

Warum nicht? –

Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten  
auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen



SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT  
DER BUNDESWEHR

Gerhard Kümmel, Heiko Biehl

**Warum nicht? –**

**Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten  
auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen**

Strausberg, Februar 2001

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren.

Copyright by  
SOWI 2001  
Alle Rechte vorbehalten  
ISSN 0342-2569

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**

Die Zukunft der Bundeswehr wird nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes in Luxemburg vom 11. Januar 2000 in weitaus stärkerem Maße als in der Vergangenheit eine weibliche sein. Für eine weitgehend als Männer-Domäne geltende Organisation wie die Bundeswehr bedeutet dies den Abschied vom Status quo und den Aufbruch zu neuen Ufern. Diese Zäsur stellt die Bundeswehr insgesamt und jeden einzelnen ihrer Soldaten vor eine enorme Herausforderung. Dabei ist auch mit Schwierigkeiten und Problemen bei der umfassenden Integration von Frauen als Kombattanten in die deutschen Streitkräfte zu rechnen.

Das Ziel der vorliegenden Studie besteht zunächst darin, Einstellungen und Meinungen männlicher Soldaten zur Öffnung weiterer militärischer Laufbahnen für Frauen zu erheben. Insbesondere soll untersucht werden, ob es Personengruppen und Bereiche innerhalb der Bundeswehr gibt, in denen die Vorbehalte gegen die Integration von Frauen in die Streitkräfte möglicherweise größer sind als in anderen Personengruppen und Bereichen. Darauf aufbauend

## **Summary**

After the decision of the European Court of Justice in Luxembourg dated 11 January 2000, the future of the Bundeswehr will more than ever be a female one. For a male-dominated organization such as the Bundeswehr, this means a farewell to the status quo and reaching out for new shores. Such a caesura constitutes an enormous challenge for the Bundeswehr as a whole, as well as for each and every soldier. The extensive integration of women into the German armed forces as combatants will certainly be accompanied by difficulties and problems.

The first aim of this study is to collect attitudes and opinions of servicemen with regard to the opening of further military careers to women. A particular survey field is to find out whether there are sets of persons and spheres within the Bundeswehr with probably more reservations towards the integration of women into the armed forces, than in other sets and spheres. This is intended as a base for corresponding recommendations for the further

sollen entsprechende Empfehlungen zur weiteren Vorbereitung des Öffnungsprozesses abgegeben werden.

Zu diesem Zwecke wurde eine Fragebogenuntersuchung konzipiert. Der Fragebogen wurde an 3.260 Soldaten über die meisten Verwendungsbereichen hinweg verteilt. Weil der Öffnungsprozess zu einem nicht unwesentlichen Teil von dem Verhalten von Vorgesetzten und Ausbildern abhängen wird, steht die Stichprobe nicht repräsentativ für die Bundeswehr allgemein. So sind die Offiziere überrepräsentiert. Auch sind Soldaten des Heeres in der Stichprobe im Vergleich zu ihrem Anteil in der Bundeswehr insgesamt unterrepräsentiert. Der Datensatz, welcher der Analyse zugrunde liegt, umfasst 2.648 Fälle.

Der Studie zufolge ergibt sich ein Bild, wonach eine deutliche Mehrheit der befragten Soldaten die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen begrüßt, gleichzeitig aber eine nicht unbedeutende Minderheit in dieser Frage skeptisch bis strikt ablehnend eingestellt ist. Es besteht in hohem Maße ein Bewusstsein über die mit der Öffnung verbundenen Problemlagen. Die Existenz von

preparation of the opening process.

For this aim, a poll by means of questionnaires has been conceived. The questionnaire was distributed among 3,260 servicemen covering the most specialty areas. Since the opening process will, to an essential extent, depend on the attitudes shown by superiors and instructors, the sample is not a representative one for the Bundeswehr in general. Thus, we find an over-representation of commissioned officers whilst army soldiers are under-represented in the sample, compared with their actual ratio in the Bundeswehr. The analysis is based on a data record of 2,648 cases.

The study draws a picture showing a significant majority of interviewees to support a further opening of the Bundeswehr to women, but simultaneously an also rather important minority showing skeptical and even strictly rejecting attitudes. There is a high level of consciousness about the problem situations linked with this opening. The study succeeded in showing the existence of reservations of different intensity as

Vorbehalten in unterschiedlicher Intensität konnte ebenso herausgearbeitet werden wie die Benennung von Gruppen von Soldaten und Bereichen innerhalb der Bundeswehr gelang, in denen entsprechende Meinungsbilder auftreten.

Die Vorbehalte können auf zwei analytisch zu trennende Deutungsmuster zurückgeführt werden. Es handelt sich zum einen um eine Form von Vorbehalten gegenüber Frauen, die aus einem stark traditionellen Bild von Militär (und Mann) erwächst. Zum anderen ist es eine Form von Vorbehalten gegenüber dem weiblichen Geschlecht, die sehr stark auf die Faktoren Konkurrenz von Frauen im eigenen Berufsfeld und Gleichbehandlung im Umgang mit Soldaten beiderlei Geschlechts zurückgeht.

Fragt man nach Personengruppen in den Streitkräften, die solchen Denkmustern anhängen, und nach Verwendungsbereichen, in denen solche Denkmuster überdurchschnittlich stark zu Tage treten, so konnten die folgenden Gruppen und Bereiche identifiziert werden:

- (1) Im Heer finden sich stärkere Vorbehalte gegen die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen, die überwiegend auf traditionelle Bilder von Mili-

well as in denominating those groups of servicemen and specialty areas within the Bundeswehr representing the corresponding opinions.

The reservations can be attributed to two interpretation models which have to be analytically separated from each other. On the one hand, these are forms of reservation against women which are rooted in a strongly traditional image of the military (and of the male). On the other hand, these are forms of reservation against females which are mainly based upon the factors of competition by women in the own career field and of equal treatment in dealing with soldiers of both genders.

When asking for sets of persons within the armed forces adhering to such models of thinking and for specialty areas where these models of thinking are represented over average, the following sets and areas could be identified:

- (1) The Army forces display stronger reservations against a further opening of the Bundeswehr to women, these reservations mainly being to be attributed to traditional images of the

tär und entsprechende traditionale Vorstellungen vom Geschlechterverhältnis zurückgeführt werden können.

- (2) Soldaten auf Zeit, und insbesondere diejenigen mit kürzerer Verpflichtungszeit, äußern ebenfalls stärkere Vorbehalte, was vornehmlich mit der Konkurrenz von Frauen im Berufsfeld Bundeswehr erklärt werden kann.
- (3) Soldaten, die bereits über konkrete Erfahrungen mit Frauen als weibliche Soldaten in ihrem unmittelbaren beruflichen Umfeld verfügen (Sanitätsdienst), hegen stärkere Vorbehalte, die neben den tatsächlichen Eindrücken der Konkurrenz von Frauen in der Bundeswehr auch auf empfundene Ungleichbehandlung zurückgehen können.

Auf der Basis dieser Forschungsergebnisse ergeben sich die folgenden Empfehlungen:

- (1) Der Erfolg der Integration wird wesentlich davon abhängen, dass die politische und militärische Führung der Bundeswehr wie auch die Vorgesetzten und Ausbilder in die Truppe hinein das unmissverständliche Signal sen-

military linked with the corresponding traditional notions of gender relations.

- (2) Temporary-career soldiers, and particularly those with shorter terms of enlistment, also express stronger reservations which can be first of all explained with the perception of competition by women in the career field Bundeswehr.
- (3) Soldiers with actual experience with servicewomen in their immediate vocational field (medical service) utter stronger reservations which, apart from the actual impressions of competition by women in the Bundeswehr, can be traced back to perceived kinds of unequal treatment.

The following recommendations result from this research:

- (1) The success of integration will essentially depend on whether the political and military leadership of the Bundeswehr as well as superiors and instructors will spread the unambiguous signal throughout the troops that this integration is deliberate and will be realized in any case.



- den, dass die Integration gewollt ist und umgesetzt wird.
- (2) Die genannten Personengruppen und Bereiche, in denen besonders hohe ablehnende Einstellungen auftreten, sind verstärkt und gezielter auf die Integration von Frauen vorzubereiten. Ein Gender-Training erscheint unabdingbar, wenngleich es sicherlich nicht ein Allheilmittel sein wird und deswegen nicht den Erfolg der Integration von Frauen garantieren kann. Aber es kann mithelfen, diesen Erfolg herbeizuführen.
- (3) Ein solches Integrations-Training müsste neben anderem auch die Denkfiguren thematisieren und bearbeiten, die hinter den Vorbehalten männlicher Soldaten gegen die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stehen. Es sollte demnach die bei den Soldaten vorhandenen – und durchaus unterschiedlichen – Bilder von den Geschlechterrollen und dem Geschlechterverhältnis herausarbeiten, sie in Frage stellen, prüfen und vergleichen, um die berechtigten wie auch die unberechtigten Ängste der Männer abzubauen. Darüber hinaus
- (2) The denominated sets of persons and specialty areas showing a particularly high ratio of reservation will have to be prepared for the integration of women in an enforced and purposive manner. A gender training seems to be indispensable, although it will not be a universal remedy to guarantee the success of women's integration. Nevertheless it could contribute to such a success.
- (3) Such an integration training, among others, also should topicalize and deal with the models of thinking where the reservations of servicemen against the further opening of the Bundeswehr to women are rooted in. Thus, it should bring out the – certainly different – images among the servicemen of gender roles and gender relations, then to question, to examine and to compare them in order to decrease both of fears among servicemen, the founded and the unfounded ones. Moreover, this training should deal with the topic of equal treatment of both genders and touch the servicemen

sollte es das Thema Gleichbehandlung der Geschlechter aufgreifen und die männlichen Soldaten auf das Problem der Konkurrenz von Frauen in der Bundeswehr ansprechen.

- (4) Auch im Sanitätswesen ist eine Gleichbehandlung der Geschlechter angeraten. Die besondere Behandlung weiblicher Soldaten, sprich die Ausnahme der Frauen vom Wachdienst, aber auch die Bestimmungen zu Haarschnitt und Schmuck sollten aufgehoben werden, um den Eindruck zu vermeiden, Frauen würden aufgrund ihres Geschlechts bevorteilt.
- (5) Bei Soldaten auf Zeit und insbesondere bei den jüngeren unter ihnen scheint ein Gender-Training geboten zu sein. Die Konkurrenz-Ängste können dabei schwerlich vollständig abgebaut werden, doch könnten sie durch die Akzentuierung der geschlechtsneutralen Behandlung der Soldaten gemildert werden.
- (6) Im Heer sollten Schwerpunkte des Gender-Trainings gebildet werden. Durch die Heranziehung einer im Vergleich zur Luftwaffe und Ma-

with the problem of competition by women in the Bundeswehr.

- (4) An equal treatment of both genders is also recommended for the medical service. A favored treatment of women, namely the exemption of servicewomen from guard duty, but also the regulation regarding haircut and jewelry should be abolished in order to avoid any impression that servicewomen would be favored just because of their gender.
- (5) A gender training seems to be indispensable for time-career soldiers, particularly the younger ones. Certainly, it should be difficult to abolish the fears of competition completely – nevertheless they could be reduced by an accentuation of the gender-neutral treatment of servicemen and servicewomen.
- (6) Main fields of gender training should occur in the Army forces. By a disproportional higher ratio of servicemen (compared with Air Force and Navy) to run through such a training, the contents should be distrib-

rine überproportional größeren Zahl von Personen sollten die Inhalte eines Gender-Trainings breiter in die Truppe hinein vermittelt werden.

- (7) Vor dem Hintergrund der etwas stärkeren Vorbehalte im Heer empfiehlt es sich, den diskutierten Gedanken eines weitgehenden Entgegenkommens gegenüber der Frau bezüglich des Ausbildungs- wie des Einsatzstandortes zu überdenken. Vor allem sollten Frauen während der Ausbildung nicht als Einzelpersonen, d. h. als alleinige Frau in der ausbildenden Einheit auftreten. Stattdessen sollten jeweils mehrere Frauen gemeinsam ihre Ausbildung durchlaufen.

uted in a broader way throughout the troops.

- (7) In view of the stronger reservations in the Army forces it is recommended to think over the idea in discussion to make concessions to servicewomen with regard to training and garrison location. Particularly during the training period, servicewomen should not occur separately, i.e. being the only female in the training unit. It would be better to make several servicewomen together run through their training period instead.



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>Problemstellung</b>	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>Methodische Vorgehensweise</b>	<b>21</b>
3.1	Fragebogen-Konstruktion	21
3.2	Auswahl der soziodemographischen Daten	24
3.3	Auswahl der Befragten	25
3.4	Fragebogen-Test	27
3.5	Ablauf der Befragung	27
3.6	Rücklauf	28
<b>4</b>	<b>Frauen in der Bundeswehr: Die Haltung männlicher Soldaten</b>	<b>30</b>
4.1	Das allgemeine Meinungsbild	30
4.2	Welche Faktoren beeinflussen dieses Meinungsbild?	44
<b>5</b>	<b>Hypothesenbildung und Überprüfung</b>	<b>50</b>
<b>6</b>	<b>Welche Faktoren erklären dieses Meinungsbild?</b>	<b>81</b>
6.1	Die Traditionalisten	84
6.2	Die Statusinkonsistenten	87

6.3	Traditionalisten, Statusinkonsistente und die jüngere Sexismus-Forschung	91
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Empfehlungen</b>	<b>95</b>
	<b>Literatur</b>	<b>103</b>
	<b>Anhang</b>	<b>116</b>
	Fragebogen (Auszug)	116
	Beschreibung der gebildeten Variablen	126
	Synopse der Gruppen-Mittelwerte	131
	<b>Die Autoren</b>	<b>136</b>

## 1 Einleitung

Die Bundeswehr ist eine Organisation unter Stress. Sie muss sich zum einen den neuen Aufgaben im Rahmen der Krisenreaktion stellen und zum anderen diskutiert sie eine Vielzahl von Überlegungen zu ihrer Reorganisation. Beides geschieht unter den Bedingungen eingeschränkter finanzieller Möglichkeiten. Durch das Urteil des in Luxemburg ansässigen Europäischen Gerichtshofes vom 11. Januar 2000 im Fall Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland ist nun ein weiterer Belastungsfaktor hinzugetreten. Sie sieht sich seitdem der Notwendigkeit ausgesetzt, die deutschen Streitkräfte als Berufsfeld für Frauen über das bislang praktizierte Maß – Tätigkeit von Frauen im Sanitäts- und Militärmusikdienst – hinaus zu öffnen. Ein Ausschluss der Hälfte der deutschen Bevölkerung von einem ganzen Berufszweig verstoße, so die Argumentation des Gerichts, gegen eine Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft aus dem Jahre 1976, welche die Verwirklichung des Prinzips der Gleichbehandlung der Geschlechter in allen Bereichen und so eben auch im Berufsleben zum Inhalt hat. Gegen diese Gemeinschaftsrichtlinie könne man nicht, so wie es die deutsche Seite getan hat, geltend machen, dass Fragen der Verteidigung und der inneren wie äußeren Sicherheit vollständig in nationaler Zuständigkeit und somit außerhalb des Anwendungsbereiches des Gemeinschaftsrechts lägen. Somit besitze diese Richtlinie nach Auffassung der Richter auch bei Beschäftigungsverhältnissen in den Streitkräften uneingeschränkt ihre Gültigkeit. (EuGH 2000) Trotz einiger Zweifel an der Auslegung des Gemeinschaftsrechts durch den Europäischen Gerichtshof machte sich Verteidigungsminister Rudolf Scharping daran, die Öffnung der Bundeswehr für Frauen voranzutreiben. Die Umsetzung solle von Januar 2001 an erfolgen und grundsätzlich alle Bereiche der Bundeswehr umfassen.

Zur Vorbereitung der weiteren Integration von Frauen in die deutschen Streitkräfte wurde im Bundesministerium der Verteidigung eine Steuergruppe *Frauen in den Streitkräften* unter der Leitung von Brigadegeneral Jörg Sohst eingerichtet (vgl. Sohst 2000: 390). Ihre Aufgabe beschränkte sich nicht auf einige wenige Punkte, sondern umfasste eine ganze Palette von Fragen und Herausforderungen, die mit einer Integration von Frauen verbunden sind. Dazu zählten (1) rechtliche Fragen wie die Änderung des Soldatengesetzes und der Soldatenlaufbahnverordnung; (2) infrastrukturelle oder logistisch-organisatorische Erfordernisse bezüglich Bekleidung, Unterkunft oder Hygiene; (3) wehrergonomische Aspekte wie mögliche Anpassungen von Waffen und Ausrüstung an weibliche Soldaten; (4) Überlegungen hinsichtlich einer Ergänzung oder gar Änderung der bestehenden Leitlinien für Erziehung und Ausbildung; (5) Information und Vorbereitung der interessierten Frauen auf das, was sie in den Streitkräften erwartet; sowie (6) das Problem des Öffnungsgrades, also die vielfach und kontrovers geführte Debatte über die Frage eines Ausschlusses von Frauen von bestimmten Verwendungen und Tätigkeitsbereichen.

Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr wurde im Kontext der Aktivitäten der Steuergruppe zunächst mit der Erstellung eines Gutachtens zur Frage der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen betraut. In diesem Gutachten (Kümmel/Klein/Lohmann 2000a), das zwischenzeitlich in leicht überarbeiteter Form als SOWI-Bericht Bd. 69 für die interessierte Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde (Kümmel/Klein/Lohmann 2000b), sind die nachstehenden Ergebnisse erarbeitet und begründet worden:

- (1) Eine ganze Reihe von verschiedenen Entwicklungen in unterschiedlichen Bereichen, im internationalen Umfeld wie auch innerhalb Deutschlands (Militär, Kultur, Gesellschaft, Politik), weist in die Richtung einer vollständigen Öffnung der Bun-



deswehr für Frauen und einer umfassenden Integration von Frauen in die Bundeswehr. Die Bundeswehr wird danach eine andere sein als zuvor.

- (2) Der Ausschluss von Frauen aus bestimmten Verwendungen und Tätigkeitsbereichen aufgrund ihres Geschlechts und auf der Basis biologistischer Begründungen ist in den allermeisten Fällen nicht gerechtfertigt. Frauen sind, wenn auch nicht in der gleichen Häufigkeit wie Männer, in der Lage, militärische Funktionen in sämtlichen Bereichen der Streitkräfte mindestens ebenso gut zu erfüllen wie ihre männlichen Kollegen. Grundlage für ihre Zulassung zu den jeweiligen Verwendungen bildet die Erfüllung arbeitsplatzspezifischer Anforderungskriterien.
- (3) Obwohl die Bundeswehr bereits wertvolle Vorerfahrungen im Sanitäts- und Militärmusikdienst gemacht hat, stellt eine umfassende Integration von Frauen eine enorme Herausforderung für die Streitkräfte dar, weil sich damit die künftige Wirklichkeit eines weiblichen Kämpfers abzeichnet, die das gemeinhin übliche soldatische Selbstverständnis im Sinne eines männlich codierten Kämpfers in seinen Grundfesten erschüttert.
- (4) Vorbehalte hinsichtlich einer Soldatin in Kampffunktionen bestehen nicht nur in der Bundeswehr, sondern auch in der Gesellschaft insgesamt, und es ist mit einer Fortdauer dieser Vorbehalte zu rechnen. Ein Integrations- oder Gender-Training in den Streitkräften als Ergänzung oder Bestandteil der Inneren Führung sowie als Prophylaxe ist erforderlich, um zu erwartende oder zu befürchtende Problemlagen frühzeitig zu bearbeiten.

- (5) Der Öffnungs- und Integrationsprozess dürfte in kurzfristiger Perspektive ein Erfolg sein, doch werden die eigentlichen Probleme der Integration von Frauen in längerfristiger Perspektive auftreten.
- (6) Die Einbeziehung von Frauen in die Streitkräfte macht zwischengeschlechtliche Beziehungen und Sexualität weitaus stärker als zuvor zu einem Problem in der und für die Bundeswehr.
- (7) Weitere, bislang als Minderheiten betrachtete Gruppen werden im Zuge des Prozesses der Integration von Frauen ihre Partizipations- und Teilhaberechte geltend machen. Dies gilt insbesondere für die Frage einer Integration von Homosexuellen männlichen wie weiblichen Geschlechts.
- (8) Auf der Basis dieser Erkenntnisse ist eine sozialwissenschaftliche Begleitung des Integrationsprozesses von Frauen angeraten.

