwei Rucksäcke getragen.*“<sup>154</sup> Dieses Zitat zeigt, wie sich die Befragte ihre Soldatenrolle erst hat erkämpfen müssen. Zunächst wurde sie von ihren Vorgesetzten „lediglich“ als Frau, verbunden mit den entsprechenden stereotypen Weiblichkeitsbildern, betrachtet. Insgesamt gesehen fühlt sich aber die Mehrheit der befragten Frauen in der Bundeswehr als Soldatin ernst genommen und sieht sich nicht nur in die Frauenrolle gedrängt.

Wie reagieren die Frauen in der Bundeswehr als sogenannte Token? Diese empirische Studie zeigt, dass die befragten Soldatinnen in der Regel aktiv versuchen, aus ihrer Sonderrolle herauszukommen und in diesem Zusammenhang auch eine konsequente Gleichbehandlung fordern: „*Haben uns die Gruppenführer angeboten, wegen uns Frauen eine Sache mal anders zu machen, haben wir dann gesagt: Nein, wir wollen das nicht. Wir machen das so wie die Jungs.*“<sup>155</sup> Für diese Frauen gilt die Gleichbehandlung als wesentliches Postulat der Integration.

---

<sup>153</sup> Vgl. Interview 15.

<sup>154</sup> Interview 17.

<sup>155</sup> Interview 20.

Die Integration von Frauen in die Bundeswehr darf aber nicht nur rein quantitativ betrachtet werden, ebenso wichtig ist ihre qualitative Dimension. Diesbezüglich hat das Zentrum Innere Führung ein entsprechendes Gender-Training in die Ausbildung von Vorgesetzten und Ausbildern eingebaut.

Als eine zusätzliche Maßnahme zur Kontrolle und Förderung der Integration wird hier ein Analogon zum „Total E-Quality Deutschland e.V.“ vorgeschlagen. Der Verein – 1996 von Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen und Organisationen, darunter das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, gegründet – hat sich zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu erreichen und einen Paradigmenwechsel in der Personalpolitik herbeizuführen. Chancengleichheit heißt in diesem Zusammenhang, Kompetenzen und Begabungen beider Geschlechter gleichermaßen anzuerkennen, einzusetzen und zu entwickeln. Für beispielhaftes Handeln im Sinne dieser Chancengleichheit vergibt der Verein für jeweils drei Jahre das „Total E-Quality“-Prädikat, das für die entsprechenden Unternehmen mit einem Imagegewinn verbunden ist. Mittels eines speziell entwickelten Kriterienkatalogs werden dabei die eingeleiteten Maßnahmen verglichen. Das umfasst beispielsweise die Frauenanteile im Unternehmen sowie im Leitungsbereich, Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und Weiterbildung, das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>156</sup>

Ein derartiges „Total E-Quality“-Konzept für die Bundeswehr und deren Standorte entwickelt, könnte die Integration von Frauen in die Streitkräfte qualitativ messbar machen und damit der Bewertung und

---

<sup>156</sup> Vgl. [www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de).

dem Vergleich von Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit dienen. Sein Bezug auf die einzelnen Standorte kann unter anderem auch die individuelle Dimension, d. h. das individuelle Verhalten von Vorgesetzten und Ausbildern, mit berücksichtigen. Durch seine Wettbewerbskomponente werden so Anregungen geschaffen, die Integration weiterzuentwickeln und deren Qualität zu verbessern.



## Literatur

- Cnossen, Christine (1999). Frauen in Kampftruppen: Ein Beispiel für „Tokenisierung“. In: Eifler, Christine/Seifert, Ruth (Hrsg.): Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis. Münster, 232–247.
- Deutscher Bundestag (2002). Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten: Jahresbericht 2001, Drucksache 14/8330. Berlin.
- Eifler, Christine/Seifert, Ruth (Hrsg.) (1999). Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis. Münster.
- Friedrichs, Jürgen (1980). Methoden empirischer Sozialforschung. 14. Auflage. Opladen.
- Heikenroth, André (2000). Wer will zur Bundeswehr? Eine Potenzialanalyse. *SOWI-Arbeitspapier*, Nr. 123. Strausberg.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes (1997). Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main.
- Hellstern, Gerd-Michael/Wollmann, Hellmut (1984). Evaluierung und Evaluierungsforschung – ein Entwicklungsbericht. In: Dies. (Hrsg.): Handbuch zur Evaluierungsforschung, Bd. 1. Opladen.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: *American Journal of Sociology*, 82: 5, 965–990.
- Klein, Uta (2001). Militär und Geschlecht in Israel. Frankfurt am Main – New York.
- Kümmel, Gerhard/Klein, Paul/Lohmann, Klaus (2000). Zwischen Differenz und Gleichheit: Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen. *SOWI-Berichte*, Bd. 69. Strausberg.
- Mayring, Philipp (1993). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Zweite Auflage. München.

- Mayring, Philipp (1997). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Sechste Auflage. Weinheim.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (1999). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Sechste Auflage. München.
- Seifert, Ruth (2001). Frauen und Militär. Integration von Frauen als Chance für Demokratisierungsprozesse. In: *Information für die Truppe*, Nr. 2, 4–13.
- Vogt, Wolfgang R. (1980). Zivil-militärische Konflikte in der Demokratie – Eine soziologische Konzeptualisierung des „Theorems der Inkompatibilität“. In: Schulz, Karl-Ernst (Hrsg.): *Streitkräfte im Wandel*. Bonn, 37–74.
- Werkner, Ines-Jacqueline (2001). Freizeitverhalten und -interessen junger Soldaten im Vergleich zum Freizeitangebot der Bundeswehr. *SOWI-Berichte*, Bd. 72. Strausberg.
- Werkner, Ines-Jacqueline (2001). Soldatenseelsorge versus Militärseelsorge. Evangelische Pfarrer in der Bundeswehr. Baden-Baden.
- Wiesendahl, Elmar (1990). Wertewandel und motivationale Kriegsunfähigkeit von Streitkräften. In: *S + F, Vierteljahresschrift für Sicherheit und Frieden*, 1, 25–29.
- Yuval-Davis, Nira (1999). Militär, Krieg und Geschlechterverhältnisse. In: Eifler, Christine/Seifert, Ruth (Hrsg.): *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*. Münster, 18–43.

## 4 „Liebes Tagebuch!“ – Soldatinnen schreiben über ihren Alltag in der Bundeswehr

*Gerhard Kümmel*

### 4.1 Einleitung, Fragestellung, Stichprobe und Methode

Ein letzter Bestandteil in der derzeitigen Phase unserer Begleituntersuchung zur weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen besteht in der Analyse von Tagebüchern. Dies war zuvörderst als ein methodisches und forschungspraktisches Experiment gedacht, dessen vorrangiges Ziel es war, eine zusätzliche Informationsquelle zu erschließen. Die Überlegung dabei war, dass die schriftliche Niederlegung von Gedanken in Form von Tagebuchnotizen durchaus erheblich verschieden von dem sein kann bzw. ist, was in Interviews von Seiten der Befragten geäußert wird. Während das gesprochene Wort im Regelfall spontaner und direkter zu Protokoll gegeben wird, ist das in einem Tagebuch oder auch in einem Brief niedergeschriebene Wort im Allgemeinen aus einer gewissen Distanz und mit einem gewissen Abstand sowie nach einer etwas länger verweilenden und darum eventuell etwas tiefer gehenden Reflexion formuliert.

Als den Soldatinnen des Jahrganges 2001 der Fragebogen aus dem quantitativen Teil der Begleituntersuchung übersandt wurde, haben wir ein weiteres Formular beigelegt, das die neuen Soldatinnen bei Interesse ausfüllen und getrennt von dem Fragebogen an uns zurückschicken konnten. In diesem Formular hatten die Frauen die Möglichkeit, sich neben der freiwilligen Meldung für ein Interview mit uns auch freiwillig für das Schreiben eines Tagebuches einzutragen. Dies taten knapp 80 Frauen, so dass wir insgesamt exakt 78 Tagebücher verschickt haben. Die Vorgaben zum Schreiben des Tagebuches wur-

den auf ein Minimum reduziert, um den neuen Soldatinnen einen größtmöglichen Freiraum zur Gestaltung des Tagebuches zu geben. Sie wurden von uns lediglich gebeten, das Diarium über einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten zu führen und darin all das zu notieren, was ihnen selbst wichtig erscheint.