Wie wegen des genuin politischen Charakters des Themas nicht anders zu erwarten war, sind die Ergebnisse des Gutachtens im intraministeriellen Entscheidungsfindungsprozess auf Zustimmung wie auf Kritik gestoßen. Eine vor allem vom Heer betriebene gemeinsame Eingabe seitens der drei Teilstreitkräfte an den Minister plädierte schließlich für eine beschränkte Öffnung in dem Sinne, dass in den jeweiligen Teilstreitkräften bestimmte Verwendungen für Frauen unzugänglich bleiben. Dem schloss sich allerdings das Bundesministerium der Verteidigung nicht an, so dass nun die politische Entscheidung getroffen worden ist, die Bundeswehr komplett für Frauen zu öffnen (Sohst 2000). So heißt es in dem Eckpfeiler-Papier von Verteidigungsminister Scharping: „Zukünftig sind die Streitkräfte in ihrer gan-

zen Vielfalt für den freiwilligen Dienst von Frauen geöffnet. Alle Laufbahnen (...) und alle Verwendungen werden offen stehen. Das Geschlecht eines Menschen darf kein Grund für eine Benachteiligung sein. Einstellungen in die Bundeswehr erfolgen ausschließlich nach Eignung, Befähigung und Leistung.“ (Bundesminister der Verteidigung 2000: 21)

Unabhängig vom Verlauf dieses Entscheidungsfindungsprozesses hatte die Steuergruppe ihre Aktivitäten weiter vorangetrieben und in diesem Zusammenhang im März 2000 dem Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr die Durchführung einer quantitativen Untersuchung zur Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr und ihrer Akzeptanz bei männlichen Soldaten übertragen. Die Erkenntnisse dieser Studie waren vor allem als Zuarbeit und Unterstützung für das Zentrum Innere Führung gedacht, dem es oblag, das Thema Frauen in der Bundeswehr im Sinne eines Gender-Trainings in die Ausbildung von Vorgesetzten und Ausbildern einzubauen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sollten der Steuergruppe und hier vor allem dem Zentrum Innere Führung bis Ende Juli 2000 vorgelegt werden, damit sie noch Eingang in die vorbereitenden Aktivitäten finden konnten, die bis Ende August 2000 abgeschlossen sein mussten. Aufgrund des sich daraus ergebenden engen Zeithorizonts war eine groß angelegte Untersuchung nicht durchzuführen; es mussten stattdessen gewisse Abstriche bezüglich der Komplexität der Fragestellung und des wissenschaftlichen Instrumentariums vorgenommen werden. Dennoch konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, die geeignet waren, die Vorbereitung und die Implementierung des Integrationsprozesses zu unterstützen.

Im Folgenden wird zunächst die Problemstellung entwickelt und sodann die sich daraus ergebende Vorgehensweise dargelegt. Anschließend erfolgt die Darstellung unserer empirischen Ergebnisse. Darauf aufbauend werden wir im letzten Kapitel noch unsere Erkenntnisse

zusammenfassen und auf dieser Basis einige Empfehlungen formulieren.

## **2 Problemstellung**

Die Bundeswehr und mit ihr jeder einzelne ihrer Soldaten steht am Beginn einer neuen Phase. Die vollständige Öffnung des Militärs für Frauen stellt in der Entwicklung von Streitkräften eine enorme Zäsur dar, wie sich auch mit Blick auf die Streitkräfte anderer Nationen unschwer erkennen lässt. Zwar ist einem Bonmot zufolge nichts beständiger als der Wandel, so dass die Einstellung auf und die Anpassung an veränderte Situationen zu den Anforderungen des alltäglichen Lebens gehören. Doch die Veränderung, mit der es die Soldaten der Bundeswehr infolge des Urteils des Europäischen Gerichtshofes zu tun haben, ist eine gravierende, eine, die das Wesen der deutschen Streitkräfte berührt.

Der Zweck dieser Untersuchung besteht nun darin, festzustellen, wie sich das Meinungsbild zur Frage der Integration von Frauen bei männlichen Soldaten gestaltet, ob, wovon auszugehen war, Vorbehalte gegenüber Frauen als Soldaten bestehen und in welchen Bereichen oder bei welchen Personengruppen diese Vorbehalte besonders stark ausgeprägt sind. Unter Umständen wäre eine solche Untersuchung in der Lage, bestimmte Bereiche oder Personengruppen zu identifizieren, die in besonderem Maße auf die Integration von Frauen vorzubereiten sind. Mit anderen Worten: Welche Soldaten zeigen sich ablehnender in der Frage der Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr als andere?

## **3 Methodische Vorgehensweise**

### 3.1 Fragebogen-Konstruktion

Für den in dem vorliegenden Bericht verwendeten und ausgewerteten Abschnitt des Fragebogens haben wir verschiedene theoriegeleitete und hypothesenbegründete Items entwickelt. Bei der Operationalisierung unserer Annahmen in Items haben wir eine Gruppierung der Items nach verschiedenen Bereichen vorgenommen. Unserer Einschätzung nach werden in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr die folgenden vier thematischen Felder berührt: (1) die Dimension des *Öffnungsgrades*, die mit vier Items (Nr. 12, 13, 14 und 15) erhoben wird; (2) die Dimension der *Innerorganisatorischen Wirkung*, der zwölf Items (2, 5, 7, 8, 9, 10, 17, 18, 19, 20, 21 und 22) gewidmet sind; (3) die Dimension der *Außerorganisatorischen Implikationen*, die anhand von drei Items (Nr. 1, 11 und 16) abgefragt wird; und (4) die Dimension des *Persönlichen Frauenbildes*, das mit drei Items (Nr. 3, 4 und 6) abgefragt wird.

**Tabelle 1: Items nach Dimensionen**

Dimension	Items
<b>Öffnungsgrad</b>	Frauen sollten in der Bundeswehr als Soldatinnen gar nicht Dienst tun dürfen.
	Frauen sollten bei der Bundeswehr auch weiterhin nur im Sanitäts- oder Militärmusikdienst eingesetzt werden.
	Frauen sollten bei der Bundeswehr in allen Bereichen, jedoch mit Ausnahme der Kampfverwendungen, eingesetzt werden.
	Es sollte in allen Bereichen der Bundeswehr keine Einschränkungen für einen Einsatz von Frauen geben.
<b>Innerorganisatorische Wirkung</b>	Wenn Frauen in alle Bereiche der Bundeswehr hinein dürfen, wird die Bundeswehr ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen können.
	Wenn künftig in meiner eigenen Einheit weibliche Soldaten tätig sind, wird es mehr Probleme im Dienstalltag geben als früher.
	Ich finde, dass Frauen als militärische Vorgesetzte ungeeignet sind.
	Streitkräfte, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind, verlieren keineswegs an Kampfkraft.
	Frauen sind in der Männerwelt Bundeswehr nichts als Störfaktoren.

Dimension	Items
	Mit der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen werden die mit Sexualität verbundenen Probleme zunehmen.
	Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, sind für Frauen ungeeignet.
	Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen.
	Weibliche Soldaten können in Auslandseinsätzen, die häufig Verhandlungsgeschick erfordern, sehr gut eingesetzt werden.
	Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg.
	Sollten Frauen in allen Bereichen zugelassen werden, so darf es für sie keine Sonderbedingungen geben.
	Frauen werden den Umgangston in den Streitkräften verändern.
<b>Außerorganisatorische Implikationen</b>	Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft.
	Ich glaube, dass die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen die Emanzipation der Frau vorantreibt.
	Wenn Frauen in allen Bereichen freiwillig Dienst tun können, dann sollte auch eine Wehrpflicht für Frauen eingeführt werden.

Dimension	Items
Persönliches Frauenbild	Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell keine Kampffunktionen ausüben.
	Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.
	Ich kann mir gut vorstellen, in meiner eigenen Einheit mit Frauen zu arbeiten.

Bei den Antwortvorgaben waren die Befragten aufgefordert, ihre Zustimmung oder Ablehnung auf einer Sechser-Skala von *Stimme überhaupt nicht zu* bis *Stimme voll zu* abzutragen. Um dem Akquieszenz-Problem, d. h. der Tendenz von Befragten, positiv formulierten Fragen oder Items zuzustimmen, womit eine systematische Verzerrung von Itemantworten unabhängig vom Iteminhalt verbunden ist, entgegenzusteuern, wurde ein Ausbalancieren der Verschlüsselungsrichtung angestrebt (Bortz/Döring 1995: 215f.; Diekmann 1996: 386f., 413). Somit sind also in unserem Falle sowohl negativ formulierte Items als auch positiv formulierte Aussagen gleichbedeutend mit einer kritischen Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen.

### 3.2 Auswahl der soziodemographischen Daten

Bei den erhobenen soziodemographischen Angaben handelt es sich größtenteils um *harte* Variablen im Gegensatz zu *weichen*, wie Einstellung, Stimmung und ähnlichen Konstrukten. In unserer Analyse werden wir demnach nur diese Art der Daten als erklärende Variablen heranziehen. Das bedeutet zwangsläufig, dass wir bewusst auf eine höhere Erklärungskraft der untersuchten Zusammenhänge verzichten.



Diese Selbsteinschränkung scheint uns insofern gerechtfertigt, als wir gewisse Bereiche oder Personengruppen ausmachen wollen, in denen größere Widerstände gegen die Öffnung der Streitkräfte für Frauen bestehen. Eine solche Identifizierung verlangt jedoch eine Orientierung an organisationstechnisch zugänglichen Merkmalen, wie beispielsweise Dienstgradgruppe, Teilstreitkraft oder Alter. Individuen mit erklärungsstärkeren Merkmalen, wie etwa einer grundlegend frauenfeindlichen, chauvinistischen Haltung, sind bei organisatorischen Begleitmaßnahmen zur Integration von Frauen viel schwerer zu erten. Entsprechend der politikberaterischen Servicefunktion unseres Gutachtens nehmen wir folglich bewusst die geringere Erklärungskraft unserer erklärenden Variablen in Kauf. Die hierbei von dem befragten Soldaten erhobenen Angaben beziehen sich (1) unmittelbar auf seine Person und fragen hier etwa nach Alter, Bildung, Wohnort, Familienstand etc.; (2) auf seine dienstliche Stellung, wobei beispielsweise Dienstgrad, Teilstreitkraftzugehörigkeit, Personalverantwortung etc. erhoben werden; und (3) unter Verwendung einer konventionellen Rechts-Links-Skala auf seine grundlegende politische Selbsteinstufung.

### 3.3 Auswahl der Befragten

In der Denkschrift der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu Qualitätskriterien der Umfrageforschung definieren die Autoren eine Stichprobe als „Teil einer Gesamtheit“ und fahren fort: „Wünschenswert sind Stichproben, deren Struktur in bezug auf Merkmale nicht von der Struktur der Merkmale und Merkmalskombinationen in der Gesamtheit abweicht, Stichproben also, die ein *Miniaturbild der Gesamtheit* sind.“ (Deutsche Forschungsgemeinschaft 1999: 16) Im vorliegenden Fall handelt es sich jedoch nicht um ein solches Sample. Die Ergebnisse gelten nicht für die Bundeswehr im Allgemeinen. Die Stichprobe umfasst beispielsweise keine Frauen. Weibliche Soldaten, die im Sanitäts-

dienst oder im Militärmusikdienst der Bundeswehr tätig sind, wurden nicht befragt. Die Beschränkung auf männliche Soldaten erfolgte zum einen unter dem Eindruck der Interessenlage des Auftraggebers. Der Bundeswehr wie dem Bundesministerium der Verteidigung geht es darum, in der Frage der Umsetzung der Öffnung der Bundeswehr für Frauen rechtzeitig Problemlagen, Schwierigkeiten und Vorbehalte bei den männlichen Soldaten zu identifizieren. Überdies erfolgte die Beschränkung auf männliche Befragte vor dem Hintergrund der Überlegung, dass es die Frauen, die künftig in die Bundeswehr hineingehen, im Wesentlichen mit männlichen Kameraden zu tun haben werden und die Einstellungen und das Verhalten gerade der männlichen Soldaten der entscheidende Faktor für Gelingen oder Misslingen des Integrationsprozesses sein werden.

Die Auswahl der Soldaten erfolgte aufgrund der Aufgabenstellung für das Zentrum Innere Führung unter dem Gesichtspunkt, Soldaten aus möglichst vielen verschiedenen Bereichen in der Bundeswehr in das Sample zu integrieren, um gegebenenfalls eine Identifizierung von Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen, in denen stärkere Vorbehalte bestehen, so dass hier gezielte vorbereitende Maßnahmen eingeleitet werden können. Des Weiteren ließen wir uns von dem Gedanken leiten, dass Offiziere und Unteroffiziere überdurchschnittlich stark in unserem Sample vertreten sein sollten, weil in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr Vorgesetzte und Ausbilder in besonderem Maße gefordert sind. Daraus ergab sich folgendes Verfahren: Zunächst haben wir die Bereiche bestimmt, in denen der Fragebogen verteilt werden sollte, wobei angemerkt werden muss, dass der Bereich Kommando Spezialkräfte für Befragungen nicht zur Verfügung steht. Überdies machte das Verteidigungsministerium die Vorgabe, nur Fallschirmjäger oder nur Gebirgsjäger in die Untersuchung einzubeziehen. Hier entschieden wir uns für letztere. Sieht man hier-

von ab, haben wir die verschiedenen Bereiche nahezu vollständig erfasst.

### 3.4 Fragebogen-Test

Der Fragebogen wurde in einer ersten Version an etwa 30 Soldaten aller Dienstgradgruppen ausgegeben, um beispielsweise Schwachstellen in der Itemformulierung und generelle Verständnisschwierigkeiten ausfindig zu machen und um die zum Ausfüllen des Fragebogens benötigte Zeit abzuschätzen (Diekmann 1996: 415f.; Kirchhoff et al. 2000: 24f.). Aufgrund dieses Pre-Tests wurde der Fragebogen sodann leicht modifiziert und an die Einheiten und die Soldaten verschickt.

### 3.5 Ablauf der Befragung

An den jeweiligen Standorten wurde ein Offizier mit der Durchführung der Befragung beauftragt. Dieser Projektoffizier erhielt dabei von uns die Anweisungen und Richtlinien für die Durchführung. Ihm wurden die Fragebogen als Paket übersandt, und ihm oblag es, die Fragebogen wieder einzusammeln und zurückzuschicken. Im Regelfall wurden eine komplette Kompanie des Bataillons oder des Regiments und das Offizierkorps des Bataillons/Regiments befragt. Im Bereich der Marine wurden im Allgemeinen komplette Bootsbesatzungen befragt. In den fliegenden Einheiten sollte der Fragebogen an die Cockpit-Besatzungen ausgegeben werden. In den befragten Ausbildungseinrichtungen wurde so verfahren, dass der Fragebogen an Lehrgänge oder Seminare verteilt wurde.

### 3.6 Rücklauf

Verschickt wurden in der Regel jeweils 100 Fragebogen. Lediglich in kleineren Einheiten, wie etwa bei der Luftwaffe oder der Marine, wurden weniger Fragebogen versandt. In einem Fall, bei der Befragung einer Fregatten-Besatzung, wurden wegen ihres größeren quantitativen Umfangs 200 Fragebogen ausgegeben. Für die Durchführung der Befragung konnten den Projektoffizieren aufgrund der knappen Zeitvorgaben für das Untersuchungsvorhaben insgesamt lediglich gut drei Wochen eingeräumt werden. Ebenfalls aufgrund des eng bemessenen Zeitfensters konnte die Dateneingabe, d. h. die Computer-gestützte Erfassung der Fragebogen, nicht im Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr erfolgen, sondern sie wurde extern vergeben und durch USUMA in Berlin-Weißensee ausgeführt. Offensichtlich bewusst falsch ausgefüllte Fragebogen wurden bei der Dateneingabe nicht berücksichtigt.

Insgesamt wurden 3.260 Fragebogen in die Post gegeben. In unseren Datensatz flossen 2.648 Fragebogen ein, d. h. er enthält 2.648 Fälle. Daraus auf eine Rücklaufquote zu schließen, verbietet sich jedoch, da in einer ganzen Reihe von angeschriebenen Einheiten die jeweilige Grundgesamtheit nicht ermittelt werden konnte. Aufgrund der Vorgehensweise bei der Auswahl der Befragten stellt unser Sample keine repräsentative Stichprobe für die Bundeswehr insgesamt dar. Dies gilt etwa für die Zusammensetzung der Stichprobe nach Dienstgraden. Hier sind die Offiziere deutlich überrepräsentiert, während die Unteroffiziere und die Mannschaften unterrepräsentiert sind. Dies bedeutet zugleich, dass unsere Stichprobe im Vergleich zur Bundeswehr insgesamt ein höheres Bildungsniveau ausweist, weil die Offiziere in der Regel ein Hochschulstudium absolviert haben. Ob sich dies im Antwortverhalten zugunsten einer frauenfreundlicheren Haltung des gesamten Samples niederschlagen wird, bleibt abzuwarten, könnte aber vermutet werden. Überdies könnte sich hier das Problem der Verzer-

rung und des Sponsorship-Bias (Vermutungen über den Auftraggeber und dessen Untersuchungsziele) auf, da Offiziere aufgrund ihres Ranges, ihrer Karriereabsichten und ihrer größeren Nähe zur militärischen und politischen Führung möglicherweise dazu neigen, vermeintlich sozial erwünschte oder politisch korrekte Antworten zu geben (Bortz/Döring 1995: 229; Deutsche Forschungsgemeinschaft 1999: 32). Dies würde zu frauenfreundlicheren Ergebnissen in unserer Sample führen, die dem tatsächlichen Bild in der Gesamtpopulation Bundeswehr nicht entsprechen.

Schließlich bildet unser Sample die Bundeswehr auch in Bezug auf die Teilstreitkraftzugehörigkeit nicht deckungsgleich ab, sind in unserer Stichprobe doch die Luftwaffe etwas und die Marine deutlich überrepräsentiert, während das Heer unterdurchschnittlich vertreten ist. Auch diese Verteilung könnte sich im Antwortverhalten widerspiegeln. Weil das Heer gemeinhin als die konservativste der drei Teilstreitkräfte gilt, könnte man nach diesen Daten ein frauenfreundlicheres Bild in der Gesamtheit erwarten. Die ausgeführte und problematisierte Nicht-Repräsentativität unserer Stichprobe ist bei der Auswertung zu beachten, sie verhindert aber keineswegs die Interpretierbarkeit der Daten. Das Ausmaß der Abweichungen zwischen Sample und Bundeswehr insgesamt dokumentiert die nachstehende Tabelle:

**Tabelle 2: Vergleich Stichprobe – Bundeswehr insgesamt**

	<b>Stichprobe</b>	<b>Bundeswehr insgesamt</b>
<b>Dienstgradgruppe</b>		
Offiziere	29%	11%
Unteroffiziere	26%	36%
Mannschaften	37%	52%
<b>Teilstreitkraftzugehörigkeit</b>		
Heer	43%	70%
Luftwaffe	26%	23%
Marine	26%	8%

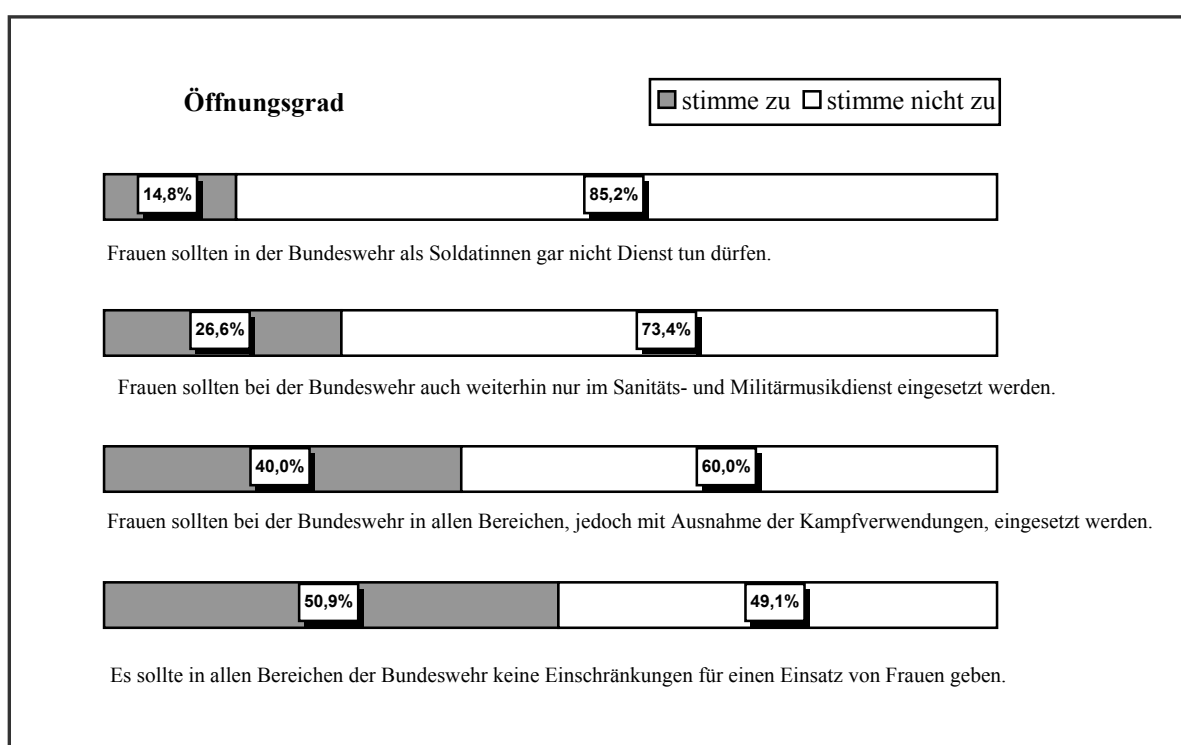
(Quelle: Für Bundeswehr insgesamt: Dienstgrade berechnet nach den Angaben in Kommission „Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr“ 2000: 72; Teilstreitkraftzugehörigkeit berechnet nach den Angaben in Bundesministerium der Verteidigung 1999: 47, 67, 76)

#### **4 Frauen in der Bundeswehr: Die Haltung männlicher Soldaten**

##### 4.1 Das allgemeine Meinungsbild

Zu Anfang der Analyse verschaffen wir uns ein Gesamtbild, wobei wir uns der Übersichtlichkeit halber dazu entscheiden, die Antworten zu dichotomisieren, indem wir die Antwortkategorien 1–3 bzw. 4–6 jeweils zusammenziehen und so die Sechser-Skalierung in die Werte *Stimme zu* einerseits und *Stimme nicht zu* andererseits umcodieren. Wir folgen in unserer Darstellung den weiter oben entwickelten vier Dimensionen, geben jedoch zunächst eine grafische Gesamtübersicht der Ergebnisse.

**Grafik 1: Zusammenfassung der Aussagen zur Integration von Frauen in die Bundeswehr**



### Innerorganisatorische Wirkung

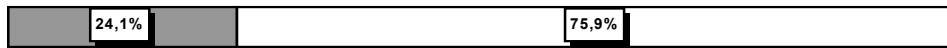
stimme zu  stimme nicht zu



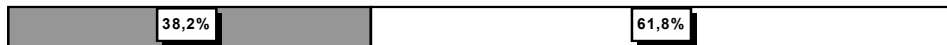
Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, sind für Frauen ungeeignet.



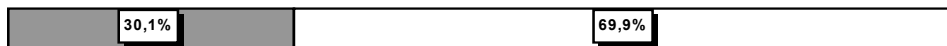
Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen.



Frauen sind in der Männerwelt Bundeswehr nichts als Störfaktoren.



Streitkräfte, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind, verlieren keineswegs an Kampfkraft.



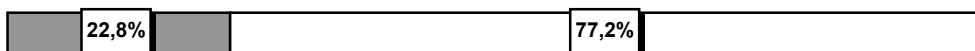
Wenn Frauen in alle Bereiche der Bundeswehr hinein dürfen, wird die Bundeswehr ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen.





### Innerorganisatorische Wirkung

stimme zu  stimme nicht zu



Ich finde, dass Frauen als militärische Vorgesetzte ungeeignet sind.



Wenn künftig in meiner eigenen Einheit weibliche Soldaten tätig sind, wird es mehr Probleme im Dienstalltag geben als früher.

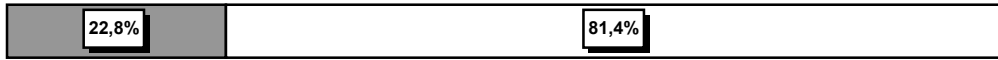


Mit der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen werden die mit Sexualität verbundenen Probleme zunehmen.



Sollten Frauen in allen Bereichen zugelassen werden, so darf es für sie keine Sonderbedingungen geben.



**Innerorganisatorische Wirkung** stimme zu  stimme nicht zu

Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg.



Weibliche Soldaten können in Auslandseinsätzen, die häufig Verhandlungsgeschick erfordern, sehr gut eingesetzt werden.

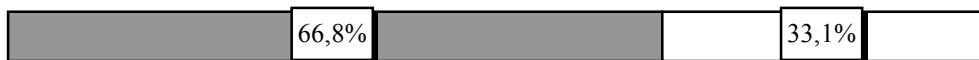


Frauen werden den Umgangston in den Streitkräften verändern.



### Außerorganisatorische Implikationen

stimme zu  stimme nicht zu



Wenn Frauen in allen Bereichen freiwillig Dienst tun können, dann sollte auch eine Wehrpflicht für Frauen eingeführt werden.



Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft.



Ich glaube, dass die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen die Emanzipation der Frau vorantreibt.



**Persönliches Frauenbild** stimme zu  stimme nicht zu

Ich kann mir gut vorstellen, in meiner eigenen Einheit mit Frauen zu arbeiten.



Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell keine Kampffunktionen ausüben.



Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.



Es gibt verschiedene Modelle für eine Einbeziehung von Frauen in Streitkräften. Die Varianten reichen vom vollständigen Ausschluss von Frauen bis hin zur Integration in allen Teilbereichen. Es sprechen sich fast neun von zehn Soldaten der Bundeswehr, eine überwältigende Mehrheit, prinzipiell für eine Einbeziehung von Frauen als Soldatinnen aus. Lediglich 15 Prozent bekunden eine generelle Ablehnung. Eine Integration wie bisher, also Beibehaltung des status quo durch Beschränkung der Frauen auf den Sanitätsbereich und den Militärmusikdienst, befürwortet gut ein Viertel der Befragten. Diese Daten deuten darauf hin, dass es unter den befragten Soldaten einen recht großen Sockel gibt, der eine weitere Öffnung über den bisherigen Stand hinaus mit großer Skepsis, wenn nicht sogar Abneigung betrachtet. Fragt man nach einem Einsatz von Frauen in Bereichen jenseits von Sanitäts- und Militärmusikdienst, doch unter Ausschluss eines Einsatzes in Kampfverwendungen, so äußern zwei Fünftel ihre Zustimmung. Bezüglich einer Integration ohne jegliche Einschränkungen zerfallen die Befragten schließlich in zwei fast identisch große Lager: Etwa 49 Prozent lehnen dies ab, etwas über die Hälfte der Befragten befürwortet dies. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass sich in dem Antwortverhalten der Soldaten eine recht starke Polarisierung qua Markierung der jeweiligen Extremposition durch jeweils rund ein Viertel der Soldaten zeigt. Mithin hat rund die Hälfte aller Befragten in dieser Angelegenheit eine sehr dezidierte Meinung.

Insgesamt ist damit zu der Dimension *Öffnungsgrad* eine große prinzipielle Befürwortung einer Integration von Frauen in die Streitkräfte festzustellen. Nicht verhehlt werden darf allerdings, dass es unter den Befragten Kreise von Soldaten gibt, die prinzipiell gegen eine Öffnung der Bundeswehr für Frauen sind (15 Prozent) bzw. den derzeitigen Stand der Integration dauerhaft festschreiben möchten (27 Prozent). Die angeführten Zahlen korrespondieren durchaus mit den Angaben für die gesamte Bevölkerung. Denn in der SOWI-Bevölkerung

rungsumfrage 1999 sprechen sich 60 Prozent für eine weitere Öffnung der Bundeswehr bzw. für eine Öffnung inklusive der Kampffunktionen aus. Überdies beurteilen einer repräsentativen Emnid-Umfrage vom März 2000 zufolge 79 Prozent der gesamten Bevölkerung eine Frau, die sich für den freiwilligen Dienst in der Bundeswehr bewirbt, positiv. Des Weiteren, so die Befunde einer Emnid-Befragung vom Februar 2000, beurteilen aber auch gut ein Fünftel der Frauen über 14 Jahren ihre Geschlechtsgenossinnen, die sich freiwillig für einen Dienst in der Bundeswehr, inklusive des Dienstes mit der Waffe, verpflichten, in negativer Weise. Und 27 Prozent der befragten Frauen lehnen auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes ab. (vgl. BMVg 2000: 18–20) Die von Heide Oestreich weiten Teilen der Bundeswehr und der männlichen Soldaten in der *tageszeitung* attestierte „Feigheit vor der Frau“ (Oestreich 2000) gilt – lässt man sich einmal auf dieses Bild ein – demnach auch für einen nicht unbeträchtlichen Teil der Frauen selbst.

Wendet man sich nun der Dimension der *Innerorganisatorischen Wirkung* des Öffnungsprozesses zu, so ergeben sich weitere Hinweise, die diese Einschätzung bestätigen. Danach gibt es in der Bundeswehr einen nicht unerheblichen Teil von Soldaten, der mit Blick auf die Auswirkungen des Integrationsprozesses in den Streitkräften und im soldatischen Alltag und unter Berücksichtigung der tatsächlichen oder vermeintlichen Anforderungen des soldatischen Berufes eine weitere Öffnung über den bisherigen Stand hinaus skeptisch-ablehnend betrachtet. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Mehrheit auch unter diesem Blickwinkel positiv eingestellt ist. Beispielsweise verneinen drei Viertel die Aussage *Frauen sind in der Männerwelt Bundeswehr nichts als Störfaktoren*. Auch widersprechen mehr als zwei Drittel aller Befragten der Aussage *Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen*. Ein nahezu identisches Antwortverhalten zeigt sich in der Frage, ob die Bundeswehr im Falle einer uneingeschränkten

Integration von Frauen ihren militärischen Auftrag wird erfüllen können. Dies bejahen etwa 70 Prozent der Befragten. Überdies erwarten über 60 Prozent keine Einbußen hinsichtlich der Kampfkraft von Streitkräften, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind. Und beinahe ebenso viele, nämlich 57 Prozent, sind der Ansicht, dass Frauen für Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, geeignet sind. Hervorzuheben ist auch, dass annähernd vier Fünftel Frauen als militärische Vorgesetzte für geeignet halten. Eine Veränderung des Umgangstons in der Bundeswehr infolge der Einbeziehung von Frauen erwarten knapp 75 Prozent. Schließlich vertreten etwa zwei Drittel der befragten Soldaten die Ansicht, dass weibliche Soldaten im Auslandseinsatz sehr gut in Situationen eingesetzt werden können, die Verhandlungsgeschick erfordern.

Gleichzeitig meinen jedoch gut 65 Prozent der Befragten, dass es in ihrer eigenen Einheit mehr Probleme im Dienstalltag als früher geben wird, wenn weibliche Soldaten dort tätig sind. Und eine überwältigende Mehrheit von annähernd 84 Prozent prognostiziert gar eine Zunahme von Problemen, die im Zusammenhang mit Sexualität stehen. Dies ist eine Prognose, die angesichts der Erfahrungen der Streitkräfte anderer Länder keineswegs unrealistisch sein dürfte. Darüber hinaus stimmt über ein Fünftel der Befragten dem Item *Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg* zu. Und mehr als 86 Prozent der Soldaten vertreten die Ansicht, dass es bei einer vollständigen Integration von Frauen keine Sonderbedingungen für Frauen geben darf. Hierbei verortet sich eine deutliche Mehrheit von 63 Prozent im Übrigen in der am stärksten formulierten Antwortkategorie *Stimme voll zu*. Gleichsam in Parenthese sei an dieser Stelle hinzugefügt, dass sich auch viele weibliche Soldaten aus dem Sanitäts- oder dem Militärmusikdienst gegen *Sonderbedingungen für Frauen* wenden, da diese ihre Integration in den Kreis der männlichen Kameraden eher behindert als gefördert hätten.

An den Daten in der Dimension *Innerorganisatorische Wirkung* fällt auf, dass die Ablehnung einer vollständigen Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr stärker ausfällt als die Infragestellung der körperlichen und psychischen Ressourcen von Frauen für militärische Funktionen. Dies könnte darauf hinweisen, dass sich die Einstellungen von männlichen Soldaten zur Integration von Frauen weniger auf körperliche Argumente und Bezüge gründen, sondern etwas mit Bildern zur gesellschaftlichen Rolle und zum sozialen Status von Mann und Frau zu tun haben könnten. Deutlich wird des Weiteren ein Strang im Meinungsbild der Befragten, der unter dem Aspekt Wahrnehmung der Frauen als Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und im Berufsfeld Bundeswehr im Besonderen gesehen werden könnte. Ein Teil der männlichen Soldaten fürchtet offenbar infolge des Öffnungsprozesses die Konkurrenz von Frauen bzw. befürchtet eine Benachteiligung der Männer und möglicherweise eben auch der eigenen Person (reverse Diskriminierung). Folglich wird sehr stark auf berufliche Gleichstellung und Gleichbehandlung rekurriert. Und dieser Befund deckt sich wiederum mit Ergebnissen aus der Forschung zu Gleichstellungsmaßnahmen: „Frauenfördermaßnahmen, die die bestehenden Selektionskriterien weitgehend unverändert lassen und ausschließlich Leistungskriterien berücksichtigen, finden wesentlich mehr Unterstützung als Maßnahmen, die die bestehenden Selektionspraktiken deutlich zugunsten der Erhöhung des Frauenanteils im Berufsleben verändern und infolge dessen über Leistungskriterien hinaus dem Kriterium Geschlecht Bedeutung zumessen.“ (Schmermund 1998: 45f.) Unterstrichen wird dies durch derartige Befunde bei einer Einrichtung, die vergleichbar mit der Bundeswehr ist, nämlich dem Bundesgrenzschutz (BGS). (Staufenbiel 1992) Schließlich steht hinter dem Antwortverhalten zur Sexualitäts-Problematik vermutlich auch die Befürchtung, dass gegen Kameraden oder Untergebene der Vorwurf sexueller Belästigung erhoben wird und man sich als Vorgesetzter damit ausein-

anderssetzen muss oder man sich gar selbst solchen Vorwürfen ausgesetzt sieht.

Einige Items behandeln sodann die *Außerorganisatorischen Implikationen* des Öffnungsprozesses. Im Antwortverhalten der befragten Soldaten zeigte sich hier ein großes Bewusstsein bezüglich einer gesellschaftlichen, sozialintegrativen Wirkung der Einbeziehung von Frauen in die Streitkräfte. Der Aussage *Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft* stimmen über zwei Drittel der Soldaten zu. Ähnlich verlaufen die Antworten zu dem Effekt einer Öffnung auf die Emanzipation der Frau. Hier sagen fast 72 Prozent, dass die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen die Emanzipation der Frau vorantreibt. Die Frage der Wehrpflicht ist schließlich ein weiteres Thema mit Außenrelevanz, wobei auch Gerechtigkeitsaspekte (vgl. hierzu Bierhoff/Cohen/Greenberg 1986) mit einfließen. Zwei Drittel der befragten Soldaten stimmen dem Satz zu, dass bei einer Öffnung in allen Bereichen der Bundeswehr für einen freiwilligen Dienst von Frauen die Einführung einer Wehrpflicht für Frauen unerlässlich ist. Dies wird in einer Emnid-Befragung vom Februar 2000 jedoch lediglich von 8 Prozent der Frauen über 14 Jahren in gleicher Weise gesehen (BMVg 2000: 21). Dagegen ist der entsprechende Prozentsatz der SOWI-Bevölkerungsumfrage 1999 zufolge mit 15 Prozent beinahe doppelt so hoch. In der Wirkung nach draußen, in die Gesellschaft hinein, sind sich die befragten Soldaten demnach ganz überwiegend bewusst, dass der Integrationsprozess einen Image-Gewinn für die Streitkräfte beinhaltet und somit dem zivil-militärischen Verhältnis förderlich sein kann. Als positiv gilt dieser Schritt auch im Hinblick auf die Frauenbewegung und die Emanzipation der Frau. Allerdings scheinen sie dann aber von ihrer politischen und militärischen Führung wie auch von der Gesellschaft eine Gleichbehandlung der Ge-

schlechter in dem Sinne zu erwarten, dass es dann auch eine Wehrpflicht für Frauen geben muss.

Der Dimension *Persönliches Frauenbild* haben wir zunächst das Item *Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell keine Kampffunktionen ausüben* zugeordnet. Angesprochen wird damit ein klassisches Bild traditioneller Geschlechtsrollen-Vorstellungen, wonach dem Mann die Rolle des Beschützers und der Frau die Rolle der Beschützten zukommt. Dieser Aussage stimmen nahezu zwei Fünftel aller befragten Soldaten zu. Einem nur leicht höheren Prozentsatz von Soldaten, nämlich gut 44 Prozent, fällt es darüber hinaus schwer, sich vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden. Dies ist eine Frage, welche das Vorzeichen des vorherigen Items umdreht und die Einstellung zur weiblichen Kämpferin, die einen Mann schützt, abfragt. Die negative Einstellung zu dem Bild, selbst von einer Frau mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden, ist demnach um etwa 5 Prozent schwächer als die Ablehnung einer uneingeschränkten Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Andererseits können sich rund drei Viertel der befragten Soldaten Frauen in ihrer eigenen Einheit gut vorstellen. Diese Zahlen belegen, dass die Frage einer Einbeziehung von Frauen in die deutschen Streitkräfte Vorstellungen vom Geschlechterverhältnis und zur Rollenverteilung zwischen Mann und Frau aktiviert.

### ***Zwischenbilanz:***

Der bereits zitierte Begriff der „Feigheit vor der Frau“ (Oestreich 2000) bezieht sich zwar auf ein realiter vorhandenes Segment von männlichen Soldaten, also auf ein tatsächlich vorhandenes Problemfeld, doch diese Beurteilung trifft nur einen Teil der komplexen Wirklichkeit. Jenseits von journalistischer Dramatisierung der Daten einerseits und übermäßig besorgtem Umgang mit den Ergebnissen durch Teile der militärischen wie politischen Führung der Bundeswehr sind unsere Befunde keineswegs überraschend. Die von uns erhobenen Daten und Ergebnisse geben keinerlei Anlass für hektische Aufregtheit und unbesonnenen Aktivismus, weichen sie doch in weiten Teilen kaum von dem Meinungsbild in der gesamten Bevölkerung ab. Ebenso wäre es unrealistisch zu erwarten, dass Vorbehalte bei männlichen Soldaten lediglich in verschwindend geringem Maße vorhanden sind – dem widersprechen die Erfahrungen sämtlicher Länder, die ihre Streitkräfte bislang für Frauen geöffnet haben. Aufgrund der politischen Maßgaben war die Bundeswehr über ein knappes halbes Jahrhundert hinweg überwiegend eine Männerdomäne. Sie war und ist eine Organisation, die im Laufe der Zeit eine spezifische Struktur und Organisationskultur entwickelt hat. Dies hat sie gemein mit allen anderen Organisationen. Und wie diese hat sie einen Strukturkonservatismus ausgebildet, der eine zumindest anfängliche Grundskepsis bezüglich *jeglicher* Veränderung und damit die notwendige proaktive Bearbeitung dieser Grundskepsis begründet (vgl. auch Luhmann 2000: Kap. 11).

Nach dieser Kontextualisierung unserer Daten und Ergebnisse ergibt sich aus diesem Abschnitt als Zwischenergebnis insgesamt ein Bild, wonach

- (1) eine Mehrheit der befragten Soldaten die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen begrüßt, gleichzeitig aber eine nicht

unbedeutende Minderheit skeptisch bis strikt ablehnend eingestellt ist;

- (2) ein Bewusstsein über die Verteilung der Vor- und Nachteile und der Kosten und des Nutzens der Integration unter den verschiedenen Beteiligten besteht;
- (3) dabei Vorteile für die berufliche Position der Frauen und eine Beeinträchtigung eigener Berufschancen wahrgenommen werden;
- (4) folglich das Gleichbehandlungs- oder Gerechtigkeitsempfinden angesprochen wird; und
- (5) Männer-Bilder und Frauen-Bilder aktiviert werden und in Bewegung geraten.

#### 4.2 Welche Faktoren beeinflussen dieses Meinungsbild?

Nachdem wir im vorangegangenen die Haltung der befragten Soldaten zu den einzelnen Problembereichen hinsichtlich der Integration von Frauen in die Streitkräfte vorgestellt und beschrieben haben, wollen wir nun in einem weiteren Schritt herausarbeiten, ob diese Einstellungen auf wenige, griffige Muster reduziert werden können. Wir vermuten dabei, dass diese sich entlang der vier Dimensionen *Öffnungsgrad*, *Innerorganisatorische Wirkung*, *Außerorganisatorische Implikationen* sowie *Persönliches Frauenbild* herauskristallisieren werden. Um zu überprüfen, ob sich unsere angenommene Dimensionalität auch empirisch widerspiegelt, führen wir zunächst eine Faktorenanalyse mit den verwendeten Items durch. Sie ergibt das folgende Ergebnis:



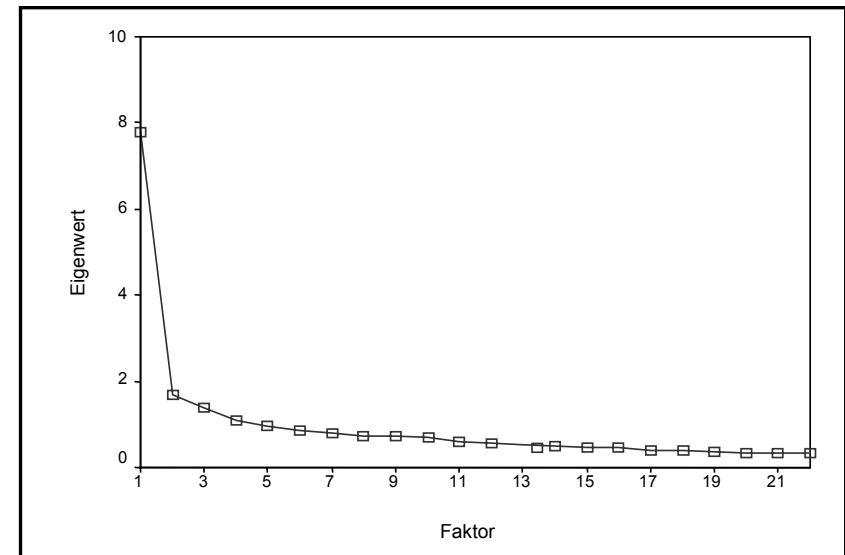
**Tabelle 3: Unrotierte Hauptkomponentenanalyse**  
 (Komponentenmatrix; nicht abgetragen sind Faktorladungen unter .300)

	Komponente			
	1	2	3	4
Gut für Image Bundeswehr	-.639			
Negativ für militärischen Auftrag	.777			
Frau schützen	.693			
Frau mit Waffe	-.650			
Mehr Probleme im Dienst	.517	.508		
Frau in eigener Einheit	-.729			
Als Vorgesetzte ungeeignet	.741			
Gut für Kampfkraft	-.753			
Störfaktor in Männerwelt Bundeswehr	.739			
Mehr Probleme mit Sexualität	.362	.605		
Gut für Emanzipation		.477		.483
Keine Integration	.719			
Integration wie bisher	.785			
Integration nicht in Kampfverwendungen			-.776	
Integration ohne Einschränkungen	-.690		.385	
Wehrpflicht für Frauen		.308	.359	
Nicht bei hohen körperlichen Anforderungen	.615			
Ungeeignet für Leben im Feld	.757			
Verhandlungsgeschick im Auslandseinsatz	-.536			.319
Frau nimmt Mann Arbeitsplatz weg	.504			.356
Ohne Sonderbedingungen		.497	.367	
Anderer Umgangston		.583		
Eigenwert	7,8	1,7	1,4	1,1
Erklärte Varianz (in Prozent)	35,4	7,7	6,3	4,9

Die unrotierte Hauptkomponentenanalyse ergibt demnach eine vierfaktorielle Lösung (Abbruch-Kriterium: Eigenwert  $< 1$ ). Dabei sind die einzelnen Dimensionen von deutlich unterschiedlichem Gewicht. Die erste Hauptkomponente, die 16 Items umfasst, besitzt einen Eigenwert von 7,8 und erklärt 35 Prozent der vorhandenen Varianz. Demgegenüber fallen die restlichen drei Faktoren deutlich ab. Zum einen geht ihr Eigenwert gegen 1, zum anderen beträgt die erklärte Varianz nur zwischen 5 und 8 Prozent. Auch bei einer rotierten Lösung bleibt diese Struktur erhalten.