Trotz zweifacher Erinnerung an die Rücksendung des Tagebuches war der tatsächliche Rücklauf gering. Gerade einmal sieben Tagebücher gingen an uns zurück, davon vier von Frauen aus dem Sanitätsdienst und jeweils eines von einer Frau aus dem Stabsdienst, von einer aus einem Panzergrenadierbataillon und von einer Frau, die als Gerätewart tätig ist. Dies entspricht einem Anteil von weniger als 10 Prozent. Über die Gründe hierfür lässt sich nur spekulieren. Es können zeitliche Gesichtspunkte eine Rolle gespielt haben. In diesem Sinne haben die Soldatinnen vielleicht im Zeitverlauf festgestellt, dass das ‚Tagebuch schreiben‘ gerade in einer zeitlich und inhaltlich anspruchsvollen und belastenden Tätigkeit recht aufwendig und zeitintensiv ist, und haben aus diesem Grund beschlossen, das Diarium nicht mehr weiterzuführen. Überdies könnte auch vermutet werden, dass die neuen Soldatinnen beim Schreiben und bei einem späteren nochmaligen Lesen des Geschriebenen bemerkt haben, dass sie dem Tagebuch möglicherweise doch zu persönliche und private Dinge anvertraut haben, die sie lieber für sich behalten möchten.

Vor dem Hintergrund eines doch eher bescheidenen Rücklaufs können die nachstehend zusammengetragenen Befunde zwar nicht ohne weiteres verallgemeinert werden, doch lassen sich aus dieser qualitativen Studie weitere wichtige Anhaltspunkte ablesen, die für den weiteren Integrationsprozess und seine sozialwissenschaftliche Begleitung relevant sind. Die methodische Auswertung lehnt sich dabei an die Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse an, wie sie bereits in dem Beitrag von Ines-Jacqueline Werkner in diesem Band dargestellt worden

sind. Aus diesem Grund kann direkt zur Ergebnispräsentation übergegangen werden, die nach den Analysekategorien Motivation, Soldatische Berufsmerkmale, Soldatische Interaktion (inklusive der Themen Sexualität und Tokenism), Partnerschaft und Bilanzierungen zur eigenen Zeit bei der Bundeswehr im Speziellen wie zur Integration von Frauen in die Bundeswehr im Allgemeinen gegliedert ist. Schließlich sei noch erwähnt, dass aus Gründen des Daten- und Personenschutzes Namen, Personen, Orte etc. anonymisiert und unkenntlich gemacht und die Niederschriften grammatikalisch und sprachlich überarbeitet wurden.

## 4.2 Motivation

In den Tagebüchern werden mehrere Aspekte genannt, welche die Frauen bewogen haben, freiwillig zur Bundeswehr zu gehen. In einem Fall scheinen im Wesentlichen ökonomisch-finanzielle Gründe und die Sicherheit des Arbeitsplatzes Ausschlag gebend gewesen zu sein (Tagebuch 6), was sich allerdings offenbar in einem etwas höheren Pegel von Zweifeln und Selbstzweifeln in schwierigeren Situationen niedergeschlagen hat. So berichtet die gleiche Soldatin etwa: *„Schon den ersten Mittwoch hatte ich feste Zweifel an mir selber! Mir war zwar klar, dass es kein Kinderspiel ist, aber dass es so ist – niemals!“* (Tagebuch 6: 5) Und in ihrem Tagebuch finden sich gleichartige Zweifel an weiteren Stellen, insbesondere dann, wenn die konkrete Tätigkeit inhaltlich wenig abwechslungsreich oder herausfordernd, sondern schlicht langweilig ist. Umgekehrt erhöht die beruflich-inhaltliche Befriedigung die Freude an der Arbeit: *„[meine jetzige Tätigkeit] macht mir super viel Spaß, und ich bin jetzt voll happy.“* (Tagebuch 5: 35f.)

In zwei weiteren Fällen war es eine quasi intrinsische, genuin soldatische Motivation. Denn eine Soldatin schreibt, dass *„ich immer schon zur Bundeswehr wollte“*. (Tagebuch 7: 1) Und die zweite formuliert: *„Das, was ich tue, gefällt mir und ist genau mein Ding!“* (Tagebuch 1: 83) Für eine weitere scheint der springende Punkt das Gemeinschaftserleben, die Kameradschaft gewesen zu sein: *„Es ist super toll. Ich würde mich immer wieder dafür [für die Bundeswehr, der Verf.] entscheiden. (...) Heute habe ich mit ein paar Freundinnen telefoniert. Die können es einfach nicht verstehen, dass ich bei der Bundeswehr bin. Sie würden das nie machen. Die wissen gar nicht, was ihnen da entgeht. Aber wirklich! Da ist eine tolle Kameradschaft, und das Arbeiten macht richtig Spaß.“* (Tagebuch 2: 17)

Für die Aufrechterhaltung der Motivation ist dabei offenbar das Registrieren von Herausforderungen und Erfolgen im Beruf unerlässlich. So hat eine Soldatin wegen des vorgefundenen Chaos in dem Bereich, in dem sie tätig ist, Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten eigenverantwortlich strukturiert und definiert. Sie schreibt dann zuversichtlich, zufrieden und selbstbewusst: *„Noch eine Änderung von mir!“* (Tagebuch 7: 4) Eine zweite formuliert prägnant: *„Heute gab es mal wieder genau das, was ich brauche: Eine Herausforderung.“* (Tagebuch 1: 102) Und etwas später: *„Je mehr ich gefordert werde, desto mehr entfalte ich mich.“* (Tagebuch 1: 116)

Des Weiteren spielen Prestige und soziale Anerkennung für die Wahl der Tätigkeit als Soldatin eine bedeutsame Rolle. Dies verspüren Soldatinnen offenbar dann, wenn sie in Uniform in der Öffentlichkeit auftreten: *„Jetzt dürfen wir auch die Kaserne in Uniform verlassen. Fast jeder freut sich darauf. Ist ja schon was anderes, in Uniform rauszugehen. Ich hab die Chance auch genutzt – Mann, was wird man da angestarrt! Hätte ich nie für möglich gehalten. Irgendwie kommt*

*Stolz in mir auf.“ (Tagebuch 5: 15f.) Ähnliche Erfahrungen kristallisieren sich um das Gelöbnis herum, vor allem dann, wenn die Eltern zugegen sind: „Aber viel schöner war das Gefühl, die Tränen meiner Mutter in den Augen zu sehen! Ich konnte den ‚STOLZ‘ richtig spüren.“ (Tagebuch 6: 13) Doch das formale Ritual des Gelöbnisses wirkt augenscheinlich bereits auch aus sich heraus: „Der besondere Moment aber war der des Gelobens selbst, mit anschließendem Singen der Nationalhymne. Man spürt einen gewissen Stolz und eine Freude, dass man es so weit geschafft hat, quasi das Schlimmste überstanden hat. Der ein oder andere Kamerad musste vor Rührung und Freude sogar weinen. Denn während des Gelöbnisses wird einem der Sinn des Berufes richtig bewusst. Man begreift, dass man nicht nur zum ‚Soldat-Spielen‘ hier ist. (...) Am Ende des Tages dachte ich mir, dass ich gerne Soldat bin.“ (Tagebuch 1: 4f.)*

Schließlich sei noch erwähnt, dass im Fall einer Soldatin auch prinzipielle Überlegungen, etwa hinsichtlich der Berufstätigkeit von Frauen oder der Emanzipation der Frau, eine Rolle gespielt haben. Diese Soldatin berichtet, dass eine ihrer Kameradinnen von der Möglichkeit des Dienstabbruchs Gebrauch gemacht hat, und kommentiert dies mit den Worten: „Das war ein ziemlicher Schlag für mich, weil ich mich mit ihr sehr gut verstanden habe. Außerdem bedeutete ihr Ausstieg auch eine Niederlage für die Sache an sich.“ (Tagebuch 4: 4)

### **4.3 Soldatische Berufsmerkmale**

Soldatische Berufsmerkmale werden von den Soldatinnen an vielen Tagebuch-Stellen angesprochen. Ein Merkmal betrifft dabei die körperliche Leistungsfähigkeit des Soldaten. Die konstitutive Verbindung von körperlicher Leistungsfähigkeit und Soldatsein wird den Soldatinnen unmittelbar klar gemacht. Wenn sie nicht schon selbst vor oder

bei ihrem Eintritt in die Bundeswehr von der Bedeutung körperlicher Leistungsfähigkeit überzeugt sind, so sind sie es spätestens dann, wenn sie mit einer Aussage wie der folgenden aus dem Munde eines stellvertretenden Kompaniechefs konfrontiert werden: „*Leute, die körperlich nicht fit sind, können wir hier nicht gebrauchen als Ausbilder!*“ (Tagebuch 1: 14f.) Umso größer ist die Befriedigung der Soldatinnen, wenn sie feststellen, dass sie die geforderten Leistungskriterien erfüllen. Hierfür vier Beispiele aus den Tagebüchern: „*Geschafft! Ich bin zwar fix und alle, aber ich habe diesen blöden 20 km Marsch in der richtigen Zeit geschafft.*“ (Tagebuch 7: 13) „*Ja, das [einen Geländelauf trotz Gelenkschmerzen durchgehalten zu haben, der Verf.] macht mich auch super stolz! Ist wie ein Erfolgserlebnis! Wie gesagt, es ist erstaunlich, was alles so in meinem Körper steckt!*“ (Tagebuch 6: 21) „*Mir sind heute [nach dem Geländetag, der Verf.] nur die Tränen gelaufen, Erschöpfungstränen. Ich war körperlich und nervlich am Ende – nicht nur ich, sondern ALLE (...). Trotz allem sind wir SPITZE! (...) WIR schaffen ALLES!!!*“ (Tagebuch 5: 9) „*Was aber wirklich erstaunlich ist, Du kommst an Deine persönlichen Grenzen. Du kannst nicht mehr, aber diese zwei Beine tragen Dich vorwärts und hören nicht auf zu gehen.*“ (Tagebuch 6: 8)