Hinsichtlich ihrer inhaltlichen Ausrichtungen bereitet es Mühe, die Faktoren zu interpretieren. Jedenfalls müssen wir eingestehen, dass die von uns vermuteten inhaltlichen Unterscheidungen nicht in der erwarteten Form abgebildet werden. Vielmehr scheint sich die Haltung der Befragten zur Integration von Frauen in die Streitkräfte in der empirischen Wirklichkeit kaum in divergierende Dimensionen zu teilen. Statt dessen konzentrieren sich die diversen Aspekte auf einem Faktor. Dies lässt die Interpretation zu, dass die Einstellungen der Soldaten zu den von uns skizzierten vier Problembereichen nicht unabhängig voneinander sind, sondern sich en gros zueinander konsistent verhalten. Im Meinungsbild der Befragten stehen folglich ihre Haltung zu Frauen im Allgemeinen, die von ihnen prognostizierten Probleme, der gewünschte Öffnungsgrad, sowie die vermuteten gesellschaftlichen Folgen der Integration von Frauen in die Bundeswehr in einem engen Zusammenhang. Diese Konzentration auf einen Faktor bestätigt auch die Auswertung des Screeplots (Brosius 1998: 650f.):

**Grafik 2: Screenshot**



Wir entschließen uns in dieser Situation zu einer datentechnischen Vereinfachung und konzentrieren uns fortan auf die erste Hauptkomponente. Dies scheint gerechtfertigt, da sie die Haltung zu Fragen der Integration von Frauen in die Streitkräfte dominiert. Lediglich sechs (im Fragebogen die Nr. 10, 11, 14, 16, 21, 22) der 22 verwendeten Items laden nicht auf diesem Faktor. Diese sechs Items finden in der weiteren Bearbeitung deshalb keine weitere Berücksichtigung. Für die weitere Auswertung ziehen wir nur die folgenden Items heran:

**Tabelle 4: Übersicht der Items der Likert-Skala**

<b>Items</b>	
Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, sind für Frauen ungeeignet.	Frauen sollten in der Bundeswehr als Soldatinnen gar nicht Dienst tun dürfen.
Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen.	Frauen sollten bei der Bundeswehr auch weiterhin nur im Sanitäts- oder Militärmusikdienst eingesetzt werden.
Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg.	Es sollte in allen Bereichen der Bundeswehr keine Einschränkungen für einen Einsatz von Frauen geben.
Weibliche Soldaten können in Auslandseinsätzen, die häufig Verhandlungsgeschick erfordern, sehr gut eingesetzt werden.	Wenn Frauen in alle Bereiche der Bundeswehr hinein dürfen, wird die Bundeswehr ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen können.
Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft.	Wenn künftig in meiner eigenen Einheit weibliche Soldaten tätig sind, wird es mehr Probleme im Dienstalltag geben als früher.
Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell keine Kampffunktionen ausüben.	Ich finde, dass Frauen als militärische Vorgesetzte ungeeignet sind.

<b>Items</b>	
Ich kann mir gut vorstellen, in meiner eigenen Einheit mit Frauen zu arbeiten.	Streitkräfte, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind, verlieren keineswegs an Kampfkraft.
Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.	Frauen sind in der Männerwelt Bundeswehr nichts als Störfaktoren.

Um die Wirkungsweise soziodemographischer Merkmale auf die Einstellung zur Integration von Frauen in die Streitkräfte zu bestimmen, konstruieren wir vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Faktorenanalyse eine Skala. Hierzu fassen wir in einem Summenscore die Items zusammen, die auf dem ersten Faktor laden. Es entsteht eine Likert-Skala (Stier 1999: 79–85) aus 16 Items mit einem Range von 16 (pro Integration von Frauen in die Streitkräfte) bis 96 (contra eine Integration von Frauen in die Streitkräfte) und einem Mittelwert von 44,59 sowie einer Standardabweichung von 17,99. Die Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen*, wie wir sie nennen möchten, besitzt jedoch eine überaus hohe Reliabilität (Cronbach's  $\alpha = 0,99$ ). Diese zunächst etwas befremdliche Größe ist durch das Zusammenwirken zweier Faktoren bedingt. Zum einen durch die relative Länge der Skala von 16 Items (Diekmann 1996: 220–223), und zum anderen dadurch, dass die Skala ausschließlich durch Items gebildet wird, die bei der Hauptkomponentenanalyse auf einem Faktor laden.<sup>1</sup> Im Folgenden wird diese Skala als abhängige Variable benutzt, und wir wer-

<sup>1</sup> Wir haben im Weiteren noch zwei Varianten durchgerechnet: Einmal haben wir eine Likert-Skala mit genau den gleichen Items gebildet, wobei wir diese jedoch von einer Sechser- auf eine Zweier-Skala reduziert haben, indem wir die Antwortkategorien 1–3 bzw. 4–6 jeweils zusammengenommen, also eine Dichotomisierung vorgenommen haben. In einer zweiten Variante haben wir die Items zu einer Likert-Skala zusammengefasst, die bei einer rotierten Faktorenanalyse (Varimax) auf dem ersten Faktor laden. In beiden Varianten unterscheiden sich die Ergebnisse für sämtliche der nachfolgenden Analyse-Schritte nur marginal von denen, die wir im weiteren Fortgang präsentieren. Im Besonderen bleiben die Variablen, auf denen unsere Argumentation basiert (siehe unten), in allen Varianten erklärungsstark.

den prüfen, inwiefern soziodemographische Ausprägungen Einfluss auf den Skalenwert besitzen.

## 5 Hypothesenbildung und Überprüfung<sup>2</sup>

Zur Bestimmung von Bereichen, in denen stärkere Vorbehalte als in anderen zu finden sind, haben wir verschiedene soziodemographische und militärspezifische Daten erhoben. Zu diesen gehören etwa das Alter einer Person, ihre Bildung, ob sie verheiratet ist und Kinder hat, ob sie auf dem Land oder in der Stadt lebt, wo sie aufgewachsen ist, ob sie religiös ist, was sie vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr gemacht hat, welchen Dienstgrad sie hat und welcher Teilstreitkraft sie angehört, wie lange sie bereits in der Bundeswehr tätig ist, ob sie Personalverantwortung trägt und schon im Ausland eingesetzt worden ist, in welchem konkreten Bereich sie tätig ist und ob sie sich politisch eher rechts oder eher links verortet. Wir erwarten, dass sich daraus hinsichtlich des Antwortverhaltens Prädiktorvariablen identifizieren lassen. Dazu haben wir Arbeitshypothesen gebildet, deren Herleitung und Überprüfung wir im Folgenden darlegen.

***Hypothese 1: Je älter ein Soldat ist, desto ablehnender ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr.***

Wir erwarten aus zwei Gründen einen Einfluss des Alters in dieser Frage: Zum einen belegen empirische Untersuchungen, dass jüngere Menschen progressivere Geschlechtsrollen-Vorstellungen haben; zum anderen rekuriert unsere Hypothese auf sozialisierungstheoretische Überlegungen.

---

<sup>2</sup> Generell gilt bei der Angabe von Signifikanzniveaus in diesem Abschnitt: Signifikanzniveau: \*\*  $p > .99$ ; \*  $p > .95$ ; n.s. = nicht signifikant.

Unter Sozialisation wird gemeinhin „der Prozeß der Entstehung und Entwicklung der Persönlichkeit in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt [verstanden]. Vorrangig thematisch ist dabei (...), wie sich der Mensch zu einem gesellschaftlich handlungsfähigen Subjekt bildet“ (Geulen/Hurrelmann 1980: 51; hier zitiert nach Tillmann 1997: 10). Die genannten beiden Stichworte, Persönlichkeit und Umwelt, implizieren dabei eine Ablehnung von sozial-deterministischen Ansätzen einer bloßen Außensteuerung des menschlichen Wesens: „Menschen sind nicht Opfer ihrer Sozialisation, sondern sie wirken auf sich und ihre Umwelt immer auch selber ein und entwickeln sich auf diese Weise zum handlungsfähigen Wesen, zu einem *Subjekt*. (...) Sozialisation ist nicht einfach die (freiwillige oder erzwungene) Übernahme gesellschaftlicher Erwartungen in psychische Strukturen, sondern ein Prozeß der aktiven Aneignung von Umweltbedingungen durch den Menschen.“ (Tillmann 1997: 12).

Dieser Prozess der individuellen und subjektiven Aneignung von Kontextbedingungen ist kontingent, d. h. er ist abhängig einmal von den zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einer bestimmten Phase gegebenen Umfeld einer Person oder auch einer Personengruppe und zum anderen von den kognitiven Fähigkeiten und Ressourcen eines Individuums. Der Sozialisationsprozess ist demnach Wandlungen unterworfen. Dies ist unmittelbar einsichtig, wenn man die im Zeitverlauf unterschiedlichen Prinzipien, Werte, Ideale, Verfahren und Methoden, auf denen Erziehung und Schulausbildung beruhen und die im Elternhaus, in der Schule und in anderen gesellschaftlichen Sozialisationsinstanzen vermittelt werden, miteinander vergleicht. Als Folge davon unterscheiden sich im Allgemeinen auch die Denkmuster und die Wertvorstellungen von Menschen verschiedener Generationen. Gesellschaftlich verbindliche Werte sind also kontingent. Neben

den Einsichten der Sozialisationsforschung muss der gesellschaftliche Wertewandel berücksichtigt werden (vgl. die Zusammenfassung bei Klages 1998).

Während in der älteren Generation Werte wie Ruhe, Ordnung, Gehorsam gegenüber Autorität, Pflicht, materielle Sicherheit etc. verbindlich sind, ist dies bei der jüngeren Generation deutlich weniger stark ausgeprägt. So konstatiert Ronald Inglehart in seinem bahnbrechenden Werk über die *Silent Revolution* für moderne Gesellschaften einen Übergang von materialistischen zu postmaterialistischen Werten. Dazu gehören persönliche Selbstentfaltung oder Selbstverwirklichung, gesellschaftliche Teilhabe und ökologische Sensibilität, aber eben auch Emanzipation (vgl. Inglehart 1977, 1989). Zwar ist diese These wegen ihres Nullsummen-Ansatzes und ihrer Finalität nicht ganz unumstritten, doch an ihrer „relativ eindeutig beschreibbaren Gesamttrendrichtung“ bestehen keine Zweifel (Klages 1998: 699). Für Deutschland kann beispielsweise Helmut Klages empirisch nachweisen, dass „der Wertewandel generationenspezifische Intensitätsunterschiede aufweist. Je jünger die erfassten Menschen waren, desto stärker waren sie vom Wertewandel geprägt und desto ‚steiler‘ verlief bei ihnen im großen und ganzen der Wertewandelstrend.“ (Klages 1998: 703)

Empirische Befunde in dieser Richtung und im Hinblick auf die Frage der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter liefert eine aktuelle repräsentative Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (2000: 31f.), die – jedenfalls bis zur Altersgruppe der Männer über 60 Jahre – zu dem Ergebnis gelangt, dass Älterwerden mit zunehmender Ablehnung von Begriffen wie Feminismus und Frauenquote verbunden ist. In der Studie von Paul Zulehner und Rainer Volz ist demgegenüber der Zusammenhang zwischen zunehmendem Alter und eher traditionellen Geschlechtsrollen-Orientierungen ab



der Gruppe von Männern im Alter von 30 Jahren und älter sogar durchgängig vorhanden. Finden sich unter den Männern in der Altersgruppe von 20–29 Jahren rund 11–12 Prozent, die dem Typus des *traditionellen* Mannes zuzuordnen sind, so steigt diese Zahl bei den über 70-Jährigen auf rund 42 Prozent. (Zulehner/Volz 1999: 53-56; vgl. auch Statistisches Bundesamt 1997: 451) Die Sozialisationsforschung und die Forschung zum Wertewandel geben demnach Grund zu der Annahme, dass Fragen der Gleichberechtigung der Geschlechter im Allgemeinen und die Frage der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen im Besonderen unter den jüngeren Soldaten größeren Anklang finden als unter den älteren.

*Prüfung der Hypothese:*

Unsere Hypothese wird von den empirischen Daten nicht bestätigt. Entgegen unserer Prognose verhält es sich gerade umgekehrt. Der Mittelwert der Altersgruppe bis einschließlich 29 Jahre unterscheidet sich mit 46,4 deutlich von dem Wert 40,0, den die Altersgruppe ab 30 Jahre ausweist (Kendall-Tau-b: .099\*\*); vgl. auch im Anhang Tabelle 5). Der Satz muss folglich genau entgegengesetzt lauten: je älter, desto integrationsaufgeschlossener bzw. je jünger, desto integrationsunwilliger. Dies ist ein überraschendes Ergebnis, was uns zu dem Schluss führt, dass in den Streitkräften offensichtlich andere Faktoren bzw. Mechanismen als in der Gesellschaft wirken. Welche dies sind, darüber könnten wir an dieser Stelle nur Vermutungen anstellen. Klar ist jedenfalls, dass sich die Frauen, die in die Bundeswehr streben, darauf einstellen müssen, dass es gerade ihre männlichen Altersgenossen sind, die Vorbehalte gegen die Integration hegen. Eine Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass in dieser jüngeren Generation die Frauen auch als Konkurrentinnen im Erwerbsleben wahrgenommen werden.

***Hypothese 2: Je niedriger der formale Schulabschluss ist, desto***

***ablehnender ist die Haltung eines Soldaten in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr.***

Eine ganze Reihe von Untersuchungen belegt, dass höhere formale Bildung mit einem liberalen Meinungsbild einhergeht. Zwar sind die Teilhabe an und der Zugang zur Bildung immer noch national wie international von Asymmetrien und Ungleichheiten geprägt, doch sind diese im Zeitverlauf merklich geringer geworden (Müller/Haun 1997). Bildung beeinflusst das Denken, die Orientierungen und die Fähigkeiten von Menschen und stellt eine ungemein wichtige Ressource der reflexiven Modernisierung von Gesellschaft dar; sie impliziert eine *kognitive Mobilisierung* (Inglehart 1989: 418f.) der Gesellschaft. Im Zuge der sozialen Ausweitung der Bildungspartizipation erfolgt eine Erweiterung der „Möglichkeiten zur Beteiligung am Erwerbsleben und an der Politik, aber auch zur Gestaltung des privaten Lebens“ (Gukenbiehl 1998: 99). Die Aktivierung und Erweiterung des intellektuellen Potenzials führt häufig zu einer offeneren Haltung in gesellschaftlich relevanten Fragen. Ein Zusammenhang in der soeben skizzierten Weise zeigt sich empirisch etwa in den Ergebnissen der Forschung zu Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, wonach zunehmende Bildung mit steigender Liberalität im Sinne einer Ablehnung von fremdenfeindlichem und rassistischem Gedankengut einhergeht (vgl. etwa Silbermann/Hüser 1995; Hoffmann-Lange 1996). Die Korrelation zwischen höherer Bildung und einer aufgeschlosseneren Haltung zum Geschlechterverhältnis zeigen etwa die Ergebnisse aus den *Allgemeinen Bevölkerungsumfragen in den Sozialwissenschaften*, d. h. aus den ALLBUS-Studien. Danach stimmten im Jahre 1991 64 Prozent aller Hauptschulabsolventen, aber nur 27 Prozent aller Abiturienten der Aussage zu, dass es für alle Beteiligten viel besser sei, wenn der Mann voll im Berufsleben stehe, die Frau zu Hause bleibt und sie sich um Haushalt und Kinder kümmere. Fünf Jahre

später, im Jahre 1996, waren es sogar 66 Prozent der Hauptschulabsolventen verglichen mit 25 Prozent der Abiturienten. (Statistisches Bundesamt 1997: 451)

*Prüfung der Hypothese:*

Unsere Annahme wird durch die Daten belegt. Während der Mittelwert für die Hauptschulabsolventen bei 48,2 liegt, wird für die Abiturienten ein Wert von 41,4 ausgewiesen. Dazwischen liegen die weiteren Schulabschlüsse mit fallender Tendenz bei den Mittelwerten (Kendall-Tau-b: .112\*\*).

***Hypothese 3: Wenn ein Soldat allein lebt, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die eine Partnerin haben.***

Das Zusammenleben mit einem Partner eröffnet den Blick auf eine weibliche Perspektive – zumindest muss man sich mit dieser Perspektive auseinandersetzen. Überdies kann in Partnerschaften viel intensiver erfahren werden, welche Probleme sich für eine Frau gerade in Bezug auf ihre Erwerbstätigkeit ergeben. Daraus können Verständnis und Empathie für diese andere, die weibliche Sichtweise erwachsen. Männer, die in Ehen oder Partnerschaften leben, neigen möglicherweise eher als alleinlebende Männer zu der Denkfigur der stellvertretenden relativen Deprivation (Relative Deprivation on Behalf of Others). Dieser Denkfigur zufolge sprechen sich Männer beispielsweise für die Frauenförderung aus, wenn sie Frauen als relativ benachteiligt wahrnehmen und sie diese Benachteiligung als ungerecht oder nicht zufriedenstellend einstufen. (Tougas/Veilleux 1990; Schmermund 1998: 52).

*Prüfung der Hypothese:*

Die Hypothese bestätigt sich nicht. Das Zusammenleben mit einem Partner führt nach unserer Analyse nicht zu einer freundlicheren Einstellung gegenüber der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen (Kendall-Tau-b: .081\*\*). Lässt man den Mittelwert für die Gruppe der Verwitweten aufgrund ihrer ausgesprochen geringen Fallzahl außer Acht, dann zeigen sich die größten Mittelwertunterschiede interessanter Weise zwischen der Gruppe der Verheirateten einerseits und der Gruppe derjenigen, die in einer Partner-/Lebensgemeinschaft leben, andererseits. Während die Verheirateten niedrigere Werte auf der Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* erzielen, also einer Einbeziehung von Frauen vergleichsweise freundlich gegenüberstehen, geben sich die in Partner-/Lebensgemeinschaft Lebenden frauenfeindlicher. Dies mag mit dem im Vergleich zur Ehe niedrigeren Formalisierungsgrad zusammenhängen, der den Partnern von Soldaten vergleichsweise größere Handlungsspielräume verschafft und somit zu einer größeren Konfliktrichtigkeit innerhalb der Beziehung führt. So finden auch Meyer/Schulze (1997: 313f.) in ihrer empirischen Untersuchung die Vermutung weitgehend bestätigt, dass „der geringere Institutionalisierungsgrad eines Zusammenlebens in nichtehelichen Lebensgemeinschaften den Verhandlungsspielraum für die beteiligten Partner offener hält und damit Frauen eine größere Chance geben könnte, ihre Interessen jenseits tradierter Geschlechterrollendefinitionen durchzusetzen“. Aufgrund der ausgewiesenen Werte entscheiden wir uns sodann zur Konstruktion einer dichotomisierten Variablen, die lediglich zwischen *Verheiratet* und *Nicht-Verheiratet* unterscheidet. Hierbei ergeben sich deutliche Einstellungsunterschiede zwischen den beiden Gruppen, wobei die Gruppe der verheirateten Soldaten mit einem Mittelwert von 40,8 beträchtlich geringere Vorbehalte gegen eine Einbeziehung von Frauen hat als die Gruppe der unverheirateten Soldaten, die einen Mittelwert von 46,2 aufweist (Kendall-Tau-b: .120\*\*).

**Hypothese 4:** *Wenn ein Soldat einen berufstätigen Partner hat, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die keinen berufstätigen Partner haben.*

Die Ratio dieser These ist, dass im Fall der Erwerbstätigkeit beider Partner zwar ein höheres Familieneinkommen und ein höherer Lebensstandard erreicht werden, gleichzeitig jedoch die Bedürfnisse der beiden Partner und die Anforderungen des jeweiligen Arbeitgebers nicht problemlos in Einklang zu bringen sind. Vielmehr nehmen die Belastungen für die Partnerbeziehung zu, löst sich doch durch die Berufstätigkeit der Frau die Formel „Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie“ (Beck-Gernsheim 1987) zusehends auf. Einerseits wird der Beruf eben auch zu einer Frauenwelt, und andererseits wird die Familie eben auch zu einer Männerwelt. Stressoren für die Partnerbeziehung können etwa die folgenden Aspekte sein: (1) die berufliche Mobilität kann die beiden Partner räumlich trennen und so zu einer Wochenend-Beziehung führen; (2) die Erwerbstätigkeit der Frau kann für den Mann einen Verzicht auf die emotionalen Unterstützungsleistungen der Frau wie Aufmerksamkeit und Fürsorge bedeuten, weil diese durch ihre eigene berufliche Tätigkeit absorbiert und reduziert werden, was wiederum zu entsprechenden emotionalen Unterstützungsbedürfnissen führt, welche die Frau an den Mann richtet (vgl. Hollstein 1996: 45); (3) die Fragen *Kind – Ja oder Nein?*, *Wann Kind?* und *Wer versorgt das Kind?* werden grundsätzlich konflikthafter; und (4) die Komplexität von Gerechtigkeitsfragen in der Partnerschaft (vgl. auch Koppetsch 1998) nimmt zu.

In der repräsentativen Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach vom Februar 2000 geben beispielsweise über zwei Drittel aller Befragten und nahezu drei Viertel aller befragten Frauen an, dass

es Konflikte zwischen Männern und Frauen gibt, wenn die Frau Karriere machen will. Ähnlich große Gruppen, nämlich 67 Prozent aller Befragten und 71 Prozent aller befragten Frauen, sehen Konflikte über die Aufgabenteilung im Haushalt. Diese beiden Items führen die Liste der Konfliktherde zwischen den Geschlechtern an. (Institut für Demoskopie Allensbach 2000: 21f.). Dies könnte bezogen auf unsere Thematik zu einem Antwortverhalten beitragen, das durch Ablehnung und Vorbehalte gekennzeichnet ist.

*Prüfung der Hypothese:*

Diese Annahme erweist sich als nicht zutreffend. Vergleicht man die Mittelwerte bei der Gruppe von Soldaten, die einen Partner haben, der berufstätig ist, mit den Werten für die Soldaten, deren Partner nicht berufstätig ist, so ergibt sich lediglich ein minimaler Unterschied (43,2 zu 43,6) (Kendall-Tau-b: .004, n.s.). Offensichtlich besteht demnach keine Differenz zwischen dem tatsächlichen Erlebnis, einen berufstätigen Partner zu haben, bei Soldaten, die verheiratet sind oder in einer Partner-/Lebensgemeinschaft leben, und der Antizipation einer solchen Situation oder der Rückschau auf eine solche Situation bei Soldaten, die alleine leben. Im Rückschluss bedeutet dies indes zugleich, dass der Umstand, einen berufstätigen Partner zu haben, nicht zu stärkeren Vorbehalten gegen eine Integration von Frauen in die Bundeswehr führt.

***Hypothese 5: Wenn ein Soldat Kinder hat, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die keine Kinder haben.***

Trotz wahrnehmbarer Fortschritte im Emanzipationsprozess der Frau fällt die Familienarbeit und auch die Erziehung der Kinder weiterhin überwiegend in den Verantwortungsbereich der Frau. Nach den Zah-

len des Instituts für Demoskopie Allensbach halten im Vergleich zu 64 Prozent der Bevölkerung im Jahre 1992 heute nurmehr 56 Prozent die Gleichberechtigung in Ehe und Partnerschaft für weitgehend verwirklicht. 76 Prozent der Frauen bis 29 Jahren und 69 Prozent der Frauen bis 44 Jahren ist eine partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit besonders wichtig; desgleichen spielt für 64 Prozent der Frauen bis 29 Jahren und 52 Prozent der Frauen bis 44 Jahren ein erleichterter Erziehungsurlaub von Männern eine wichtige Rolle (Institut für Demoskopie Allensbach 2000: 4, 16f.).

Diese Zahlen signalisieren auf der Seite der Männer einen deutlichen Nachbesserungsbedarf in der familialen Arbeitsteilung. Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim bezeichnen deshalb die sich in diesen Zahlen artikulierende Haltung von Männern als „verbale[] Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ (Beck/Beck-Gernsheim 1990: 31). Selbst das egalitäre Partnerschaftsmodell, dem *neue* Männer und emanzipierte Frauen folgen möchten, hat sich in der Praxis bislang als „nur bedingt funktionsfähig“ (Koppetsch 1998: 120) erwiesen. Die auch bei den *neuen* Männern noch „klar erkennbare ‚Schieflage‘“ (Zulehner/Volz 1999: 21) in der partnerschaftlichen Arbeitsteilung, die sich in der Aufteilung in frauen- und in männer-spezifische Arbeitsbereiche manifestiert, wirft letzten Endes die Frage auf, „ob selbst die neuen Männer im Grund nur partiell entwicklungs-willig sind, sich in der Entwicklung die Rosinen herausholen, also im Haushalt oder mit den Kindern die ‚sauberen‘ Aktivitäten“. (Zulehner/Volz 1999: 22) Die durch Kinder entstehende Mehrarbeit oder gar Belastung ließe sich in der Sicht vieler Männer und eben auch einer ganzen Reihe *neuer* Männer möglicherweise leichter schultern, wenn sich die Frau mit Familie und Haushalt begnügt. Gleichberechtigung und Gleichstellung heißt für Männer „vor allem Verzicht: Verzicht auf Karriere, Verzicht auf mehr Ansehen im Beruf und Verzicht auf Freistellung von der Haus-, Erziehungs- und Familienarbeit“. (Hoecker

1999: 256) Unter diesen Vorzeichen könnte sich bei einer Vielzahl von auch aufgeschlossenen Männern eine Artikulation von und eine Rückbesinnung auf traditionellere Geschlechtsrollen-Vorstellungen vollziehen.

*Prüfung der Hypothese:*

Im Gegensatz zu unserer Hypothese zeichnen die empirischen Daten ein anderes Bild. Diejenigen, die Kinder haben, stehen der Integration von Frauen in die deutschen Streitkräfte aufgeschlossener gegenüber als diejenigen ohne Kinder, wie die Mittelwerte von 42,2 respektive 45,2 belegen (Kendall-Tau-b: .070\*\*). Der in diesem Kontext erwartete Effekt eines Konflikts mit der Mutterrolle aufgrund persönlicher Erfahrungen zeigt sich demnach in den Familien und Beziehungen mit Kindern nicht. Möglicherweise spielt bei dieser Gruppe eine Rolle, dass die Mutterrolle ohne größere Schwierigkeiten mit einer Berufstätigkeit der Frau in Einklang zu bringen war/ist. Das Antwortverhalten von Soldaten ohne Kinder lässt sich unter Umständen dann mit der Antizipation eines solchen Konflikts zwischen der Berufstätigkeit der Frau und ihrer Mutterrolle erklären.

***Hypothese 6: Wenn ein Soldat konfessionell gebunden ist, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die nicht konfessionell gebunden sind.***

In der deutschen politischen Kultur der Gegenwart verläuft die Konfliktlinie „nicht mehr zwischen Katholiken und Protestanten, sondern zwischen Menschen mit oder ohne Kirchenbindung“ (Greiffenhagen/Greiffenhagen 1993: 210). Protestantismus und Katholizismus tradieren in aller Regel ein Bild von Partnerschaft und Familie, das auf überlieferte Vorstellungen zurückgeht und entsprechend patriarcha-



lisch strukturiert ist. „Beide Kirchen“, so schreiben Sylvia und Martin Greiffenhagen (1993: 216), „sind immer noch reine Männerkirchen“. Und der Mensch mit Kirchenbindung hat eher konventionelle, traditionalistische und konservative Orientierungen. Der *neue* Typus Mann, so schreiben auch Zulehner/Volz (1999: 219) in ihrer empirischen Untersuchung, ist „eher nicht in den Kirchen daheim“. Folglich ist ein Niederschlag in Form weniger aufgeschlossener Einstellungen zu Fragen der Emanzipation der Frau zu gewärtigen.

*Prüfung der Hypothese:*

Der vermutete Zusammenhang zwischen Religionszugehörigkeit und Ablehnung einer Integration von Frauen in die Bundeswehr findet keine Bestätigung. Protestanten, Katholiken und konfessionell Ungebundene unterscheiden sich nur marginal, wenn es um die Frage einer weiteren Öffnung geht. Der Mittelwert für die Protestanten liegt bei 43,7, für die Katholiken bei 44,5 und für die Konfessionslosen bei 44,7. Lediglich die Anhänger anderer Konfessionen (inklusive der Anhänger des jüdisch-mosaischen Glaubens) weisen mit einem Mittelwert von 54,9 einen deutlich höheren Grad an Ablehnung aus, doch ist die Fallzahl für diese Gruppe zu niedrig, um daraus weitere Schlüsse zu ziehen (Kendall-Tau-b: .009, n.s.).

***Hypothese 7: Je weniger urban geprägt der Wohnort ist, desto ablehnender ist die Haltung eines Soldaten in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr.***

Diese These stützt sich auf die in vielen Bereichen wirksamen Unterschiede zwischen Stadt und Land. Auf dem Lande verläuft die Zeit gemächlicher, und in dörflichen Strukturen erhalten sich hergebrachte Denkmuster über längere Zeit. In der Stadt und insbesondere in größeren und großen Städten hingegen ist das Leben hektischer, die Indivi-

dualisierungsprozesse (Beck 1986) sind weiter vorangeschritten, und eine Vielzahl ganz unterschiedlicher sozialer Gruppen und Lebensstile trifft aufeinander, so dass sich hier stärker und in weitaus größerem Maße modernere, liberalere oder progressivere Einstellungen entwickeln (vgl. Giddens 1995: Kap. 17). Einen – wenn auch moderaten, so doch auf dieser Argumentationslinie liegenden – Einfluss der Ortsgröße auf die Zuordnung zu den verschiedenen Männertypen stellen Zulehner und Volz in ihrer bereits angeführten Studie fest: „Die kleinen Dörfer und die ländlichen Gebiete beherbergen eher traditionelle Männer und die Großstädte neue Männer.“ (Zulehner/Volz 1999: 57)

*Prüfung der Hypothese:*

Wir bilden zunächst drei Gruppen, um den Stadt-Land-Unterschied zu erfassen, und unterscheiden Ortschaften bis 10.000 Einwohner, Kleinstädte bis 100.000 Einwohner und Großstädte mit über 100.000 Einwohnern. Der erwartete Effekt zeigt sich bei den Mittelwerten nicht. Für die drei Gruppen werden nahezu identische Werte zwischen 44,1 und 44,3 ausgewiesen (Kendall-Tau-b: .003, n.s.). Dass sich die Stadt-Land-Differenzen, die sich in aller Regel für die Gesamtgesellschaft und insbesondere für ihre zivilen Segmente zeigen, in der gesellschaftlichen Teilgruppe der Soldaten nicht wiederfinden, könnte unter Hinweis auf die zahlreichen Versetzungen erklärt werden, denen Soldaten unterworfen sind und die in Verbindung mit einer vergleichsweise hohen Zahl von Sozialkontakten dazu führen, dass Stadt-Land-Unterschiede nivelliert werden. Die Verweildauer an einem Wohnort ist praktisch zu niedrig, als dass sie eine Wirkung als Sozialisationsfaktor entfalten könnte.

***Hypothese 8: Wenn ein Soldat in den alten Bundesländern aufgewachsen ist, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die in den***

*neuen Bundesländern aufgewachsen sind.*

Hier wird quasi ein Ost- oder DDR-Effekt erwartet, gehörte doch „die Gleichstellung der Frau von Anbeginn zu den offiziellen Zielen der sozialistischen Gesellschaftspolitik“. (vgl. Geißler 1992: Kap. 8, Zitat 237)<sup>3</sup> Proklamierte Gleichberechtigung der Geschlechter und sichtbare Schritte in dieser Richtung, erkennbar etwa an der dauerhaften sozialen Realität einer überwiegenden Mehrzahl von Frauen in Berufstätigkeit, könnten die Geschlechtsrollen-Bilder in den Köpfen von Frauen und auch von Männern nachhaltig verändert und bei den Männern zu einer größeren Aufgeschlossenheit und Akzeptanz gegenüber den Belangen der Frau geführt haben. Dies bestätigen etwa die ALLBUS-Studien (vgl. Statistisches Bundesamt 1997: 451) und die Untersuchungsergebnisse des Deutschen Zentralinstituts für Jugendforschung in Leipzig (vgl. die Übersicht bei Schlegel 1999). Ähnlich konstatieren auch Zulehner/Volz (1999: 49f.), dass unter ostdeutschen Männern der Typ des traditionellen Mannes weniger häufig zu finden ist als unter westdeutschen Männern. Entsprechend ist in den neuen Bundesländern im Gegensatz zu den alten Bundesländern der Typus des *neuen* Mannes häufiger als der des *traditionellen* Mannes.

*Prüfung der Hypothese:*

Diese Einschätzung wird durch die empirischen Daten nicht belegt. Soldaten mit ost- und solche mit westdeutscher Herkunft liegen in ihrem Antwortverhalten relativ dicht beieinander, wobei Soldaten, die auf dem Gebiet der ehemaligen DDR aufgewachsen sind, sogar etwas kritischer gegenüber einer Integration von Frauen eingestellt sind. Der

---

<sup>3</sup> Rainer Geißler (1992: 237) fährt fort: „Diese ‚Emanzipation von oben‘ war ideologisch, politisch und ökonomisch motiviert. Ideologisch war die Gleichheit von Männern und Frauen ein Element der egalitären Utopie von der kommunistischen Gesellschaft. Politisch sollte die Frau durch den Abbau von Nachteilen für das neue sozialistische System gewonnen werden. Und ökonomisch stellten die Frauen ein dringend benötigtes Arbeitskräftepotential für die Wirtschaft dar.“

Mittelwert für sie liegt bei 45,4, derjenige für die zuerst genannte Gruppe bei 44,1 (Kendall-Tau-b: .032, n.s.). Eine Sozialisation in der DDR, die damit verbundene Betonung der realisierten Gleichberechtigung der Geschlechter und die konkrete Erfahrung eines sehr hohen Anteils berufstätiger Frauen schlagen sich nicht in positiveren Einstellungen zur Gleichstellung, hier am Beispiel der Integration von Frauen in das Militär, nieder. Wir vermuten, dass für dieses Antwortverhalten vor allem die schwierigere Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern verantwortlich sein könnte.

***Hypothese 9: Wenn ein Soldat vor seinem Eintritt in die Bundeswehr arbeitslos war, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr nicht arbeitslos waren.***

Diese Annahme basiert auf dem Argument, dass eine Emanzipation von Frauen und insbesondere eine erhöhte Berufstätigkeit der Frau als zusätzliche Konkurrenz und als Beeinträchtigung der eigenen Berufschancen wahrgenommen werden. Dahinter steht letztlich ein modernisierungstheoretisches Argument bzw. das Bild des Modernisierungsverlierers: Wie etwa Ursula Hoffmann-Lange (1996) am Beispiel der Einstellungen zu Ausländern nachgewiesen hat, empfindet derjenige, der objektiv benachteiligt ist, d. h. keinen Ausbildungsplatz hat oder von Arbeitslosigkeit betroffen ist, bzw. derjenige, der subjektiv eine Benachteiligung wahrnimmt, also eine Arbeitslosigkeit befürchten muss (relative Deprivation), Ausländer als Konkurrenz und damit als Bedrohung. Gleiches könnte auch bei Frauen gelten.

*Prüfung der Hypothese:*

In der Tat weist die Gruppe derjenigen, die unmittelbar vor ihrer Bundeswehrzeit arbeitslos waren, den höchsten Mittelwert aus (49,5)

(Kendall-Tau-b: .056\*\*). Vermutlich wirkt sich hier der Arbeitsmarktdruck aus, dem diese Gruppe ausgesetzt ist. Bei Berufschancen, die ohnehin als ungünstig oder schlecht wahrgenommen werden, werden Frauen als Mitbewerberinnen auf dem Arbeitsmarkt und folglich als zusätzlicher Stressor empfunden. Möglicherweise spielt in dieser Gruppe auch die Überlegung einer Verpflichtung als Soldat auf Zeit eine wesentliche Rolle, und unter diesen Vorzeichen werden Frauen auch als Konkurrenz in der Bundeswehr wahrgenommen.

**Hypothese 10:** *Wenn ein Soldat befristet, d. h. als Soldat auf Zeit, in der Bundeswehr beschäftigt ist, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die unbefristet in der Bundeswehr beschäftigt sind.*

Diese Überlegung basiert ebenfalls auf einer sozioökonomischen Konkurrenzannahme. Unteroffiziere können Berufssoldaten werden, wenn sie ihr 25. Lebensjahr vollendet und den Dienstgrad eines Feldwebels (Heer, Luftwaffe) oder eines Bootsmannes (Marine) erreicht haben. Wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, können Offiziere des Truppendienstes ab dem vierten Dienstjahr Berufssoldat werden, wobei für andere Offizierlaufbahnen teilweise spezielle Bestimmungen erfüllt sein müssen. (BMVg 1997: 37f.) Derzeit (Stand: Dezember 1999) sind in der Bundeswehr knapp 60.000 Personen Berufssoldaten, und rund 136.000 Soldaten sind als Soldat auf Zeit mit Vertragslaufzeiten zwischen vier und 20 Jahren in der Bundeswehr tätig. Die Unteroffiziere im Besonderen stehen demzufolge vor der Frage, ob jeweils eine Verlängerung der Dienstverpflichtung von 4 auf 8 und dann auf 12 Jahre, ein Wechsel von der Unteroffiziers- in die Feldwebel-Laufbahn und letztlich eine Übernahme als Berufssoldat und damit eine Verbeamtung möglich ist. Mit der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen ist ein Anwachsen des Pools

an Mitbewerbern und Mitbewerberinnen absehbar. Die sich daraus ergebende Intensivierung des kompetitiven Charakters des Berufsfeldes Bundeswehr dürfte sich in größeren Vorbehalten gegenüber einer Integration von Frauen in die Bundeswehr niederschlagen.

*Prüfung der Hypothese:*

Diese Annahme erweist sich als zutreffend. Die Gruppe der Berufssoldaten erreicht mit 40,4 den niedrigsten Mittelwert, während bei der Gruppe der Soldaten auf Zeit der höchste Mittelwert (47,6) ausgewiesen wird. Dazwischen liegen die Grundwehrdienstleistenden und die Freiwillig Zusätzlich Wehrdienst Leistenden. Wir entscheiden uns daraufhin mit Blick auf den Fortgang der Analyse für die Bildung einer neuen, dichotomisierten Variable, die Soldaten auf Zeit von den übrigen Soldaten abgrenzt. Die Gruppe der Soldaten auf Zeit erzielt nun einen Mittelwert von 47,6, die zweite Gruppe der Nicht-Zeitsoldaten einen Mittelwert von 42,9 (Kendall-Tau-b: .095\*\*). Es bestehen demnach beträchtliche Unterschiede in den Einstellungen dieser beiden Gruppen zur Frage der Integration von Frauen in die Streitkräfte.