Dies gilt umso mehr, als sie gerade als Frauen und somit als das vermeintlich schwächere Geschlecht etwas geschafft haben, was ihnen zumindest einige so nicht zugetraut haben. „*[Am Tag der Rekrutenbesichtigung, der Verf.] stand uns ‚nur‘ noch der Rückmarsch zur Kaserne bevor, der mir nach all den Strapazen wirklich den Rest meiner Energie abverlangte. Aber es war gut zu sehen, dass auch einige meiner Kameraden an ihren körperlichen Grenzen angelangt waren und ihr Gepäck sogar teilweise an die Ausbilder abgaben. Umso wichtiger war es für mich, den Marsch durchzustehen und mit vollständigem Gepäck in der Kaserne einzutreffen, was mir auch gelungen ist.*“ (Tagebuch 4: 11) Gerade die Erfahrung, dass es männliche Soldaten gibt,



die eine geringere körperliche Leistungsfähigkeit als die Soldatinnen an den Tag legen, scheint psychologisch enorm motivierend zu wirken. So schreibt etwa eine Soldatin: *„Natürlich haben wir die Woche mit einem 20 km Marsch in Gruppen ohne Ausbilder abgeschlossen. Alle haben diesen Marsch geschafft, einige mit Blasen an den Füßen, andere ohne Probleme. Nachdem wir Mädels als dritte von acht Gruppen wieder in der Kaserne ankamen, haben wir uns so gut wie noch nie gefühlt.“* (Tagebuch 3: 15f.) Und wenn sich diese Erfahrung nicht nur auf die männlichen Kameraden, sondern auch auf Teile der männlichen Ausbilder und Vorgesetzten erstreckt, ist der Effekt noch größer. *„3 000 m AMILA Testlauf in 15 Minuten! Wie lange bin ich nicht mehr gelaufen? Sehr lange, einfach keine Zeit mehr gehabt. Dementsprechend war auch meine Zeit. Wenigstens bin ich unter 20 Minuten gewesen. Nur einer hat es in der vorgegebenen Zeit geschafft; alle anderen sind zu spät gekommen. Auch der Spieß und der Chef haben es nicht geschafft, obwohl wir nur wegen den beiden getestet wurden, weil sie meinen, wir wären unsportlich!“* (Tagebuch 7: 5)<sup>1</sup>

Ein zweites Merkmal, das gemeinhin mit dem Soldaten-Beruf assoziiert wird, ist der Umgang mit Waffen. Hier zeigen sich in den Tagebüchern ein genuines Interesse an Waffen, an Waffentechnik und eine große Freude an ihrem Gebrauch. Dies belegen mehrere Textstellen. Eine Soldatin etwa schreibt: *„Für mich persönlich sehr spannend und aufregend, den Umgang mit Waffen zu erlernen.“* (Tagebuch 3: 10) Eine zweite Soldatin beschreibt nicht ohne Stolz ihre Erlebnisse auf der Schießbahn: *„Nur ein Versuch. Ich bestehe, die meisten anderen nicht. Schwer, auf 200 m Entfernung vier Körpertreffer auf dem*

---

<sup>1</sup> Ein weiteres Beispiel aus dem ABC-Bereich: *„Ja und um die Stimmung [an diesem Zugabend, der Verf.] zu heben, haben wir uns gedacht, unseren Vorgesetzten einen ABC-Alarm machen zu lassen! Und was kam bei raus? Auch diese schaffen es nicht in der vorgeschriebenen Zeit!“* (Tagebuch 6: 41)

*Pappkamerad zu landen.*“ (Tagebuch 1: 8) Und an einer weiteren Stelle: *„Den Test habe ich als Zweitbeste bestanden! Auf der Schießbahn war es mal wieder sehr genial. Ich schieße unheimlich gern!“* (Tagebuch 1: 127) Eine dritte Soldatin wiederum hat den Umgang mit der Panzerfaust beobachtet und beschließt dabei für sich: *„Das möchte ich beim nächsten Mal machen.“* (Tagebuch 2: 34) Und eine vierte Soldatin äußert sich an einer Stelle über ihre Begegnung mit einer Panzerhaubitze: *„Es war einfach ein super geiles Gefühl, dort oben zu stehen und zu sehen, wie schnell doch so ein Panzer fahren kann.“* (Tagebuch 6: 30)

Schließlich werden in den vorliegenden Tagebüchern noch zwei weitere Merkmale des Soldaten-Berufes angesprochen. Zum einen ist dies das Erfordernis der Mobilität, das in der Praxis offenbar schwieriger zu bewältigen ist als sich dies die Soldatinnen im Vorfeld gedacht haben. Am eindrücklichsten wird dies von einer Soldatin beschrieben: *„Das Heimweh macht mir sehr viel zu schaffen, hätte ich nie gedacht.“* (Tagebuch 5: 32) Und weiter: *„Ich weiß nicht, was ich machen soll: Aufhören oder nicht?! Ich pack das mit den Nerven einfach nicht. Sobald Dienstschluss ist, geht's mir noch dreckiger. Die Bundeswehr wäre ja nicht so schlimm, wenn die Kilometerzahl nicht wäre.“* (Tagebuch 5: 33) Doch das Problem der Entfernung Dienstort – Wohnort und Gefühle der Einsamkeit und des Heimwehs werden auch in zwei weiteren Tagebüchern angeführt (Tagebuch 4: 6; Tagebuch 6: 80, 92).

Zum anderen ist dies das Tragen von Uniform, sprich die Bekleidung. Hier finden sich ebenfalls vereinzelte Aussagen, wie etwa die folgende allgemeine Beurteilung der Bundeswehr-Bekleidung: *„[F]ür Eitelkeiten ist die Bundeswehr die falsche Anlaufstelle (...).“* (Tagebuch 3: 4). Oder spezifischer und zugleich dezidierter für den Ausgangsanszug:

„[D]ieser beschissene Ausgangsanszug (...), ich fühle mich total unwohl darin (...).“ (Tagebuch 2: 3f.)

#### 4.4 Soldatische Interaktion

##### 4.4.1 Unter Soldatinnen

Aus den Tagebüchern sind ambivalente Einschätzungen zum Verhältnis der Soldatinnen untereinander ersichtlich. Ein Bereich, der thematisiert wird, ist das Verhältnis zu weiblichen Vorgesetzten. Dieses ist in Teilen durchaus konfliktreich. In einem Fall kommt die Vorgesetzte der Tagebuchschreiberin offenbar ihren beruflichen Pflichten nicht nach, was nicht nur die Tagebuchschreiberin selbst meint, sondern offenbar auch andere (männliche) Kameraden. So beklagt sie sich an einer Stelle über die mangelhafte Anleitung durch ihre Vorgesetzte: „*Natürlich hat mir die XXX [weibliche Vorgesetzte, der Verf.] wieder nichts gezeigt (...). Ich bin echt sauer und kann es nicht verstehen, dass sie mir nicht entgegen kommt.*“ (Tagebuch 7: 1) An einer anderen Stelle kritisiert sie sodann deren Verhalten gegenüber anderen Soldaten: „*Jetzt reicht es! Die blöde Kuh macht die Soldaten fertig.*“ (Tagebuch 7: 10)

Vor diesem Hintergrund wird verständlich, dass Situationen, in denen man kompetenter oder besser als die betreffende weibliche Vorgesetzte ist, als größere Siege gefeiert werden: „*Geschafft! Ich bin zwar fix und alle, aber ich habe diesen blöden 20 km Marsch in der richtigen Zeit geschafft. (...) und das aller Beste ist, ich war schneller als XXX [weibliche Vorgesetzte, der Verf.]. Das sind die Schmerzen wert. Ich werde nun genüsslich nach Hause fahren und am Wochenende meine Wunden heilen. Ich liebe die Bundeswehr!*“ (Tagebuch 7: 13) Ähnliches schildert eine zweite Soldatin anlässlich eines Zugabends:

*„Wir hatten einen Parcours für die Ausbilder aufgestellt. Halb so harmlos wie die für uns. Und die Ausbilderin, die immer die große Klappe hat und so tut, als wäre sie ein Kampfweib, hat voll abgegackt. Nach 30 m konnte die nicht mehr, will uns aber dann ausbilden – pah!“ (Tagebuch 5: 20)*

Auf der Ebene der Beziehungen der Soldatinnen zu ihren weiblichen Kameraden wird nur vereinzelt von Schwierigkeiten berichtet, die auf Antipathien oder persönliche Animositäten beruhen. Im Allgemeinen wird vor allem für die Zeit der Grundausbildung ein solidarisches, kameradschaftliches, ja in Teilen sogar schon freundschaftliches Verhältnis geschildert. Man stützt sich gegenseitig, muntert sich auf, steht in privaten wie beruflichen Krisen zueinander und baut sich auf. *„Wir sind mittlerweile richtig gute Freunde geworden! (...) Wenn ich diese Frauen nicht hätte! Es ist einfacher, manches zu überstehen oder Gerüchte hinzunehmen, wenn man jemanden hat, der einen versteht!“* (Tagebuch 1: 97) Vor allem am Ende der Grundausbildung, wenn sich in der Regel die Wege trennen, wird es bisweilen recht emotional. So notiert eine Soldatin: *„(...) und es hieß Abschied nehmen! Es war sehr traurig! Ja, auch von den Jungs! Na, und von uns will ich gar nicht sprechen! Es war furchtbar – einfach furchtbar! Wir haben geweint wie die Schlosshunde! Ja, der Abschied war schwer!“* (Tagebuch 6: 55)

Offensichtlich sind die Beziehungen der Soldatinnen untereinander zumindest in Teilen doch von einer etwas anderen Qualität als die zwischen männlichen und weiblichen Soldaten, gesteht man sich doch augenscheinlich Schwächen und Krisen gegenüber den Kameradinnen recht vorbehaltlos ein. Allerdings vertritt auch eine Frau die gegenteilige Ansicht. Ihrer Einschätzung nach ist das Verhältnis von Frauen untereinander komplizierter und schwieriger als zu den Männern: *„Außerdem verstehen sich Männer mit Frauen viel besser als Frauen*

*mit Frauen. Das habe ich ja in der Grundausbildung gesehen. Das war das reinste ‚Rumgezicke‘. Ganz schlimm!!!“ (Tagebuch 2: 18)*

#### 4.4.2 Zwischen Soldaten und Soldatinnen

In den Tagebüchern finden sich hierzu ebenfalls unterschiedliche Passagen. Einerseits wird in verschiedenen Sequenzen von einem allgemein guten Verhältnis zu den männlichen Soldaten gesprochen. In diesem Sinne wären die folgenden Zitate beispielhaft zu nennen: *„Man akzeptiert mich voll und ganz, und ich fühle mich dazugehörig. Gutes Gefühl!“ (Tagebuch 1: 106)* Oder: *„Die Kameradschaft, habe ich gestern erst richtig festgestellt, ist hier echt super.“ (Tagebuch 5: 5)* Andererseits lässt sich den Schilderungen entnehmen, dass das Verhältnis zu den männlichen Kameraden in Teilen einfacher als das zu den männlichen Vorgesetzten zu sein scheint (wobei die Frage wäre, ob dies auf das Mann-Sein des Vorgesetzten oder auf dessen Vorgesetzten-Rolle zurückzuführen ist). Zwar wird auch dieses Verhältnis in Teilen positiv beschrieben: *„Lob und Anerkennung der Ausbilder zu dem gestrigen Tag. So was kann einen richtig froh stimmen.“ (Tagebuch 5: 29)* Oder in einem anderen Tagebuch: *„[Der neue Zugführer, der Verf.] ist echt Klasse – er ist ganz Mensch geblieben und dennoch eine totale Respektsperson.“ (Tagebuch 1: 51)*

Gleichwohl wird von Komplikationen berichtet. Eine Soldatin musste beispielsweise damit fertig werden, *„dass mich mein Ausbilder nicht leiden konnte und mich die ganze Zeit fertig machte“.* (Tagebuch 2: 3) In einem anderen Fall hat sich das Verhältnis zu einem Vorgesetzten schrittweise verschlechtert, bis dies in einer konkreten Situation dann wie folgt eskaliert ist: *„Mal wieder dieser XXX [männlicher Offiziersanwärter, der Verf.]. Er besitzt absolut keine Menschlichkeit. (...) ABC-Alarm. Das war mein Ende. ABC-Patrone fliegt in die Luft, Aus-*

*bilder brüllen, ich werde hektisch. Maske auf, Poncho raus, drüber. Mist, finde den Kopf nicht, bekomme Panik, keine Luft, mir wird übel, ich fange an zu schreien und versuche, raus zu kommen, und was passiert – ich fange an zu hyperventilieren. Scheiße, versagt! Die Tränen laufen, ich brauche Zeit, bis ich mich erholt habe (...). XXX fragt, was ich hätte, mit Unverständnis schüttelt er den Kopf, als er die Antwort hörte. So, jetzt ist der Zeitpunkt, wo ich explodiere. Ich fauche ihn an, dass er gar nicht so mit dem Kopf zu schütteln braucht, das könnte jedem passieren (...). Jetzt fragt der mich auch noch, was ich denn im Einsatz machen würde, da könnte ich mir so etwas nicht erlauben. So, jetzt tief Luft holen und ruhig bleiben.“ (Tagebuch 5: 10f.)*

Erschwert wird die Situation sodann durch die Perzeption eines unterschiedlichen Umgangs der Ausbilder und Vorgesetzten mit männlichen Rekruten einerseits und weiblichen Rekruten andererseits. Dies belegt die folgende Passage aus einem Tagebuch: *„Ich spüre mal wieder, dass ich Frau bin. ‚Es gibt keine Männer und Frauen hier – nur Soldaten!‘ Jaja, aber man bekommt trotzdem täglich zu spüren, dass man eine Frau ist! Ich darf nicht mal mit meinen Gruppenführern reden, geschweige denn ein Bier trinken. Es kommen böse Blicke (...) ‚Wegtreten, sofort!‘ Na danke. Ich leere mein Bier und gehe mit meiner Kameradin auf Stube. Wir sind auf 180 und bedient. Man kann es auch übertreiben! Aber nein, die Ausbilder dürfen sich nicht mit den weiblichen Rekruten unterhalten. Nur mit den männlichen Rekruten (...). Aber es gibt ja nur Soldaten.“ (Tagebuch 1: 34f.)* Wenn die Soldatinnen also bemerken, dass ihre männlichen Kameraden anders oder besser behandelt und akzeptiert werden, wächst ihre Frustration.

Überdies zeichnet sich in den Tagebüchern ein Muster ab, wonach sich die Akzeptanz und Kameradschaft zwischen Soldaten und Soldatinnen in der Grundausbildung bei entsprechend ähnlichen Leistungsergebnissen zwischen Männern und Frauen leichter und schneller

herausbildet als in der Stammeinheit. So äußert sich eine Soldatin hinsichtlich dieser Zeit geradezu enthusiastisch: *„Trotz allem muss ich sagen, die Grundausbildung war einfach nur super. Ich hätte nie gedacht, dass sich in so kurzer Zeit unter so viel Stress so eine Kameradschaft bildet. Freundschaft ist nicht gleich Kameradschaft. Diesen Unterschied kann man nicht erklären, den muss man eben mitgemacht haben, um es zu verstehen.“* (Tagebuch 5: 22) Bei der Entstehung, Entwicklung und Vertiefung von Gruppenkohäsion und Gruppenzusammenhalt sind es besonders Leistungsmärsche, Geländetage und Außenaufenthalte, die hier förderlich wirken: *„Momente wie die Rückkehr (...) aus dem Biwak werde ich so schnell nicht vergessen! Total erschöpft, aber glücklich, zum Teil sogar begeistert (...). Merkwürdig, wie schnell man integriert ist in die Formation!“* (Tagebuch 1: 20)

In der Stammeinheit müssen Akzeptanz und Kameradschaft hingegen augenscheinlich noch stärker erkämpft und erstritten werden; die soziale Integration der Soldatinnen verläuft hier offenbar mit größeren Hindernissen und schleppender. In einem Fall schreibt eine Soldatin: *„Die Uffze und StUffze geben sich immer noch nicht mit mir ab. Na ja, schade eigentlich. Aber gut.“* (Tagebuch 2: 38) Und etwas später: *„Was mich richtig aufgeregt hat, war dieser XXX [männlicher Vorgesetzter, der Verf.]. Der hat von Anfang an gesagt: Auf meinem Panzer fährt keine Frau mit. Nie! Und das Schlimmste ist, er meinte das auch noch ernst. Aber ansonsten ist er eigentlich ganz in Ordnung – außer, dass er manchmal sehr frauenfeindlich ist. Aber naja, da höre ich schon gar nicht mehr hin. Das ärgert ihn viel mehr.“* (Tagebuch 2: 56f.) Eine andere Soldatin wiederum berichtet davon, dass ihr zunächst die unbeliebten Tätigkeiten übertragen werden, hat sie doch den Eindruck, *„dass die mich als Putze einplanen!“*. (Tagebuch 6: 117) Wiederum wirken jedoch – auch in dem gerade beschriebenen Fall – gemeinsame Erlebnisse wie etwa Aufenthalte auf Truppen-