***Hypothese 11: Je niedriger der Dienstgrad ist, desto ablehnender ist die Haltung eines Soldaten in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr.***

Die Struktur des Militärs ist nicht nur eine stratifizierte, sondern in erster Linie eine hierarchische, die durch das Prinzip der Inneren Führung zwar moderiert wird, aber letztlich doch weitgehend dem Prinzip von Befehl und Gehorsam folgt. So werden zunächst drei Dienstgradgruppen unterschieden: Mannschaften, Unteroffiziere und Offiziere, die in einem Über- und Unterordnungsverhältnis zueinander stehen. Innerhalb der jeweiligen Dienstgradgruppen gibt es wiederum einige hierarchische Abstufungen nach Dienstgraden. Dieser Kaskade der

Dienstgrade entspricht innerhalb der Streitkräfte ein Gratifikations-system, wonach der Aufstieg in der Karriereleiter mit einem Zuwachs an Privilegien verbunden ist. „Diese Privilegierung bezieht sich nicht nur auf finanzielle Anreize, Prestige und persönliche Freiräume, sondern auch auf ihnen [den Soldaten] übertragene formelle Machtbefugnisse.“ (Braun 1985: 92)

Solche Gratifikationen und eben auch die ihnen immanente Möglichkeit, sie zu verweigern (etwa in Beurteilungen durch Vorgesetzte, d. h. in Entscheidungen über Karrierechancen), sind aus der Sicht der Institution wie auch in der subjektiven Wahrnehmung des einzelnen Soldaten ein do-ut-des-Geschäft, das bei den Soldaten nicht nur Kosten-Nutzen-Kalküle, sondern auch Verpflichtungs- und Loyalitätszwänge wirksam werden lässt. „Dadurch nämlich, daß die ihm [dem Offizier] zugestanden Vergünstigungen im Prinzip von seiner Pflichterfüllung abhängig sind, hat er im Unterschied zu seinen Untergebenen einen positiven Anreiz, im Interesse der Organisationsziele zu handeln.“ Das bedeutet, dass er „der Organisation prinzipiell näher steht als z. B. ein Mannschaftsdienstgrad“. (Braun 1985: 93) In Verbindung mit möglichen Befürchtungen hinsichtlich einer im Vergleich zu Mannschaften wesentlich leichteren Identifizierbarkeit in Fragebogen-Untersuchungen kann dies durchaus zu einem von sozialer Erwünschtheit geprägtem Antwortverhalten führen (Braun 1985: 142), das jedoch durch die Praxis der Inneren Führung in der Bundeswehr abgemildert werden dürfte. Zudem wächst mit dem Aufstieg auf der Karriereleiter auch eine umfassendere, komplexere Sicht auf Problemlagen, die die Bundeswehr betreffen. Probleme werden nicht für sich genommen analysiert und interpretiert, sondern in einen größeren Kontext gestellt, der etwa politische Sachzwänge und gesellschaftliche Implikationen berücksichtigt. Dementsprechend ist ein frauenfreundlicheres Antwortverhalten bei höheren Dienstgraden zu prognostizieren. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus, dass niedrigere Dienstgrade

möglicherweise häufiger zu einer Ablehnung neigen.

*Prüfung der Hypothese:*

Diese Hypothese findet nicht in dem von uns erwarteten Ausmaß Bestätigung. Die Auswertung der Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* ergibt für die drei Dienstgradgruppen nicht die vermuteten drei sich stark voneinander unterscheidenden Werte. Vielmehr liegen die Mittelwerte für die Unteroffiziere (47,6) und für die Mannschaften (46,1) sehr dicht beieinander, während der Wert für die Offiziere mit 39,6 deutlich darunter liegt. Demnach bilden die Unteroffiziere diejenige Gruppe, welche die stärksten Vorbehalte gegen eine Einbeziehung von Frauen in die Streitkräfte kultiviert, dicht gefolgt von den Mannschaften. Die Offiziere zeigen sich hingegen freundlicher gegenüber der Integration. Wir bilden daraufhin für die weitere Analyse eine neue Variable, die nunmehr lediglich zwischen Offizier und Nicht-Offizier unterscheidet. Während die Gruppe der Offiziere ihren Mittelwert von 39,6 behält, weisen die nunmehr in der Gruppe der Nicht-Offiziere zusammengefassten Unteroffiziere und Mannschaften einen Mittelwert von 46,7 aus (Kendall-Tau-b: .120\*\*).

***Hypothese 12: Je länger ein Soldat in der Bundeswehr ist, desto ablehnender ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr.***

Diese These hebt auf den im Zeitverlauf zunehmenden Erfahrungsschatz der Soldaten hinsichtlich ihres Berufsfeldes und die Sozialisation der Einzelperson durch die militärische Organisation ab. Dies könnte letzten Endes dazu führen, dass gerade aufgrund der Erfahrungen und des eigenen Wissens enorme sachliche, technische und organisatorische Probleme im Falle einer Integration von Frauen vermutet werden, sieht man doch die nahezu unüberschaubare Vielzahl von Problemen, die gerade in den Details der Umsetzung eines Öffnungs-



prozesses liegen können. Des Weiteren könnte eine längere Verweildauer in der Bundeswehr auch mit der Ausbildung strukturkonservativer Überzeugungen einhergehen.

*Prüfung der Hypothese:*

Zur Überprüfung haben wir zunächst drei Gruppen gebildet: (1) diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung bis zu einem Jahr in der Bundeswehr sind; (2) diejenigen, die bis zu fünf Jahre Soldat sind; und (3) diejenigen, die bereits über fünf Jahre in den deutschen Streitkräften tätig sind. Die Auswertung erbringt deutliche Unterschiede im Antwortverhalten der drei Gruppen, jedoch nicht in der von uns erwarteten Richtung. Die beiden ersten Gruppen liegen mit Mittelwerten von 45,9 und 47,7 vergleichsweise nah beieinander, während die dritte Gruppe sich mit einem Mittelwert von 41,6 deutlich absetzt (Kendall-Tau-b: .105\*\*). Demnach sind also diejenigen, die über fünf Jahre bei der Bundeswehr sind, positiver gegenüber einer Öffnung der Bundeswehr für Frauen eingestellt als die beiden ersten Gruppen. Für dieses Antwortverhalten könnte wiederum insbesondere der ökonomische Aspekt, also die Konkurrenz um Arbeitsplätze im Berufsfeld Bundeswehr, verantwortlich sein.

***Hypothese 13: Wenn ein Soldat Personalverantwortung trägt, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die keine Personalverantwortung tragen.***

Personalverantwortung bedeutet die Auseinandersetzung mit Personalpolitik und Personalfragen. Dieser Tätigkeitsbereich ist per se nicht nur arbeitsintensiv, sondern auch konfliktrichtig. Eine Öffnung der Bundeswehr für Frauen bedeutet nun für Soldaten mit Personalverantwortung eine Erhöhung der potenziellen Konfliktfelder und damit

des Anpassungsdrucks. Dagegen kann sich Widerstand bilden, weil man möglicherweise bei dem Status quo bleiben möchte. Darüber hinaus sind jedoch auch die spezifischen Problemerkundungen, die mit der Integration von Frauen in die Bundeswehr verbunden werden, geeignet, Vorbehalte, Ablehnung und eine widerständige Haltung zu produzieren. So haben Frauen und Männer beispielsweise unterschiedliche Sprechweisen und Kommunikationsstile, die sich nach Ansicht der Linguistik-Professorin Deborah Tannen vor allem auch in der Arbeitswelt bemerkbar machen und für die sie letztlich sogar „die Metapher von der interkulturellen Kommunikation zwischen Männern und Frauen“ verwendet (Tannen 2000: 8; vgl. hierzu auch Fröhling 2000: 6, 18f.; 21f.).

Aus diesem Grund gelten Frauen unter ihren männlichen Kollegen häufig als schwierige Arbeitspartner und unter ihren vorgesetzten Männern häufig als schwierig zu führen. In der Polizei etwa, die auf langjährige Erfahrungen in der Integration von Frauen zurückblicken kann, werden Frauen immer noch häufig als „personalplanerischer ‚Risikofaktor‘“ (Walter 1999: 359) betrachtet. Hinzu kommt, dass subjektiv – zumindest für eine Übergangsphase – eine deutliche Zunahme der Problemlagen, insbesondere etwa von Problemen, die im Zusammenhang mit Sexualität stehen, erwartet oder befürchtet wird. Entsprechende Anforderungen zur Integration von Frauen kommen demnach auf die Soldaten in Führungsfunktionen zu, und zwar umso mehr, je größer die Zahl der ihnen untergebenen Soldaten ist, was sich wiederum in einer integrationsablehnenden Haltung manifestieren dürfte.

#### *Prüfung der Hypothese:*

Diese Annahme erweist sich als unzutreffend. Die Mittelwerte für diejenigen, die Personalverantwortung tragen, und für diejenigen, die keine tragen, liegen mit 43,4 und 44,8 vergleichsweise dicht beieinan-

der (Kendall-Tau-b: .041\*). Offensichtlich wird demnach die Einbeziehung von Frauen nicht unter dem Aspekt der Personalverantwortung im Allgemeinen und unter dem Aspekt eines unter Umständen größeren Anforderungsprofils im personalpolitischen Umgang mit Frauen gesehen.

**Hypothese 14:** *Wenn ein Soldat dem Heer angehört, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die der Luftwaffe oder der Marine angehören.*

Die Ablehnung dürfte bei der Luftwaffe vergleichsweise niedrig liegen, während sie für das Heer relativ hoch ausfallen dürfte, gelten gemeinhin doch das Heer als die vergleichsweise konservativste und die Luftwaffe als die vergleichsweise progressivste Teilstreitkraft (vgl. Benard/Schlaffer 1997: 12). In einer Untersuchung zu den Einstellungen von Offizieren in den südafrikanischen Streitkräften zu Fragen der Integration von Schwarzen und Frauen, zu Gleichstellungsmaßnahmen und zu Sprachregelungen beispielsweise konnte nachgewiesen werden, dass die Offiziere des Heeres verglichen mit denen aus Luftwaffe und Marine „less positive towards the impact of integration and affirmative action and the use of women in combat“ eingestellt sind (Heincken 1998: 234).

*Prüfung der Hypothese:*

Unsere Erwartung findet Bestätigung, denn die Mittelwerte fallen zwischen Heer (46,9) und Luftwaffe (41,7) sehr unterschiedlich aus. Die Marine liegt in etwa in der Mitte. Wir bilden für die weitere Analyse wiederum eine neue dichotomisierte Variable, bei der wir nunmehr zwischen *Heer* und *Andere Teilstreitkraft* differenzieren. Die Soldaten des Heeres behalten ihren Mittelwert von 46,9; die nunmehr als *Andere Teilstreitkraft* klassifizierten Soldaten der Marine und der Luftwaffe erreichen einen Mittelwert von 42,7 (Kendall-Tau-b: .096\*\*). In der Erklärung dieses Antwortverhaltens könnte auch ein vor allem im Heer kultiviertes Bild vom Kämpfer und Krieger eine Rolle spielen.

**Hypothese 15:** *Ist ein Soldat Angehöriger der Kampftruppen,*

***dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die nicht den Kampftruppen angehören.***

Die Bundeswehr ist ein Berufsfeld, das hochgradig komplex ist und ein breitgefächertes Spektrum ganz unterschiedlicher Tätigkeiten bietet. Wir vermuten nun, dass die Art der ausgeübten Tätigkeit einen Einfluss auf die Haltungen zur Frage der Integration von Frauen in die Streitkräfte hat. So nehmen wir an, dass das entsprechende Antwortverhalten zwischen den verschiedenen Verwendungsbereichen differiert und es Bereiche gibt, in denen starke Vorbehalte artikuliert werden, und Bereiche, in denen die Ablehnung geringer ausfällt. Wenn Kampffunktionen ausgeübt werden, sind die Vorbehalte im Vergleich zu einer Tätigkeit in Unterstützungsfunktionen größer. Wir stützen unsere Hypothese auf die Annahme, dass in den diversen Bereichen ein unterschiedlich stark ausgeprägtes Bild von Mann und Männlichkeit kultiviert und tradiert wird. Vor allem Ruth Seifert hat hierzulande den Zusammenhang von Kampf und Mann/Männlichkeit respektive der „Konstruktion des Kombattanten bzw. des Kämpfers als männliche Figur“ (Seifert 1996: 92) herausgearbeitet. Dieser Sichtweise zufolge kann ein kämpfender Soldat nur ein männlicher Soldat sein. Und diese Referenzen werden aktiviert, wenn eine Integration von Frauen zur Debatte steht oder explizit ansteht, und dürften zur Artikulation von stärkeren Vorbehalten führen.

*Prüfung der Hypothese:*

Zur Überprüfung unserer Annahme bilden wir an Hand der formalen Kriterien drei Gruppen von Verwendungsbereichen innerhalb der deutschen Streitkräfte und ordnen nach Kampftruppe, Kampfunterstützungstruppe und Führungstruppe (siehe Anhang). Entgegen unserer Erwartung zeigen sich kaum Differenzen im Antwortverhalten der

drei Gruppen, sie platzieren sich mit Mittelwerten zwischen 43,7 und 45,0 nicht weit voneinander entfernt (Kendall-Tau-b: .006, n.s.). Dabei mag einfließen, dass man in den Kampfeinheiten keine deutlich höheren Vorbehalte artikuliert, weil man sich vergleichsweise sicher ist, dass Frauen die arbeitsplatzspezifischen Kriterien ohnehin nicht werden erfüllen können, so dass eine Integration zwar rechtlich in diesen Bereichen möglich ist, aber faktisch nicht implementiert werden muss und man ohnehin unter sich bleibt. Bei denen, die glauben, dass vielleicht doch einige Frauen die Hürden werden nehmen können, mag auch eine Rolle spielen, dass sie sich von einer Einbeziehung von Frauen in ihren Verwendungsbereich einen bestimmten Nutzen, etwa hinsichtlich der Veränderung des Arbeitsklimas oder der Arbeitsabläufe versprechen. Ähnliche Ergebnisse wie bei diesen drei Gruppen erbringt die Auswertung nach einzelnen Verwendungsbereichen.

***Hypothese 16: Wenn ein Soldat nicht über Erfahrungen mit Frauen im dienstlichen Alltag verfügt, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die solche Erfahrungen haben.***

Die Bundeswehr hat sich seit Mitte der 70er Jahre für Frauen geöffnet. Heute sind Frauen im Militärmusikdienst und im Sanitätswesen in der Bundeswehr tätig, so dass es bereits Bereiche in der Bundeswehr gibt, in denen männliche und weibliche Soldaten nicht nur gemeinsam ausgebildet werden, sondern auch Tag für Tag zusammen arbeiten. Man könnte folglich vermuten, dass im Zuge des Integrationsprozesses der vergangenen 25 Jahre Vorbehalte abgebaut werden konnten. Gestützt wird diese Annahme durch die Erkenntnisse, die das Österreichische Bundesheer bei der Eingliederung von Frauen in die Streitkräfte gewonnen hat, wonach „jene männlichen Soldaten, die keinen unmittel-

baren Bezug zu weiblichen Kollegen haben, eher zu Ablehnung und zu Vorurteilen neigten, als jene Männer, die Frauen auszubilden haben oder hatten bzw. in einer Einheit mit ihnen zusammenarbeiten“. (Reißner 2000: 12) Daraus ergibt sich die Vermutung, dass im Fall der Bundeswehr die männlichen Soldaten im Sanitätswesen und im Militärmusikdienst auch einer weiteren Öffnung der Streitkräfte aufgeschlossener gegenüberstehen als ihre Kameraden, die in anderen Bereichen arbeiten. Umgekehrt erwarten wir in diesen anderen Bereichen im Vergleich zum Sanitäts- und Militärmusikdienst höhere Ablehnung.

*Prüfung der Hypothese:*

Die Erwartung, dass Soldaten mit dienstlichen Alltagserfahrungen mit weiblichen Soldaten dem Integrationsprozess von Frauen aufgeschlossener gegenüberstehen als diejenigen, die nicht über solche Erfahrungen verfügen, wird durch die Daten widerlegt. Die Auswertung nach einzelnen Verwendungsbereichen ergibt hohe Ablehnungswerte in den beiden Sanitätseinheiten. Es zeigen sich demnach überaus signifikante Differenzen dergestalt, dass die Gruppe, die über Erfahrung mit Frauen verfügt, deutlich negativer einer weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen gegenübersteht als diejenige, die solche Erfahrungen nicht hat. Der überprüfte Satz muss demnach genau entgegengesetzt formuliert werden: Verfügt ein Soldat über dienstliche Erfahrungen mit Soldatinnen, dann kultiviert er hohe Vorbehalte gegenüber der weiteren Öffnung. Aufgrund dieser Daten entschließen wir uns also ein weiteres Mal zur Konstruktion einer dichotomisierten Variable, die zwischen Sanität (= dienstliche Erfahrungen mit Frauen) und Nicht-Sanität (= keine dienstlichen Erfahrungen mit Frauen) unterscheidet. Es ergibt sich ein Mittelwert für die Gruppe der Soldaten aus dem Sanitätswesen von 54,0. Für die zweite Gruppe beträgt er 43,9 (Kendall-Tau-b: .108\*\*). Eine wesentliche Erklärung für diesen Befund könnte unseres Erachtens in dem Umstand begründet liegen, dass

Soldatinnen im Sanitätsbereich vom Wachdienst ausgenommen sind und dementsprechend ihre männlichen Kameraden diese Tätigkeit übernehmen müssen, was wiederum an deren Gefühl für Gleichbehandlung und deren Gerechtigkeitsempfinden rührt.

***Hypothese 17: Wenn ein Soldat keine Erfahrungen aus Auslandseinsätzen hat, dann ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr ablehnender als bei Soldaten, die Auslandserfahrungen haben.***

Begründet wird diese Vermutung mit dem Effekt interkulturellen Lernens (vgl. Sternecker 1992; Grosch/Leenen 1998). Im Auslandseinsatz treffen die deutschen Soldaten auf Soldaten einer Vielzahl anderer Nationen, die in unterschiedlichem Maße ihre Streitkräfte bereits für Frauen geöffnet haben. Der konkrete dienstliche Umgang mit Frauen anderer Nationen in soldatischen Funktionen könnte zu einem Abbau von Vorbehalten beitragen, wenn man Zeuge wird, wie Frauen soldatisch ihren *Mann* stehen. Entsprechende Ergebnisse liegen etwa aus dem Bereich des Bundesgrenzschutzes vor (Staufenbiel 1992: 21). Und bei der Polizei hat man erkannt, dass Frauen in Konfliktsituationen eine deeskalierende Wirkung haben können: „Neigt der männliche Polizeibeamte eher und schneller zum Einsatz von Zwangsmitteln, strebt die ‚Polizeifrau‘ eher eine Entspannung von Einsatzsituationen bzw. eine Konfliktlösung durch den Einsatz von Kommunikationstechniken und -strategien an.“ (Walter 1999: 359) Erfährt man als Soldat im Auslandseinsatz in einer konkreten Einsatz- und Konfliktsituation eine solche deeskalierende Wirkung durch weibliche Soldaten so wächst die Anerkennung der Frau, profitiert man doch selbst auch von diesem Verhalten, indem eine problematischere und möglicherweise eben auch gefährlichere Situation vermieden wird.



*Prüfung der Hypothese:*

Unsere Hypothese erweist sich als nicht zutreffend. In den Mittelwerten zur Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* unterscheiden sich die Gruppe der Soldaten mit Erfahrungen in einem Auslandseinsatz und die Gruppe der Soldaten ohne derartige Erfahrungen kaum voneinander. Die Mittelwerte sind mit 44,7 respektive 44,2 fast identisch (Kendall-Tau-b: .001, n.s.). Der Umgang anderer Streitkräfte mit Frauen und das Erleben von Frauen in Funktionen und Tätigkeitsbereichen, die von der deutschen Praxis abweichen, führen offensichtlich nicht zu einer positiveren, aber auch nicht zu einer negativeren Haltung gegenüber der Integration von Frauen in die Bundeswehr.

***Hypothese 18: Je weiter sich ein Soldat im rechten politischen Spektrum einordnet, desto ablehnender ist seine Haltung in der Frage der Integration von Frauen in die Bundeswehr.***

Diese Annahme basiert auf dem Inhalt politischer Theorien und Ideologien, die letztlich einer Links-Rechts-Verortung zugrunde liegen. Im rechten politischen Spektrum haben wir es einmal mit den verschiedenen Strömungen des Konservatismus und des konservativen Denkens zu tun. Sie haben den gemeinsamen Nenner der „Ablehnung konsequenter Emanzipation als der Aufhebung aller gesellschaftlichen Privilegierung“ (Fritzsche 1984: 78). Dies schließt letzten Endes das Zusammenleben von Mann und Frau mit ein, so dass traditionelle Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis vorherrschen (vgl. auch Schmidt-Mummendey/Schmerl/Schmidt 1973). Rechte und rechtsextreme Einstellungen korrelieren mit den traditionellen Vorstellungen vom Geschlechterverhältnis. In der rechtsextremen rassistischen Gewalt beispielsweise zeigt sich der Wunsch nach einer „weiße[n], heterosexistische[n], patriarchale[n] Gesellschaft“ (Rommelspacher 1994:

16; vgl. auch Böhnisch/Winter 1993: 132). Er spiegelt sich in der Rolle der Frauen in rechtsextremen Gruppierungen, denn ihr Part „besteht – wie im Geschlechterarrangement üblich – in der Bestätigung der Helden, dem Da-Sein, wenn sie gebraucht werden, dem Zuhören, dem Zusammenflicken, dem zur Verfügung stehen für die sexuellen Bedürfnisse – kurz: in der Unterordnung unter den Mann und in der Bestätigung des Männlichen.“ (Holzkamp 1994: 44; vgl. auch Jansen 1994) Die neuere Untersuchung von Paul Zulehner und Rainer Volz unterfüttert die Annahme eines Zusammenhangs von traditionellen Vorstellungen von der Geschlechterordnung und der Selbstverortung im rechten politischen Spektrum mit empirischen Belegen (Zulehner/Volz 1999: 61).

*Prüfung der Hypothese:*

Diese Vermutung bestätigt sich in der Auswertung. Die Mittelwerte und damit die Vorbehalte gegen eine Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr steigen, je weiter man sich im rechten politischen Spektrum verortet (Kendall-Tau-b: .069\*\*).