übungsplätzen als Produzenten von Zusammenhalt und Akzeptanz: „Und dort [auf dem Übungsplatz, der Verf.] habe ich gemerkt bzw. konnte ich feststellen, dass ich dazu gehöre!“ (Tagebuch 6: 176) Oder an anderer Stelle: „[W]as ich aber Positives von dieser Übung sagen muss, ist, dass ich die ganzen Leute von der Batterie besser kennen gelernt habe und festgestellt habe, dass ich mit allen super gut auskomme!“ (Tagebuch 6: 149)

Zu berücksichtigen ist ferner, dass sich die Einschätzungen der Soldatinnen im Zeitverlauf und vor dem Hintergrund dessen, was die Soldatin währenddessen erlebt und erfahren hat, verändern können. So äußert sich etwa eine Soldatin zu Beginn recht positiv: „Es sind wirklich alle total nett, bis auf ein paar Ausnahmen halt, die mit Frauen bei der Bundeswehr einfach nicht klar kommen.“ (Tagebuch 2: 7) Wenige Seiten später stellt sich die Lage indes doch recht verschieden von dem dar: „Die Ausbilder mögen mich teilweise auch nicht und auch einige Jungs, obwohl ich mit denen gar nichts zu tun habe. Manchmal möchte ich mit jemandem ein Gespräch anfangen und werde total ignoriert. Das ist deprimierend. Aber na gut.“ (Tagebuch 2: 13)

#### 4.4.3 Sexualität

Zu dem Bereich der Soldatischen Interaktionen gehört schließlich auch das Thema Sexualität, bei dem die quantitative Untersuchung ergeben hat, dass es von mehr als 80 Prozent der männlichen, aber auch von mehr als der Hälfte der weiblichen Soldaten als ein durchaus problematisches Themenfeld angesehen wird (siehe Grafik 17). Die Einbeziehung von Frauen in die Streitkräfte scheint besonders aus männlicher Perspektive gleichbedeutend zu sein mit dem Einzug von Sexualität in die Armee, obwohl die damit offenbar korrelierende



Annahme, die Bundeswehr sei zuvor eine asexuelle Organisation gewesen, als pure Fiktion zu werten ist. In den Tagebüchern finden sich zum einen Hinweise darauf, dass die Soldatin bisweilen in der Rolle der Verführerin gesehen wird, was der männlichen Schaffenskraft und damit der militärischen Effektivität abträglich sei. So heißt es an einer Stelle: *„Jeder drehte sich nach mir um. (...) Der XXX [männlicher Vorgesetzter, der Verf.] kam mir gleich mit einem sehr rauhen Ton entgegen. Und dann dieser Satz: Er will nicht, dass ich zur Kompaniematratze werde. Was denkt der von mir. Er kennt mich doch gar nicht. Außerdem bin ich nicht deswegen bei der Bundeswehr.“* (Tagebuch 2: 4) Eine ähnliche Passage findet sich auch in einem weiteren Tagebuch: *„Aber der XXX [männlicher Vorgesetzter, der Verf.] hat sich rausgenommen, über mich zu urteilen, indem er sagt, dass ich nur an das ‚EINE‘ denke. Und so was kann er nicht ins Büro stecken.“* (Tagebuch 6: 132)

Ähnliche Vorstellungen einer quasi pervasiven und korrodierend wirkenden Sexualität und eines locker-zügellosen Lebenswandels von Soldatinnen finden sich aber auch auf der Ebene der männlichen Kameraden. So schreibt eine Soldatin süffisant-resignierend: *„Ich bin ja mal gespannt, mit wem ich demnächst was habe!“* (Tagebuch 6: 163) In einem zweiten Fall wird unberechtigtweise ein Verhältnis zu einem Vorgesetzten insinuiert, eventuell mit einem Subtext unterlegt, der da sagt, dass sich die Frau auf diesem Wege bessere Beurteilungen verschaffen möchte. *„Der absolute Knaller war heute ein Gerücht. Angeblich hat meine Kameradin gestern abend mit dem XXX [männlicher Vorgesetzter, der Verf.] geschlafen. Wir finden heraus, wer dies verbreitet und stoppen es. (...) Der Grund für das Gerücht: Verletzter männlicher Stolz.“* (Tagebuch 1: 116f.) Folge solcher Redensarten ist dann die Isolierung der Soldatinnen mitunter begleitet von einer Art Selbstisolation der Frauen. So notiert eine Soldatin, dass *„wir von allen geschnitten werden. Intrigen, Geläster, Gerüchte“*. (Tagebuch 1:

86) Und an anderer Stelle: *„Wir sind etwas deprimiert darüber, dass unsere Kollegen noch ohne uns weggehen, trinken, zusammensitzen etc. Klar, wir könnten auch auf sie zugehen, aber da wir Frauen sind, wird das schnell wieder falsch ausgelegt! Ich hab ja sowieso schon mit einem Kameraden aus der anderen Kompanie was, da er ein Mal mit uns im Auto saß.“* (Tagebuch 1: 64) Die Sequenz, welche die gleiche Soldatin an früherer Stelle niederlegt, kann in diesem Kontext sozusagen als eine Art Motto begriffen werden. Dort schreibt sie: *„Ich pass auf, was ich sage! Ich lass nach wie vor niemanden in mich rein gucken. Die kommen nicht an mein Innerstes. Das kann nur zum Nachteil ausarten.“* (Tagebuch 1: 27)

#### 4.4.4 Tokenism

In den Tagebüchern der Soldatinnen findet sich eine ganze Reihe von Textstellen, die als Beleg für die verschiedenen Bestandteile der Denkfigur des *Tokenism* gewertet werden können. Evident ist zunächst der Wunsch der Soldatinnen nach Gleichbehandlung. So schreibt beispielsweise eine Soldatin: *„Nein, ich will keine extra Behandlung, aber auch nicht wie der letzte Louie behandelt werden.“* (Tagebuch 6: 100) Dennoch machen die Soldatinnen die Erfahrung, dass sie irgendwie doch anders sind oder anders betrachtet und behandelt werden als ihre männlichen Kameraden. Angesichts eines bevorstehenden Aufenthaltes auf einem Truppenübungsplatz formuliert eine weitere Soldatin: *„Uuuuh, das wird kalt, aber bestimmt lustig. Und ich als einziges Mädchen. Hoffentlich nehmen sie nicht zu viel Rücksicht auf mich.“* (Tagebuch 2: 8)

Dieser doch etwas andere Blick auf die weibliche Soldatin ist wohl doch recht weit verbreitet, bemerkt doch eine Soldatin ein anderes Verhalten allein dadurch, *„dass ich eine Frau bin und deswegen an-*

*ders behandelt werde, und der Umgang mit mir nicht so ungezwungen ist, wie bei den anderen untereinander“.* (Tagebuch 4: 6) Und eine zweite schreibt: *„Ich war die erste Frau bei den Kampftruppen in dieser Kaserne. Ach Du Scheiße. Als ich zum Essen ging, merkte ich, wie sich die Blicke des ganzen Speisesaales zu mir neigten.“* (Tagebuch 2: 5)

Dieser ‚andere‘ Blick auf den weiblichen Soldaten wird indes nicht nur für den Gruppen- oder Zugführer, sondern auch für den Kompaniechef konstatiert. So berichtet eine Soldatin über ihren ersten Wachdienst: *„Und dann ging es los vor zur Wache! Soll ich mit den Jungs in einem Raum schlafen? Wo soll ich auf die Toilette gehen? Wo soll ich mich waschen? Na, wenn man keine anderen Probleme hat. Es war total lustig.“* (Tagebuch 2: 27) In der konkreten Situation wurde das dann so geregelt, dass die Soldatin mit ihren männlichen Kameraden in einer Stube schlief und sich auch in dem gleichen Raum wie die Soldaten wusch, dass sie jedoch eine gesonderte Toilette zugewiesen bekam. Dieses Verfahren hat im Nachhinein jedoch nicht die Billigung ihres Kompaniechefs gefunden. Denn an späterer Stelle berichtet sie von einem Gespräch mit diesem: *„Nur was ihm nicht so ganz gepasst hat, war, dass ich, als ich Wache hatte, mit den Jungs in einem Raum geschlafen habe. Er hat gemeint, das wolle er noch ändern. Ich habe ihm aber auch gesagt, dass ich das auch so will und es mir gar nichts ausmacht. Aber er will es trotzdem nicht.“* (Tagebuch 2: 31f.)