### **Zwischenbilanz:**

Bislang lässt sich festhalten, dass nach den vorliegenden empirischen Daten einige unserer Hypothesen verworfen werden mussten, während andere bestätigt werden konnten. Einzelne Thesen, die nicht belegt werden konnten, haben überdies zur Konstruktion von neuen Variablen geführt. Dieser Schritt in der Untersuchung hat sich den bivariaten Zusammenhängen gewidmet, also der Korrelation zwischen der jeweiligen Variablen und unserer abhängigen Variablen, der Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen*. Die Stärke dieses Zusammenhangs, gemessen mit dem Korrelationskoeffizienten Kendall-Tau-b, ist nun für die einzelnen Hypothesen oder besser Variablen unterschiedlich; auch variiert die statistische Signifikanz der einzelnen Variablen. Die folgende Tabelle informiert über das Zusammenhangsmaß und über die absoluten Werte für den Korrelationskoeffizienten Kendall-Tau-b und vernachlässigt dabei das Vorzeichen. Zusätzlich dazu werden die einzelnen Variablen hinsichtlich ihrer statistischen Signifikanz abgebildet. Die einzelnen Variablen in den drei Rubriken sind dabei jeweils entsprechend der Stärke ihres Korrelationsmaßes geordnet. Je weiter oben eine Variable in der jeweiligen Rubrik steht, umso größer ist also das Zusammenhangsmaß.

**Tabelle 5: Zusammenhangsmaß und statistische Signifikanz**

<b>Variable</b>	<b>Zusammenhangsmaß (Kendall-Tau-b)</b>	<b>Statistische Signifikanz</b>
Offizier versus Nicht-Offizier	.156	**
Verheiratet versus Nicht-Verheiratet	.120	**
Bildung	.112	**
Dienstliche Erfahrungen mit Frauen	.108	**
Verweildauer in der Bundeswehr	.105	**
Alter	.099	**
Heer versus andere Teilstreitkraft	.096	**
Soldat auf Zeit	.095	**
Alleinlebend	.081	**
Kinder	.070	**
Politische Selbsteinstufung	.069	**
Arbeitslos	.056	**
Personalverantwortung	.041	*
West-Herkunft versus Ost-Herkunft	.032	n.s.
Religion	.009	n.s.
Kampfnähe	.006	n.s.
Berufstätiger Partner	.004	n.s.
Stadt-Land	.003	n.s.
Auslandseinsatz	.001	n.s.

Signifikanzniveau: \*\*  $p > .99$ ; \*  $p > .95$ ; n.s. = nicht signifikant  
(Kendall-Tau-b unter Vernachlässigung des Vorzeichens)

## 6 Welche Faktoren erklären dieses Meinungsbild?

Nachdem wir unsere Zusammenhangshypothesen überprüft haben, führen wir nun eine Regressionsanalyse durch, um den relativen eigenständigen Erklärungswert der betrachteten Variablen zu bestimmen (Backhaus et al. 1996: 2). Die festgestellten bivariaten Zusammenhänge zwischen den erklärenden und der erklärten Variablen besitzen eine entscheidende Schwachstelle. Es werden lediglich die Korrelationen zwischen zwei Variablen überprüft, nicht die Korrelationen der Variablen untereinander (Verba et al. 1995: 296). So ist etwa davon auszugehen, dass ein Zusammenhang zwischen den Variablen *Offizier versus Nicht-Offizier* und *Bildung* besteht, da der überwiegende Teil der Offiziere über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügt. Auch kann davon ausgegangen werden, dass die Variablen *Alter* und *Verheiratet versus Nicht-Verheiratet* korrelieren. Denn mit steigendem Alter nimmt der Grad der Soldaten, die verheiratet sind, zu. Um diese gegenseitigen Korrelationen zu berücksichtigen und die „Nettoeffekte“ der unabhängigen Variablen herauszufinden, führen wir eine Regressionsanalyse durch (Bürklin 1995: 196-198). In diese multivariate Regressionsanalyse nehmen wir (mit Ausnahme von *Alleinlebend* – aufgegangen in *Verheiratet versus Nicht-Verheiratet* – und *Dienstgrad* – aufgegangen in *Offizier versus Nicht-Offizier*) zunächst die im vorigen Untersuchungsschritt genannten Variablen auf. Wir berücksichtigen mithin auch die Variablen, die nur einen schwachen oder keinen bivariaten Zusammenhang mit unserer abhängigen Variablen, der Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen*, aufweisen.

**Tabelle 6: Regression mit allen Variablen (listenweiser Fallausschluss)**

<b>Abhängige Variable: Skala <i>Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen</i></b>	
<b>Unabhängige Variable</b>	<b>Standardisierter Regressionskoeffizient Beta</b>
Alter	n.s.
Bildung	n.s.
Stadt – Land	n.s.
Verweildauer	n.s.
Auslandseinsatz	n.s.
Religion	n.s.
Arbeitslos	n.s.
Kinder	n.s.
Kampfnähe	-.054*
Berufstätiger Partner	.066*
Personalverantwortung	.073*
West-Herkunft versus Ost-Herkunft	-.083*
Soldat auf Zeit	-.091**
Heer versus andere Teilstreitkraft	-.107**
Verheiratet versus Nicht-Verheiratet	.108*
Dienstliche Erfahrungen mit Frauen	.121**
Politische Selbsteinstufung	.122**
Offizier versus Nicht-Offizier	.137**
R <sup>2</sup>	.098

Signifikanzniveau: \*\* p > .99; \* p > .95; n.s. = nicht signifikant

Die in der Regression berücksichtigten Variablen erklären gemeinsam 9,8 Prozent der vorhandenen Varianz des Antwortverhaltens hinsichtlich der *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen*. Für Individualdaten, mit denen wir es hier zu tun haben, und angesichts der Tatsache, dass wir uns bis auf eine Ausnahme (*Politische Selbstein-*

*stufung*) auf *harte*, d. h. soziodemographische Variablen zur Erklärung beschränkt haben, ist dies ein relativ zufriedenstellendes Ergebnis. Dies zeigt sich auch im Vergleich mit anderen Untersuchungen, die Einstellungen oder Verhalten ebenfalls mittels sozialstruktureller Größen erklären und die zu ähnlichen Werten gelangen (vgl. etwa Whiteley/Seyd 1994: 149; Bürklin 1997: 138; Pollack 2000: 20; Ullrich 2000: 13). Für die Einordnung unserer Ergebnisse bedeutet der Befund von knapp 10 Prozent erklärter Varianz nichts anderes, als dass die Daten nicht überinterpretiert werden dürfen – mit einer Einbeziehung von *weichen* Variablen wie etwa Einstellungsfaktoren würden die Werte für den Determinationskoeffizienten  $R^2$  zweifellos steigen. Dennoch ist das von uns herausgearbeitete Variablen-Set für die politische Praxis, d. h. die Problembearbeitung innerhalb der Bundeswehr, durchaus bedeutsam.

Wie aufgrund der vorangegangenen Analyse nicht anders zu erwarten war, unterscheidet sich der eigenständige Erklärungswert der betrachteten Variablen beträchtlich. Als interessant erscheint uns hierbei zunächst die Tatsache, dass die Variablen *Alter* und *Bildung* keinerlei Einfluss auf die *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* ausüben, wenn man die Wirkung der anderen von uns betrachteten Variablen in Rechnung stellt. Dies bedeutet, dass ein formal höherer Schulabschluss keineswegs zwangsläufig zu einer offeneren Position hinsichtlich der Integration von Frauen in die Streitkräfte führt. Auch der Zusammenhang zwischen *Alter* und *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* verschwindet, wenn man die anderen Variablen mit berücksichtigt. Es ist demnach keineswegs so, wie dies die bivariate Korrelation suggerierte, dass ältere Soldaten die Aufnahme weiblicher Soldaten befürworten. Vielmehr scheint dieser Effekt (gemeint ist der bivariate Zusammenhang) durch das höhere Alter der Offiziere im Vergleich zu den anderen Dienstgradgruppen bedingt zu sein.

Bemerkenswert erscheint uns darüber hinaus der Umstand, dass lediglich vier der zehn signifikanten Variablen, nämlich *Politische Selbsteinstufung*, *Verheiratet versus Nicht-Verheiratet*, *West-Herkunft versus Ost-Herkunft* und *Berufstätiger Partner* keine Bundeswehr-Charakteristika darstellen. Es dominieren in der Regressionsanalyse die Bundeswehr-spezifischen Variablen, was insgesamt darauf hindeuten könnte, dass die militärische Sozialisation die zivilen Elemente überlagert bzw. stärker ist als diese.

Die erklärungsstarken Variablen lassen sich nun aus unserer Sicht zu zwei Interpretationsansätzen zusammenfügen. Diese sind als Angebot für die weitere wissenschaftliche Diskussion der Thematik zu verstehen und bedürfen vertiefter empirischer Prüfung: Aus unserer Sicht scheinen vor allem zwei Personengruppen von Soldaten zu existieren, welche stärkere Vorbehalte gegen eine Integration von Frauen in die Bundeswehr hegen. Zum einen sind dies Soldaten, die ein traditionelles Verständnis von Militär kultivieren und die wir die *Traditionalisten* nennen möchten; zum anderen sind dies Soldaten, die die berufliche Konkurrenz von Frauen befürchten und die wir als *Statusinkonsistente* bezeichnen wollen.

## 6.1 Die Traditionalisten

Hierbei ziehen wir die Variablen *Heer versus andere Teilstreitkraft* und *Politische Selbsteinstufung* zur Interpretation heran. Personen, die sich politisch selbst als eher rechts bzw. konservativ verstehen, zeigen eine stärker ablehnende *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen*. Unabhängig davon herrschen im Heer deutlichere Vorbehalte gegen die Integration weiblicher Soldaten als in der Luftwaffe oder in

der Marine. Wir vermuten hier eine kombinierte Wirkung von Militär-



Bild und Mann-/Frau-Bild, also den Vorstellungen von dem, was das Militär ist oder sein soll, und von dem, was die Frau ist oder sein soll, bzw. von dem, was der Mann ist oder sein soll.

Angesprochen wird mit dem hier vermuteten Konnex zwischen Militär-Bild und Mann-/Frau-Bild die Bedeutung der Existenz von Streitkräften für Gesellschaften, und zwar ihre latente oder symbolische Bedeutung. Auf der Ebene der manifesten Bedeutung dienen Streitkräfte der Verteidigung und der Sicherheit einer Gesellschaft in ihrer spezifischen staatlich verfassten Form. Unterhalb dieser Ebene erfüllen Streitkräfte jedoch noch symbolische Funktionen, „die für den Prozeß der Konstitution des gesellschaftlichen und politischen Bewußtseins von tiefgreifender Bedeutung sind“. (Wachtler 1983: 73) Ruth Seifert, die diese These aufgegriffen und maßgeblich weiterentwickelt hat, nennt in diesem Kontext etwa die Funktion von Streitkräften für den Aufbau einer kollektiven Identität, für die Identifikation mit einem nationalstaatlichen Gebilde, für allgemeingesellschaftliche Prozesse der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Ausübung von Herrschaft und für die Vermittlung von sicherheits- und militärpolitischen Deutungen in die Gesellschaft hinein. Vor allem gelten ihr jedoch die Streitkräfte als „für das Geschlechtersystem wichtige[] Orte, an denen symbolische Repräsentationen von Männlichkeit produziert und reproduziert werden, die für die gesamtgesellschaftliche Konstruktion von Männlichkeit von Relevanz sind“. (Seifert 1992b: 22–24, 27, Zitat 25).

Vor diesem Hintergrund offenbart und erklärt sich die binären oder dichotomen Codes folgende Logik der Exklusion, die Frauen vom Militär fernhalten soll, denn die „geschlechtsspezifische[] Arbeitsteilung, die Männer für Kämpfen, Töten und Zerstören, Frauen für Nähren, Gebären und Pflegen vorsieht“ (Batscheider 1993: 141), die Doppel-Figur der *männlichen Aggressivität* und *weiblichen Friedfertigkeit*

(Seifert 1991: 5; vgl. auch Elshtain 1987) und das Bild des männlichen Kriegers sollen unangetastet bleiben. „Auf der symbolischen Ebene werden gerade indem die Rolle der Kämpferin, die sich selbst beschützt, zurückgewiesen wird, das Männlich-Beschützende und damit Differenz und Hierarchie mitkonstituiert. Weibliche Soldaten stellen also zumindest auch einen Angriff auf die gesellschaftliche Produktion der Differenz dar. (...) Demnach ist es nur folgerichtig, daß die Integration von Frauen in das Militär zu Selbstwertproblemen der Soldaten führt.“ (Seifert 1991: 12) Und an anderer Stelle: „Der zwangsweise Ausschluß von interessierten Frauen aus einer gesellschaftlich, politisch und ökonomisch hochgradig relevanten Organisation, die darüber hinaus zentrale Machtpositionen – auch in symbolischer Hinsicht – innehat und deren völliges Absterben realistischweise in absehbarer Zukunft nicht zu erwarten ist, ist zumindest auch als Disziplinierungsdiskurs in der Geschlechterordnung zu interpretieren.“ (Seifert 1992a: 17)<sup>4</sup>

Vor dieser Folie erklärt sich die Hartleibigkeit, mit der sich die Streitkräfte in allen Gegenden der Welt gegen die Soldatin als Kämpferin wehren. Und dies ist dann auch der Subtext, welcher der Debatte über die Öffnung der Bundeswehr für Frauen unterliegt. „There is cultural

change [in the military, die Autoren] (...), but there remains, continuity in its traditional combat, masculine-warrior paradigm“, schreibt

---

<sup>4</sup> Zugangsbeschränkungen in den Streitkräften für Frauen lassen sich Tordis Batscheider (1993: 135) zufolge „nur ideologiekritisch erklären: es sind nicht Frauen, die die Macht haben zu definieren, wann Kampfeinsatz anfängt und wo er aufhört. Sie können nämlich nicht in die oberen Ränge der militärischen Hierarchie aufsteigen, weil man dazu Kampferfahrung vorweisen muß. Die Kampfeinsatz-Klausel funktioniert objektiv als Karrierehindernis für Frauen im Militär. Der (deklaratorische) Ausschluß von Frauen aus dem (potentiellen) Kampfgeschehen legt außerdem die These nahe, daß es bei diesen Restriktionen darum geht, die patriarchale Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern zu bewahren. Die Beteiligung von Frauen am Militär soll unsichtbar bleiben, daher müssen Frauen sogar als Soldatinnen auf den ‚weiblichen‘ Platz der im Ernstfall doch wieder zu Beschützenden verwiesen werden.“

Karen Dunivin (1994: 543). Eine solche Einstellung dürfte sich nach unserer Einschätzung in dem Augenblick bemerkbar machen, wo es um die Öffnung der Bundeswehr als eines männlich geprägten und dominierten Berufsfeldes für Frauen geht. Man könnte sogar vermuten, dass die Streitkräfte für eine bestimmte Gruppe von Männern quasi als Zufluchtsort, als Hort und Ort, wo man noch ein echter Mann sein kann, eine große Attraktivität besitzt. Denn, um es noch einmal zu betonen, mit der Öffnung der Bundeswehr für Frauen wird das soldatische Selbstverständnis, sein Selbstbild und „die männliche Konnotation von Militär und militärischem Führertum“ (Meyer/Collmer 1997: 107) nachhaltig erschüttert.

## 6.2 Die Statusinkonsistenten

Neben dieser Erklärung existiert ein Bündel von Variablen, das eine weitere Interpretation zulässt. Soldaten, die Frauen als Arbeitsplatzkonkurrenz ansehen, zeigen sich in ihrer *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* weniger aufgeschlossen. Darauf deutet etwa die Dummy-Variable *Soldat auf Zeit* hin, die belegt, dass Soldaten auf Zeit deutlich ablehnender der Integration von Frauen in die Streitkräfte gegenüber eingestellt sind. Es ist gerade diese Gruppe von Soldaten, die sich eher in ökonomischer Unsicherheit befindet. Sie haben häufig keinerlei Gewissheit, ob sie eine Verlängerung ihrer Verpflichtungszeit erreichen oder ob sie gar als Berufssoldat übernommen werden. Zudem ist oftmals unklar, ob damit verbundene höhere Laufbahnen (Unteroffizier, Feldwebel, Staboffizier) eingeschlagen werden können. Entsprechend werden die neuankommenden Frauen eher als Konkurrenz im Rennen um knappe Posten und Stellen erachtet.

Mit dieser Deutung stimmt auch der Befund überein, dass es im Besonderen die Mannschaften und Unteroffiziere sind, die einer *Öffnung*

der *Bundeswehr für Frauen* kritisch gegenüberstehen. Dies liegt zum einen in dem Umstand begründet, dass davon ausgegangen werden kann, dass Offiziere bei empirischen Erhebungen ein Antwortverhalten zeigen, das eher den Normen sozialer Erwünschtheit – in unserem Fall wäre dies eine offenerere Haltung weiblichen Soldaten gegenüber – entspricht. Darüber hinaus korrespondiert dieser Umstand allerdings auch mit der Konkurrenz-These. Offiziere mit festgeschriebenem Laufbahnprofil haben zunächst weniger Befürchtungen als Unteroffiziere und Mannschaften, dass die zunehmende Zahl von Soldatinnen ihre eigenen Karriereaussichten beeinträchtigen oder verschlechtern könnte. Die Tatsache, dass Soldaten, die in Ostdeutschland aufgewachsen sind, sich eher ablehnend bezüglich ihrer *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen* zeigen, entspricht ebenfalls diesem Interpretationsschema.

Den Sachverhalt, dass Sanitätssoldaten der Integration von weiblichen Soldaten skeptischer gegenüberstehen als die Angehörigen der anderen Truppengattungen, führen wir darauf zurück, dass diese Personen schon unmittelbare Erfahrungen mit Frauen in der Truppe gemacht haben. Denn im Sanitätswesen arbeiten beide Geschlechter seit geraumer Zeit mit- oder nebeneinander. Die Fragen hinsichtlich der Stellung von Frauen in den Streitkräften sind keine hypothetischen, in die Zukunft gerichteten, sondern die bisherigen, an der eigenen Person konkret erfahrenen Erkenntnisse beeinflussen das Antwortverhalten. Somit schlägt sich hier so etwas wie ein *Realitätsschock* nieder. Hinter dem gezeigten Antwortverhalten könnte sich beispielsweise eine gewisse Enttäuschungshaltung verbergen. Dies wäre dann der Fall, wenn man auf Seiten des Mannes bestimmte Vorstellungen und Erwartungen an das Arbeiten mit Frauen kultiviert hat, die im tatsächlichen Dienstalltag dann nicht realisiert worden sind. So könnten beispielsweise Erwartungshaltungen bezüglich eines harmonischen und zugleich produktiven Miteinander-Arbeitens durch die Praxis wider-

legt worden sein. Bedeutsamer erscheint uns indes der Aspekt der Konkurrenz durch Frauen, denn diese Konkurrenz erleben die Männer im Sanitätswesen am eigenen Leibe, unmittelbar.

Eine diesen Aspekt ergänzende Lesart wäre, dass sich in dieser Variablen der Unmut der männlichen Soldaten im Sanitätswesen über eine vermeintliche oder tatsächliche Sonderbehandlung von Frauen widerspiegelt. In diesem Kontext ist auf das Problem des Wachdienstes hinzuweisen, von dem weibliche Sanitätssoldaten ausgenommen sind. Und in der Tat beschweren sich viele männliche Soldaten über die hohe Wachbelastung und die vermeintliche Bevorzugung von weiblichen Kameradinnen, auch was den Haarschnitt oder das Tragen von Schmuck anbelangt. Der Aspekt der Furcht vor der Frau als Konkurrentin im eigenen Berufsfeld wird – zumal unter Berücksichtigung der Tatsache, dass beim Nachwuchs (SanOffz, SanUffz) die Frauen dominieren und im Schnitt bessere Prüfungsergebnisse erzielen – demnach komplettiert durch die subjektiv wahrgenommene Benachteiligung des männlichen Soldaten gegenüber seiner weiblichen Kameradin. Die Dimension der Konkurrenz-Furcht verbindet sich bei den Soldaten immer auch mit ihrem Gerechtigkeitserleben.

Und vor diesem Hintergrund lässt sich dann auch die Variable *Personalverantwortung* einordnen. Soldaten, die Personalverantwortung tragen, stehen der Integration von Frauen etwas skeptischer gegenüber als diejenigen, die keine Personalverantwortung haben. Dies verstehen wir als Hinweis auf ein zumindest unterschwellig und latent vorhandenes Unwohlsein hinsichtlich der mit der Öffnung der Bundeswehr für Frauen gestiegenen Anforderungen an das Verhalten, die Kompetenz, die Neutralität und das Geschick des Vorgesetzten im Umgang mit Untergebenen beiderlei Geschlechts und mit erwarteten oder befürchteten Problemen, die im Zusammenhang mit Sexualität stehen.