In einem anderen Tagebuch hingegen wird dieser Blick nicht als ein dauerhaftes Phänomen wahrgenommen, wie einschränkend hinzugefügt werden muss, sondern auf die Zeit der Grundausbildung beschränkt. In der Stammeinheit sei das anders gewesen, denn: *„Man wurde nicht mehr so beachtet und bemuttert wie in der Grundausbildung, ja, fast schon vernachlässigt.“* (Tagebuch 3: 22) In einem wei-

teren Tagebuch wiederum wird dieser Eindruck indes nicht bestätigt. Hier wird sogar von einem gewissen Neid berichtet, der sich auf die doch andere Behandlung und die vermeintlichen Privilegien der weiblichen Soldaten in der Stammeinheit richtet: „*Manche sind auch eifersüchtig, weil ich nun eine ‚Einzelstube‘ habe. (...) Ja und ich habe eine Einzeltoilette und eine Einzeldusche.*“ (Tagebuch 2: 14) Eine ähnliche Passage findet sich in einem zweiten Tagebuch: „*Ich bin hier die einzige Frau in Uniform (...). Es war nicht immer einfach zwischen so vielen Männern. Ich bekam ein ganzes Gebäude für mich mit einer Riesenstube.*“ (Tagebuch 3: 24) Eine andere Soldatin wiederum berichtet von allgemeiner Ablehnung und sogar Abwertung, die ihr und ihrer Kameradin entgegenschlägt: „*Uns Mädchen gegenüber sind die meisten total abwertend – zwar mehr oder weniger indirekt, aber alleine die Tatsache reicht hin.*“ (Tagebuch 6: 19)

Ein weiteres Moment des Tokenism, die aufmerksame Registrierung dessen, was das Token, sprich: die weibliche Soldatin, tut oder unterlässt, wird von einer Soldatin wie folgt beschrieben: „*Passiert mir irgendwas Blödes (...) einen Tag später weiß es jeder.*“ (Tagebuch 2: 51) Dies verweist auf die Aufmerksamkeit, welche die majoritäre Gruppe auf die Leistungen und Fehlleistungen der Minderheit richtet. Von Teilen der Mehrheitsgruppe wird sodann berichtet, dass diese noch bevor die Soldatin in der jeweiligen Einheit erschien, eine unumstößliche Kontra- oder Anti-Haltung eingenommen haben. So schreibt eine Soldatin: „*Die Meinung der männlichen Kollegen war von Anfang an geteilt, wobei aber keiner von ihnen das direkt zur Sprache brachte. Nur hier und dort hörte man die eine oder andere skeptische Stimme.*“ (Tagebuch 4: 3) Die gleiche Soldatin berichtet sodann von gezielten Störmanövern aus Teilen dieser Gruppe: „*Besonders drei meiner männlichen Kameraden hatten schon damit begonnen, sich auf mich einzuschließen.*“ (Tagebuch 4: 4) Eine zweite wiederum bekam die Ablehnung quasi in Form von psychologischer Kriegsführung zu

spüren, denn sie wurde in einer Prüfungssituation permanent mit sexistischen Sprüchen und Witzen konfrontiert: „*Des Weiteren werde ich an jeder [Prüfungs-]Station mit frauenfeindlichen Witzen bombardiert.*“ (Tagebuch 1: 121)

#### **4.5 Partnerschaft**

Dieser Themenkomplex wurde nur von den Soldatinnen in dem Tagebuch erwähnt, die einen Partner haben. Dabei handelt es sich um fünf Frauen. Bei zweien von ihnen ist der Partner selbst Soldat in der Bundeswehr, und zwar jeweils in der Unteroffizierslaufbahn. Diese Konstellation einer Partnerschaft zwischen zwei Soldaten scheint per se nicht problembehafteter zu sein, als Partnerschaften, in denen einer der beiden Partner Soldat/in ist. Denn in einer solchen Konstellation werden durchaus Vorteile gesehen: „*Da bin ich doch froh, jemanden zu haben, der die Bundeswehr versteht und nicht denkt, dass, wenn ich auf Lehrgang muss, ich mir das so ausgesucht habe. Ich habe schon viele Leute kennen gelernt, die dann echt ihre Beziehungen aufgeben mussten, weil sie sich die ewigen Vorwürfe nicht mehr anhören konnten.*“ (Tagebuch 7: 4) Andererseits werden durchaus auch Probleme benannt. So schreibt z. B. eine Soldatin zur Rückkehr ihres Freundes, eines Unteroffiziers, aus einem Lehrgang: „*Nun heißt es, sich erst mal wieder aneinander gewöhnen und wieder mit Leben anzufangen.*“ (Tagebuch 7: 5f.) Konfliktträchtig scheint in diesem Kontext insbesondere die Arbeitsteilung im Haushalt zu sein: „*Im Moment bin ich aber lieber in der Kaserne als zu Hause, weil mich mein Freund doch etwas nervt. Kaum dass er von seinem Lehrgang wieder zu Hause ist, macht er wieder nichts im Haushalt, und ich darf zusehen, wie ich Arbeit, Sport und Haushalt unter einen Hut bekomme.*“ (Tagebuch 7: 6)

In zwei weiteren Fällen sind die Soldatinnen jeweils mit einem Nicht-Soldaten liiert, und sie berichten von erheblichen Problemen in der Partnerschaft, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Bundeswehr zu sehen sind. Eine von ihnen schreibt kurz und kryptisch: „*Bin nur noch am Wochenende zu Hause, habe mich von meiner langjährigen Beziehung getrennt und seit kurzem wieder eine eigene Wohnung.*“ (Tagebuch 3: 26f.) Die zweite Frau hat sich offenbar einer Situation ausgesetzt gesehen, in der sie sich entscheiden musste, in der sie eine Wahl treffen musste. In diesem Fall eines Konfliktes zwischen Beruf und Privatleben hat die Soldatin sich für ihren Beruf entschieden: „*[Meine jetzige Tätigkeit] macht mir super viel Spaß, und ich bin jetzt voll happy. Mir geht's echt besser. Hab zwar Stress mit meinem Freund, aber das klärt sich demnächst, wenn ich wieder da bin. Dann mache ich Schluss. Das Ganze lenkt mich zu sehr von meiner Arbeit ab.*“ (Tagebuch 5: 35f.) Dies kann als Beleg für ihren Willen gewertet werden, in der Bundeswehr beruflich erfolgreich zu sein und dabei persönlich-private Belange hintanzustellen.

#### **4.6 Bilanzierungen: Ich in der Bundeswehr – Frauen in der Bundeswehr**

Ein letzter Themenkomplex schließlich, der in der Analyse der Tagebücher herausgearbeitet werden konnte, betrifft die generellen Einschätzungen und Bilanzierungen der Soldatinnen zur Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr und zu ihrer Bilanz für sich selbst. Hinsichtlich ihrer eigenen Person findet beispielsweise eine Soldatin die zunächst noch recht allgemeine Formulierung: „*Mein Leben hat sich um 180 Grad gedreht.*“ (Tagebuch 3: 26) Und anschließend äußert sie eine große Neugier auf das, was sie in der Bundeswehr noch erwartet: „*Mal sehen, wo es mich noch hin verschlägt!*“ (Tagebuch 3: 27) Eine zweite zieht eine durchgängig positive Bilanz

mit den Worten: „*Es ist super toll. Ich würde mich immer wieder dafür [für die Bundeswehr, der Verf.] entscheiden.*“ (Tagebuch 2: 17) Und eine dritte Soldatin schließlich notiert ein Resümee, das Aktiva und Passiva enthält. Sie schreibt: „*Ich hätte nie gedacht, dass man so schnell so hart an seine Grenzen kommt. Der Bund hat mir einiges an mir gezeigt, was ich vorher gar nicht kannte. Schade ist nur, dass ich manchmal glaube, nicht ich selbst zu sein.*“ (Tagebuch 5: 5f.) Und an späterer Stelle: „*[I]n den letzten Monaten hat die Bundeswehr mich sehr geprägt – im Positiven wie im Negativen. (...) Die Bundeswehr macht Spaß, keine Frage. Sie hat mich gelehrt, mehr Verantwortung zu übernehmen, mich zu verhalten wie eine Vorgesetzte, zu der hoch geschaut wird von den Mannschaften. Ebenso hat sie mich gelehrt, wie mich fast ohne Hilfe der Familie bei Personen durchzusetzen, die ein Problem mit mir haben (...). Genauso habe ich gemerkt, wie wichtig mir doch meine Familie ist und was noch wichtiger, leider aber auch viel trauriger ist, ich habe erfahren müssen, wer RICHTIGE FREUNDE sind und wer nicht.*“ (Tagebuch 5: 41f.)

Hinsichtlich des allgemeineren Themenfeldes der Integration von Frauen in die Bundeswehr hingegen ist die Einschätzung generell skeptisch. Dies belegen Sequenzen wie die folgenden: „*Dass Frauen beim Bund sind, ist noch keine Normalität! Und es wird bestimmt noch lange dauern!*“ (Tagebuch 6: 125) Oder: „*Es wird noch lange dauern, bis es Normalität geworden ist, dass Frauen in der Bundeswehr normale Laufbahnen und Dienstgrade durchwandern!*“ (Tagebuch 6: 180) Und schließlich: „*Also die haben sich mit Frauen in der Bundeswehr noch nicht richtig abgefunden. Schlimm.*“ (Tagebuch 2: 23) Diese Bilanzierungen verweisen auf die am eigenen Leibe erfahrenen Schwierigkeiten, welche die Integration in der Praxis aufwirft.

#### 4.7 Schlussbemerkung

Die vorangegangenen Ausführungen sind als Streiflichter zum Prozess der Integration von Frauen in die Bundeswehr zu begreifen. Das, was von den Soldatinnen in den vorliegenden Tagebüchern thematisiert worden ist, lässt sich wie folgt zusammenfassen: Bei der Motivation der Frauen zur Berufswahl werden neben den finanziell-ökonomischen Motiven wie Einkommen und (relative) Arbeitsplatzsicherheit ein genuines Interesse am Soldatischen wie auch ein Eintreten für die Berufstätigkeit von Frauen und ihre Emanzipation angeführt.

Ein zweiter Themenbereich, der von den Soldatinnen behandelt wurde, betrifft die soldatischen Berufsmerkmale. Hier wurde zunächst auf die körperliche Leistungsfähigkeit eingegangen, wobei es sich erwies, dass erstens Soldatinnen mit Soldaten durchaus Schritt halten können, worauf diese stolz sind und was sie weiterhin motiviert, und zweitens die geforderten Leistungskriterien zuweilen auch von Ausbildern und Vorgesetzten nicht erbracht werden, was bei den Soldatinnen offenbar den Eindruck doppelter Standards hinterlässt. In Bezug auf ein zweites Spezifikum des Soldaten-Berufes, der Umgang mit Waffen und Waffentechnik, ergibt die Analyse zum einen ein in dieser Form oftmals nicht vermutetes genuines Interesse von Soldatinnen an Waffen und Waffentechnik. Zum anderen zeigt es sich, dass Frauen gute Schützen sein können. Ein drittes Berufsmerkmal, die Mobilität, fordert den Soldatinnen offenbar einiges ab. Die Trennung von Zuhause und die mitunter beträchtliche Entfernung zwischen dem Wohn- und dem Dienstort werden in Teilen als problematisch bzw. als sehr problematisch empfunden. Hier wird beispielsweise von heftigem Heimweh berichtet, das jedoch bewältigt und bekämpft wird. Uniform tragen und Bekleidung sind sodann das letzte Berufsmerkmal, das in den vorliegenden Tagebüchern angesprochen wird. Hier zeigt sich einerseits bei einigen ein Stolz darauf, Uniform tragen zu dürfen, anderer-



seits bei anderen aber auch eine eindeutige Kritik an der Attraktivität der Bekleidung.

Die dritte Analysekatgorie der Soldatischen Interaktion erwies sich als diejenige, der in den Tagebüchern der größte Umfang eingeräumt wurde. Hier thematisierten die Soldatinnen das Verhältnis zu ihren männlichen Kameraden, zu ihren Kameradinnen, zu ihren männlichen und zu ihren weiblichen Vorgesetzten. Generell scheinen die Beziehungen der Soldatinnen untereinander weniger problematisch empfunden zu werden als diejenigen zu ihren weiblichen Vorgesetzten. Denn untereinander scheint man sich gegenseitig zu helfen und aufzubauen, während das Verhältnis zu weiblichen Vorgesetzten bisweilen als kritisch geschildert wird, wobei jeweils mangelnde Kompetenzen der weiblichen Vorgesetzten als Grund angeführt werden. Hinsichtlich des Verhältnisses von Soldatinnen zu Soldaten wird dieser Befund in Teilen repliziert. Auch hier ist das Verhältnis zu den männlichen Kameraden im Regelfall augenscheinlich besser als das zu den männlichen Ausbildern und Vorgesetzten. Hierbei spielt eine Rolle, dass die letzteren in der Wahrnehmung der Soldatinnen die männlichen Rekruten in Teilen anders behandeln als die weiblichen. Im Allgemeinen scheint ein zufriedenstellendes Verhältnis in der Grundausbildung relativ leichter zu bewerkstelligen zu sein als in der Stammeinheit. Die Soldatinnen geben zwar an, dass sie sich in beiden Bereichen praktisch erst einmal beweisen müssten, doch scheint die zu passierende Messlatte in der Stammeinheit höher zu liegen. Hier werden in den Tagebüchern Ausschlussmechanismen deutlich. Allerdings ist das Verhältnis im Zeitablauf auch veränderbar, sowohl zum Positiven wie zum Negativen. Integrierend wirken hierbei vor allem gemeinsame Erlebnisse wie Leistungsmärsche, Übungsplatzaufenthalte, Biwaks, Manöver etc.

In der Analysekategorie Soldatische Interaktion wird auch das Themenfeld Sexualität behandelt. So dieses geschieht, zeichnet sich ein Muster ab, wonach in der Perzeption von Teilen der männlichen Soldaten die Öffnung der Bundeswehr für Frauen gleichbedeutend mit dem Einzug von Sexualität in die Organisation ist. Dies wird zuweilen offenbar als Bedrohung empfunden. Die Soldatin wird hier in der Rolle der quasi wehrkraftzersetzenden Verführerin gesehen. Sexualität wird dann auch als ein Instrument gegen die Integration von Frauen benutzt. Denn Gerüchte und Gerede werden zu die soziale Integration der Soldatinnen behindernden und untergrabenden Exklusionsinstrumenten, denen die Soldatinnen wiederum offenbar auch mit Strategien der Selbstisolation begegnen.

Schließlich wird in dieser Analysekategorie noch der Tokenismus deutlich. Es zeigt sich der Wunsch der Frauen nach Gleichbehandlung, der in der Praxis durch die Gewährung von sozusagen bemutternden Privilegien einerseits und durch allzu penibles Registrieren der Leistungen und Fehlleistungen der Frauen andererseits unterlaufen wird. Überdies belegen die Tagebücher die vorhandene und praktizierte Existenz von Frauenfeindlichkeit, welche die soziale Integration von Soldatinnen ebenfalls erschwert.

Hinsichtlich der Analysekategorie Partnerschaft ergab die Auswertung der Tagebücher Hinweise auf vorhandene Probleme in der Partnerschaft, insbesondere hinsichtlich der Aufgabenverteilung im Haushalt. Partnerschaften zwischen einer Soldatin und einem Soldaten erscheinen dabei anhand der vorliegenden Tagebücher angesichts eines gemeinsamen Erfahrungshorizontes als etwas weniger problematisch als die zu einem nicht der Bundeswehr angehörenden Partner. In solchen in den Tagebüchern berichteten Fällen wurde die Beziehung durch die Soldatin kurzerhand beendet, dem Berufsleben wurde demnach Vorrang vor dem Privatleben gegeben.

In der letzten Analyse­kategorie Bilanzierungen ging es um zwei Bereiche: zum einen um Bilanzierungen hinsichtlich der eigenen Person, und zum anderen um Bilanzierungen bezüglich der Integration von Frauen in die Streitkräfte. Bei ersterem kristallisierte sich eine uneinheitliche Beurteilung heraus: Eindeutig positive Urteile stehen hier neben differenzierend-abwägenden Meinungen. Bei letzterem hingegen war das Resümee der Soldatinnen recht homogen: Unisono wird die Integration von Frauen in die Bundeswehr als ein auch zukünftig schwierig bleibendes Unterfangen interpretiert, was aber weniger den Soldatinnen selbst als der Organisation und ihren männlichen Angehörigen zugeschrieben wird.

Generell ergibt die Analyse der Tagebücher, dass die formale Integration einfacher und schneller zu bewerkstelligen ist als die soziale Integration der Frauen als Soldatinnen in der Bundeswehr. Gerade hinsichtlich der sozialen Integration konnten mitunter subtile Exklusionsmechanismen herausgearbeitet werden. Gleichzeitig zeigt sich eine große Bereitschaft und ein großer Wille auf Seiten der Soldatinnen, auch unter Inkaufnahme von Nachteilen im Privatleben erfolgreich in dieser Männerdomäne Bundeswehr zu bestehen. Ob allerdings diese Bereitschaft, Nachteile im Privatleben hinzunehmen, von Dauer ist, mag auch mit Blick auf die empirisch-quantitativen Ergebnisse bezweifelt werden.



## Anhang

### 1 Bewerbungsgründe nach Wichtigkeit

Motiv	Prozent (sehr wichtig & wichtig)	Mittelwert	Standardabweichung	N
Kameradschaft	97,8	1,27	0,50	1180
Abwechslungsreicher Beruf	95,5	1,49	0,59	1158
Berufliche Weiterbildung	94,6	1,52	0,61	1156
Sicherheit des Arbeitsplatzes	93,4	1,53	0,65	1156
Körperliche/seelische Grenzen erfahren	86,9	1,73	0,73	1137
Günstige Aufstiegschancen	90,4	1,79	0,62	1154
Berufssoldat werden	77,2	1,82	0,81	995
Interesse am soldat. Leben	89,1	1,83	0,64	1158
Berufsnahe Verwendung	76,2	1,87	0,87	1066
Bei Bw (neuen) Beruf erlernen	73,8	1,97	0,84	917
Etwas Besonderes erleben (Abenteuerlust)	73,4	2,06	0,78	1119
Menschen führen/erziehen	75,4	2,09	0,74	1138
Möglichkeit eines Studiums	63,7	2,13	0,88	891
Finanzielle Gründe	68,4	2,21	0,77	1083
In der Welt herumkommen	61,5	2,24	0,83	1086

Motiv	Prozent (sehr wichtig & wichtig)	Mittelwert	Standardabweichung	N
Schlechte Arbeitsmarktlage	59,3	2,33	0,89	828
Bruder war/ist Soldat	49,6	2,33	1,05	276
Empfehlung von Freund/inn/ en bei der Bw	59,6	2,35	0,83	594
Vater war/ist Soldat	51,5	2,39	1,04	598
In klassischer Männerdomäne bestehen	51,1	2,39	0,92	916
Empfehlung von Bekannten bei der Bw	56,4	2,41	0,81	585
Emanzipation der Frau	51,0	2,41	0,90	889
Empfehlung von Verwandten bei der Bw	54,1	2,43	0,85	553
Harte, körperliche Tätigkeit ausführen	51,8	2,47	0,71	1074
Interesse an Technik	49,9	2,50	0,82	808
Zivilberuf sagte nicht zu	40,5	2,59	0,89	644
Familientradition	40,3	2,61	0,97	231
Von Zuhause fort	24,5	2,95	0,77	707
Mutter ist/war Soldat	9,7	3,16	0,65	93
Schwester war/ist Soldat	6,9	3,19	0,64	72

## **2 Interview-Leitfaden**

### **Motivation**

- Bitte erzählen Sie mir, wann Sie das erste Mal mit der Bundeswehr in Berührung gekommen sind und wie sich das dann weiterentwickelt hat bis zu dem Zeitpunkt, an dem Sie den Dienst angetreten haben?
- Aus welchem Grund haben Sie sich für die Bundeswehr interessiert/beworben?
- Sind Familienangehörige oder Personen aus dem Bekanntenkreis bei der Bundeswehr?

### **Assoziation Militär**

- Was verbinden Sie persönlich mit dem Begriff „Militär“?
- Bitte beschreiben Sie einmal den perfekten Soldaten oder den Soldaten, wie er im Bilderbuch steht.
- Wie im zivilen Leben gibt es auch in der Bundeswehr gute, ganz normale und schlechte Arbeitstage. Beschreiben Sie einmal einen Arbeitstag, der aus Ihrer Sicht gut war.
- Beschreiben Sie nun einen Arbeitstag, den Sie als schlecht empfunden haben.
- Entsprechen der tägliche Ablauf oder die Tätigkeiten Ihren Vorstellungen?

### **Interaktion in der Bundeswehr**

- Denken Sie nun bitte an ihren Kameradenkreis, beschreiben Sie das Verhältnis zu Ihren weiblichen und männlichen Kameraden.
- Gibt es Unterschiede?
- Denken Sie nun bitte an Ihre Vorgesetzten/Ausbilder, beschreiben Sie das Verhältnis zu Ihren weiblichen und männlichen Vorgesetzten/Ausbildern.
- Gibt es Ihrer Meinung nach Unterschiede?

### **Sexuelle Belästigung**

- Sie haben sicher schon einmal von sexueller Belästigung gehört. Sind Sie schon einmal im zivilen Alltag belästigt worden?
- Ist Ihnen das schon einmal in der Bundeswehr passiert?
- Bestehen da aus Ihrer Sicht Unterschiede?
- Haben Sie möglicherweise beobachtet, wie eine Kameradin sexuell belästigt wurde?

### **Freizeit**

- Ich möchte Ihnen nun noch einige Fragen zu anderen Themen stellen. Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

### **Zufriedenheit**

- Zum Abschluss möchte ich Sie noch fragen, wie zufrieden Sie bislang mit Ihrer Zeit bei der Bundeswehr sind. Sehr zufrieden, eher zufrieden, teils/teils, eher unzufrieden oder sehr unzufrieden?



### 3 Beobachtungsschema

1. Datum

2. Uhrzeit

3. Ort

4. Das Gespräch fand statt:

- während des Innendienstes
  - in der eigenen Unterkunft
  - im Dienstzimmer
  - im allgemeinen Besprechungsraum
  - Sonstiges
- nach dem Dienst in der Kaserne
  - in der eigenen Unterkunft
  - im Dienstzimmer
  - im allgemeinen Besprechungsraum
  - Sonstiges
- nach dem Dienst außerhalb der Kaserne
  - in der eigenen Wohnung
  - in einem Café, Restaurant etc.
  - Sonstiges

5. Kleidung

- Zivilkleidung
  - Rock 
    - kurz
    - normal
    - lang

- Hose
- Bluse 
  - kurz     normal     lang
- Pullover 
  - kurz     normal     lang
- Sweatshirt
- Longsleeve-Shirt (figurbetont)
- T-Shirt
- Sonstiges \_\_\_\_\_

- War die Kleidung insgesamt figurbetont?  ja     nein

- Uniform
  - Ausgehuniform
  - Tarnanzug
  - Sonstiges \_\_\_\_\_

## 6. Haare

- Haarlänge
  - Glatze
  - sehr kurz
  - kurz
  - halblang
  - lang

- Frisur nur bei längerem Haar
  - offene Haare
  - Zopf
  - Knoten
  - Sonstiges \_\_\_\_\_
- Farbe  ungefärbt  gefärbt

7. Schmuck

- Ohrringe
- Ehering
- Schmuckring
- Kette
- Uhr
- Sonstiges \_\_\_\_\_

8. Make-up

- Ist die Soldatin geschminkt?
  - ungeschminkt
  - Wimperntusche
  - Lidschatten
  - Lippenstift
  - Sonstiges \_\_\_\_\_

9. Fingernägel

- Eindruck  gepflegt  ungepflegt
- Länge  kurz  lang
- Lackiert  ja  nein

10. Körpergröße

- groß (> ca. 1,75 m)
- normal
- klein (< ca. 1,60 m)

11. Figur

- zierlich
- normal
- sportlich
- stabil

## **Die Autoren**

**Gerhard Kümmel** studierte Politikwissenschaft, Soziologie und Geschichte an der Philipps-Universität Marburg (1985–1991). Promotionsstipendiat der Friedrich-Naumann-Stiftung (1991–1994). Forschungsstipendiat des German Historical Institut, Washington, D.C. (1992). J. William Fulbright Dissertationspreis der Fulbright-Kommission (1996). Post-doc-Stipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (1995–1997). Dozent des Deutschen Akademischen Austauschdienstes an der University of Victoria in Victoria, B. C., Canada (Wintersemester 1996/1997). Seit Herbst 1997 am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr beschäftigt. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind: Internationale Beziehungen, Sicherheitspolitik, Demokratisierungsforschung, Militärsoziologie, Integration von Frauen in die Bundeswehr.

**Ines-Jacqueline Werkner** studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin; Promotion zum Dr. rer. pol. an der Freien Universität Berlin. Seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr. Weitere Forschungsschwerpunkte sind: Militärsoziologie, Politik und Religion, Vergleichende Politikwissenschaft.

**Peter Michael Kozielski** studierte Psychologie in Göttingen. Nach dem Diplom war er als wissenschaftlicher Angestellter in der Stimm- und Sprachabteilung der HNO-Klinik der Universität in Göttingen tätig. Promotion zum Dr. rer. nat. Januar 1980 trat er in den Psychologischen Dienst der Bundeswehr ein. Seit Februar 1998 arbeitet er am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr.

**Sibylle Walther** studiert seit 1997 Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Von Anfang April bis Ende Juni 2000 studentische Hilfskraft bei Mobil Direkt. Praktikum beim Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr von Anfang März bis Ende August 2001 (Mitarbeit im Projekt „Frauen in der Bundeswehr“). Forschungsschwerpunkte sind: Soziale Institutionen und Kultur, Politische Theorien, Interaktion und Sozialisation.