Die Variable *West-Herkunft versus Ost-Herkunft* mit dem Effekt etwas höherer Ablehnungswerte für diejenigen Soldaten, die in den neuen Bundesländern aufgewachsen sind, fügt sich ebenfalls in das Schema des Konkurrenz-Gerechtigkeits-Komplexes. Zwar hatte sich die DDR in ihrem Selbstbild, in ihrer Ideologie und in der von ihr praktizierten Sozialisation der Bevölkerung die Gleichberechtigung und die Gleichheit der Geschlechter auf die Fahnen geschrieben und dies in ihren offiziellen Statistiken auch entsprechend mit empirischen Daten ausgewiesen (vgl. Lemke 1991: Kap. 4.3). Und auch im realen Leben war die Erwerbstätigkeit der Frau in überwältigendem Maße eine gesellschaftliche Normalität in der DDR. Dennoch offenbart sich bei näherem Hinsehen eine Kluft zwischen offizieller politischer Rhetorik und faktischer Realität. „A closer look at the nature of women’s employment, their access to leadership positions, and their earnings reveal (...), that equal opportunities were less within reach than official pronouncements and statistical profiles had claimed. In the GDR, women had been lured into a false sense of equality.“ (Kolinsky 1992: 269) Die Erwerbstätigkeit der Frau konzentrierte sich auf eine überschaubare Anzahl bestimmter wirtschaftlicher Bereiche wie Handel, Dienstleistung, Textil und Kommunikation; Frauen waren in Führungspositionen nur selten zu finden; und Frauen verdienten im Durchschnitt zwischen 12 und 25 Prozent weniger für die gleiche Tätigkeit als ihre männlichen Kollegen (Kolinsky 1992: 270). Von der proklamierten Gleichheit der Geschlechter und der Vollendung der Emanzipation der Frau war man also auch in der DDR noch weit entfernt. Gerade mit Blick auf den nachhaltig größeren Arbeitsmarktdruck in den neuen Bundesländern seit der Wende und entsprechend deutlich höheren Arbeitslosenquoten verglichen mit den alten Bundesländern (Statistisches Bundesamt 2000: 84) erhält demzufolge der Gesichtspunkt Konkurrenz durch Frauen, und zwar sowohl innerhalb des Berufsfeldes Bundeswehr wie auch außerhalb der Streitkräfte,

wieder eine größere Bedeutung, zumal er eben an noch vorhandene Relevanzsysteme anknüpfen kann.

### 6.3 Traditionalisten, Statusinkonsistente und die jüngere Sexismus-Forschung

Die von uns getroffene Unterscheidung zwischen *Traditionalisten* und *Statusinkonsistenten* repliziert zu einem gewissen Teil die Befunde der jüngeren Sexismus-Forschung, d. h. der Forschung zu Einstellungen und Vorurteilen gegenüber Frauen, im Bereich der Sozialpsychologie und der Vorurteils-Forschung. Ein Stereotyp ist gemäß der klassischen Definition von Gordon Allport „antipathy based on a faulty and inflexible generalization. It may be felt or expressed. It may be directed toward a group, or toward an individual because he is a member of that group.“ (Allport 1954: 6). Frauenkritische Einstellungen können wie auch Stereotype gegenüber ethnischen Minderheiten (vgl. Zick 1997) als eine Untergruppe von Vorurteilen verstanden werden.

Zu früheren Zeiten konnten frauenkritische Einstellungen wesentlich unbekümmerter und direkter geäußert werden, als dies heute der Fall ist. Sie waren auch weitaus weniger stark sozialer Ächtung unterworfen. In der Gegenwart lässt sich jedoch beobachten, dass „Vorurteile gegenüber Frauen kaum noch offen geäußert werden, sondern vermehrt in subtiler oder verdeckter Weise zum Ausdruck kommen“. (Eckes/Six-Materna 1998: 225).

Für das vergangene Vierteljahrhundert kann im Zuge sich verändernder Lebens-, Bildungs- und Berufswege von Frauen bei den Einstellungen zum Geschlechterverhältnis zwar eine Zunahme von stärker am Begriff des Egalitarismus orientierten Vorstellungen beobachtet werden. (Spence/Hahn 1997; Twenge 1997) Gleichzeitig kann jedoch

das Bestehen und die fortdauernde Wirkung von geschlechtlicher Diskriminierung in der Berufswelt kaum in Abrede gestellt werden. Frauen haben gegenüber Männern eine vergleichbare oder sogar bessere Bildungsbiographie, doch eine schlechtere Berufsbiographie. „In der Arbeitswelt sind die Männerprivilegien resistenter als im Bildungssystem.“ schreibt Rainer Geißler (1992: 242; vgl. auch die klassische Studie von Beck-Gernsheim 1987; sowie Bauer 2000; Menzel 2000). Auch in weiteren Bereichen des sozialen Lebens ist eine andauernde Benachteiligung von Frauen nicht zu übersehen. In Untersuchungen über die Arbeitsteilung in Familien zeigt sich immer noch in weiten Teilen der Gesellschaft eine klassische Rollenverteilung, die auch durch die Berufstätigkeit der Frau nur relativ selten durchbrochen wird. (Schmermund 1998: 6f.) „Diese Starrheit der herkömmlichen Arbeitsteilung in den Familien ist (...) das Haupthindernis für die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und Politik.“ (Geißler 1992: 257; ähnlich Zulehner/Volz 1999: 126)

Frauenkritische Vorstellungen sind demnach in unserer Gesellschaft auch weiterhin anzutreffen und finden auf der konkreten Verhaltensebene ihren Niederschlag. Allerdings hat sich die Phänomenologie dieser Einstellungen verändert. So schreibt Anke Schmermund: „Frauen werden kaum noch als minderwertig und -begabt angesehen. Diese offene Ablehnung der Frauen ist jedoch übergegangen in subtilere Formen, die hauptsächlich aus der Leugnung von Diskriminierung bestehen. Subtil sexistisch eingestellte Männer und Frauen sehen die Chancengleichheit verwirklicht, und darüber hinaus glauben sie, Frauen seien sogar bevorteilt. Logische Konsequenz wäre die Ablehnung von Maßnahmen, die auf die Gleichstellung von Männern und Frauen abzielen.“ (Schmermund 1998: 9f.; vgl. auch Swim et al. 1995; Tougas et al. 1995; Benokraitis/Feagin 1995; Swim/Cohen 1997)<sup>5</sup> Für

---

<sup>5</sup> Der repräsentativen Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach (2000: 9) zufolge geben derzeit 70 Prozent der Frauen, aber nur 50 Prozent der Männer an, dass es noch



die moderne oder subtile Ausprägung frauenkritischer Einstellungen stellen die Forderungen nach Gleichberechtigung und Gleichstellung (Affirmative Action) geradezu „eine Bedrohung egalitärer Werte dar“. (Eckes/Six-Materna 1998: 226) Man kann demnach zumindest zwei Formen von Sexismus voneinander unterscheiden, den traditionellen Sexismus einerseits und den modernen Sexismus andererseits. Diese sind in der einschlägigen Literatur wie folgt charakterisiert:

- (1) *Traditioneller Sexismus*: Ihn machen drei Aspekte aus: „(a) die Betonung von Geschlechtsunterschieden (z. B. werden Frauen als emotional und abhängig, Männer dagegen als rational und unabhängig gesehen), (b) der Glaube an eine Minderwertigkeit des weiblichen Geschlechts (relativ zum männlichen Geschlecht), (c) die Unterstützung herkömmlicher Geschlechterrollen bzw. die Ausgrenzung von Frauen, die nichttraditionelle Rollen übernehmen.“ (Eckes/Six-Materna 1998: 225)
- (2) *Moderner Sexismus*: Wiederum sind es drei Aspekte, die eine *modern sexistische Einstellung* umschreiben: (a) die Leugnung anhaltender Diskriminierung, also die Annahme, die Zeiten, in

denen Frauen diskriminiert worden sind, seien längst vorüber; (b) Vorbehalte gegenüber wirtschaftlichen und politischen Forderungen von Frauen; und (c) die Ablehnung von frauenfreundlichen bzw. frauenfördernden Maßnahmen. (vgl. Swim et al. 1995)

Wenn man somit also analytisch eine traditionelle von einer modernen Form frauenkritischer Einstellungen unterscheiden kann, so bedeutet dies nicht, dass beide Gruppen absolut trennscharf voneinander bestehen. Vielmehr sind Überlappungen zu konstatieren. Bei „Sexismus [handelt es sich um] ein außerordentlich komplexes Konzept (...). Es umfaßt stereotype Merkmalszuschreibungen zu den allgemeinen Geschlechtskategorien wie auch zu verschiedenen Subkategorien von Frauen und Männern, offenes, verdecktes und subtiles Verhalten, das sich auf die Geschlechtszugehörigkeit einer Person stützt, sowie multiple Einstellungen gegenüber den Geschlechtskategorien und geschlechtsbezogenen Themen.“ (Eckes/Six-Materna 1998: 234). Moderne wie auch traditionelle frauenkritische Einstellungen sind „Komponenten eines allgemeineren Einstellungssystems“, sie bestehen nebeneinander und haben „ihre jeweiligen Anwendungsbereiche bzw. Anwendungssituationen“ (Eckes/Six-Materna 1998: 235).

Ähnlich verhält es sich bei den beiden von uns benannten Gruppen von Soldaten, den *Traditionalisten* und den *Statusinkonsistenten*, die in großen Teilen frappierende Übereinstimmungen mit modernen bzw. traditionellen sexistischen Einstellungen erkennen lassen. Auch hier sind Überlappungen möglich, d. h. der *Statusinkonsistente* kann auch gleichzeitig ein *Traditionalist* sein und umgekehrt.

## 7 Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Geschlechterordnung in unserer Gesellschaft unterliegt einem Wandel. Der Diskurs über das sich verändernde Geschlechterverhältnis hat eine hohe gesellschaftliche Relevanz und bewegt die Gemüter. Die Bewegungsrichtung, die diesem Wandlungsprozess unterliegt, scheint in einer optimistischen Lesart auf eine vollständige Gleichstellung der beiden Geschlechter hinauszulaufen. Jedenfalls sieht Norbert Elias in der Verminderung der sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern einen wesentlichen gesamtgesellschaftlichen Strukturwandel moderner Gesellschaften im Sinne eines emanzipatorischen Trends (Elias 1989: 33–37) und arbeitet heraus, „wie eng die relative Gleichstellung zwischen Männern und Frauen mit einer fortgeschrittenen Entwicklungsstufe der Zivilisation zusammenhängt“. (Elias 1997: 148). Doch ist unsere Gesellschaft von diesem Zustand noch recht weit entfernt, und die Entwicklung verläuft weder eindimensional noch ohne Rückschläge und Widerstand.

Die Debatte ist an dem Mann nicht spurlos vorübergegangen. Im Zuge einer Überprüfung und Veränderung des Bildes von Weiblichkeit musste auch das Bild von Männlichkeit unter Druck und in Anpassungsnot geraten. Während es in früheren Zeiten selbstverständlich war, dass sich die Partnerin bzw. die Familie den beruflichen Zielvorstellungen des Mannes, des Ernährers der Familie, untergeordnet hat, spielen mittlerweile „die gewandelten gesellschaftlichen Leitvorstellungen von Frauen (...) nicht nur isoliert in deren Lebensentwürfen eine essentielle Rolle, sondern konfrontieren zunehmend auch deren Partner mit gewandelten Rollenansprüchen“ (Schaffer 1992: 22).<sup>6</sup> Es

---

<sup>6</sup> Einen prägnanten Satz hat hierzu die Ende Juni 2000 auf dem Parteitag von Bündnis 90/Die Grünen in die Funktion einer Parteivorsitzenden gewählte und dem gemäßigt linken Spektrum innerhalb der Partei zugeordnete Berlinerin Renate Künast formuliert: „Frauen haben die Familie im Nacken, Männer haben die Familie im Rücken. Das wollen wir ändern.“ (Frankfurter Rundschau, 26. Juni 2000, S. 2)

gibt deutliche Anzeichen dafür, dass die Männer auf diese Entwicklung, mal mehr, mal weniger freiwillig oder gezwungen einzugehen beginnen. Es zeichnet sich ein Prozess des Umdenkens bezüglich des Stellenwertes von Ehe, Familie, Leistung, Arbeit und Erfolg in den individuellen Lebensentwürfen ab, der durch die Befunde der 13. Shell Jugendstudie bestätigt wird. Danach möchte der überwiegende Teil der befragten Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland Berufs- und Familienorientierung miteinander verbinden (Deutsche Shell 2000: 15). In vielen Bereichen konnten zumindest Indizien für einen Trend ausgemacht werden, der berufliche zunehmend privaten Zielen unterordnet. Empirisch ließ sich dies etwa nachweisen in dem Verzicht auf beruflichen Aufstieg (Rosenstiel/Stengel 1987) oder in der neueren Untersuchung von Paul Zulehner und Rainer Volz, welche den *traditionellen* vom *neuen* Männertyp abgrenzt: „Mit 21% sehen dreimal so wenig neue als traditionelle Männer (69%) in der beruflichen Arbeit ihren Lebensinn.“ (Zulehner/Volz 1999: 86)

Allerdings handelt es sich hierbei keineswegs um einen ungebrochenen, geschweige denn konfliktfreien Trend. Zwar gibt es neben den *traditionellen* Männern auch die *neuen* Männer, sowie zwischen ihnen die Schattierungen der *unsicheren* und der *pragmatischen* Männer (Zulehner/Volz 1999; vgl. auch Connell 1999), doch scheint unter den Männern eine Polarisierung einzusetzen: „die einen Männer werden sanfter, die anderen hingegen rauher und auch egoistischer“. (Zulehner/Volz 1999: 288; vgl. auch Hornung 2000: 29) Wo die Kräfte des Neuen wirken, wird auf der Gegenseite sozusagen das Beharrungsvermögen mobilisiert: „Neben einer entwickelten modernen Identitätsformation (mit all ihren Ambivalenzen) beobachten wir den Fortbestand vormoderner Orientierungen. Das Geschlechterverhältnis scheint wie keine andere Organisationsform sozialer Beziehungen resistent zu sein gegen eine allgegenwärtige Individualisierung.“

(Meuser 1998: 303)<sup>7</sup> Und in einer feministischen Analyse spricht Susan Faludi (1995) sogar von einem *Backlash*, d. h. einer zumindest graduellen Zurückdrängung des bisher Erreichten im Prozess der Emanzipation der Frau (zur Kritik vgl. die Beiträge in Jansen/Baringhorst/Ritter 1995). Ähnlich sieht auch Ursula Hornung keinen „Umbruch“ im Sinne einer qualitativ neuen Stufe im Geschlechterverhältnis“ und beurteilt die gegenwärtige Situation als „Reproduktion althergebrachter Ungleichheiten im neuen Gewand“ (Hornung 2000: 29).

Die Frage, die sich daran anschließt, ist nun, inwiefern dies alles seinen Niederschlag im Militär und in unserem Fall eben in der Bundeswehr findet. Mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes einerseits und den eingeleiteten Maßnahmen im Bundesministerium der Verteidigung andererseits sind die politischen und juristischen Fragen weitestgehend geklärt, und es steht fest, dass beginnend ab Januar 2001 Frauen die Möglichkeit haben, in sämtlichen Bereichen in der Bundeswehr tätig zu sein. Vor dem Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Entwicklung, die bislang eine durchgreifende und nachhaltige Verbesserung eben nicht erkennen lässt, ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Frauen, die sich für eine berufliche Tätigkeit in der Bundeswehr interessieren, nicht unwesentlich sein wird. Zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Berichts liegen Informationen vor, wonach bislang mehrere tausend Frauen ihr prinzipielles Interesse an einer Tätigkeit in den Streitkräften signalisiert und sich rund 2.000 Bewerberinnen für die Laufbahnen der Unteroffiziere und Mannschaften außerhalb des Sanitäts- und Militärmusikdienstes zu einem Prüfverfahren an den Annahmestellen gemeldet haben. Ihre Prüfergebnisse unterscheiden sich kaum von denen ihrer männlichen Mitbewerber. Trotz

---

7 Auch eine Analyse von Heiratsinseraten ergibt, dass „die Geschlechtsrollen (...) verhältnismäßig konstant geblieben [sind] (...) und somit (...) von einer Revolutionierung der Geschlechtsrollen nicht gesprochen werden [kann]“. (Gern 1992: 207f.)

der bis heute relativ geringen Zahl von Bewerberinnen geht man im deutschen Verteidigungsministerium langfristig von einem Anteil von 15.000 Frauen am geplanten Gesamtumfang von 280.000 Soldaten der Bundeswehr aus.

Diese vergleichsweise niedrigen Bewerberinnen-Zahlen zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind jedoch auch vor dem Hintergrund der derzeitigen Diskussion um eine Strukturreform der Bundeswehr zu betrachten, die Unsicherheit verbreitet. Mittel- und langfristig sind eher steigende, wenn auch, abhängig von der tatsächlichen Entwicklung der derzeit recht optimistischen Konjunkturprognosen, moderat steigende Bewerberinnenzahlen erwartbar. Die Bundeswehr der Zukunft wird also unweigerlich auch eine weibliche sein.

Eine solche Veränderung kann nicht ohne Wirkung auf diejenigen bleiben, die bereits in der Bundeswehr tätig sind. Unsere Analyse verfolgte das Ziel, Einstellungen von männlichen Soldaten zur Frage der weiteren Integration von Frauen in die deutschen Streitkräfte zu untersuchen und Personengruppen oder Verwendungsbereiche zu identifizieren, in denen unter Umständen besondere Vorbehalte gegen eine Einbeziehung von Frauen bestehen. Unsere Studie hat die Existenz solcher Vorbehalte herausgearbeitet und auch Gruppen von Soldaten benannt, in denen derartige Meinungsbilder auftreten.

Die Vorbehalte bestehen in ihrer inhaltlichen Form aus zwei analytisch zu trennenden Deutungsmustern, die aus der Sexismus-Forschung bereits hinlänglich bekannt sind. Es handelt sich zum einen um eine traditionale Form von Einstellungen gegenüber Frauen, die wir hinter einem stark traditionellen Bild von Militär und Mann vermuten, und zum anderen um eine moderne oder subtile Form von Einstellungen gegenüber dem weiblichen Geschlecht, die sehr stark auf die Faktoren Konkurrenz von Frauen im eigenen Berufsfeld und Dienstgerechtigkeit zurückgeht. In der Praxis treten diese beiden Argumentationslinien auch nebeneinander auf, d. h. beide können von ein und derselben Person vertreten werden.

Fragt man nun nach Personengruppen in den Streitkräften, die solchen Denkmustern anhängen, und nach Verwendungsbereichen, in denen solche Denkmuster überdurchschnittlich stark zu Tage treten, so konnte unsere Untersuchung die folgenden Gruppen und Bereiche identifizieren:

- Im Heer finden sich stärkere Vorbehalte gegen die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen, die überwiegend auf traditionelle Bilder von Militär und entsprechende traditionale Vorstellungen vom Geschlechterverhältnis zurückgeführt werden können.
- Soldaten auf Zeit, und insbesondere diejenigen mit kürzerer Verpflichtungszeit, äußern ebenfalls stärkere Vorbehalte, was vornehmlich mit der Konkurrenz von Frauen im Berufsfeld Bundeswehr erklärt werden kann.
- Soldaten, die bereits über konkrete Erfahrungen mit Frauen als weibliche Soldaten in ihrem unmittelbaren beruflichen Umfeld verfügen (Sanitätsdienst), hegen stärkere Vorbehalte, die neben den tatsächlichen Eindrücken der Konkurrenz von Frauen

in der Bundeswehr auch auf empfundene Ungleichbehandlung zurückgehen können.

Wir erwarten, dass sich diese verschiedenen Ausprägungen von Vorbehalten auf der konkreten Verhaltensebene niederschlagen werden. Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Frauen erschweren generell die Kooperation zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz, also auch am Arbeitsplatz Bundeswehr. Und je stärker die Vorbehalte sind, desto konfliktträchtiger könnte sich die Zusammenarbeit gestalten. Die Integration von Frauen in die Bundeswehr dürfte demnach keineswegs reibungslos und konfliktfrei verlaufen. Umso wichtiger erscheint uns, dass die politische und militärische Führung der Bundeswehr wie auch die Vorgesetzten und Ausbilder in die Truppe hinein das politische Signal senden, dass die Integration gewollt ist und umgesetzt wird. Die genannten Personengruppen und Bereiche, in denen besonders hohe ablehnende Einstellungen auftreten, sind verstärkt und gezielter auf die Integration von Frauen vorzubereiten. Ein Gender-Training erscheint uns unabdingbar, wenngleich es sicherlich nicht ein Allheilmittel sein wird und deswegen nicht den Erfolg der Integration von Frauen garantieren kann. Aber es kann mithelfen, diesen Erfolg herbeizuführen.

Ein solches Integrations-Training müsste neben anderem auch die von uns identifizierten Denkfiguren thematisieren und bearbeiten, die hinter den Vorbehalten männlicher Soldaten gegen die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stehen. Es sollte demnach die bei den Soldaten vorhandenen – und durchaus unterschiedlichen – Bilder von den Geschlechterrollen und dem Geschlechterverhältnis herausarbeiten, sie in Frage stellen, prüfen und vergleichen, um die berechtigten wie auch die unberechtigten Ängste der Männer abzubauen. Darüber hinaus sollte es die Themen Gerechtigkeit und Gleichbehandlung der



Geschlechter aufgreifen.

Aus den Befunden unserer Untersuchung ergeben sich aus unserer Sicht ferner die folgenden Empfehlungen:

- Im Sanitätswesen ist eine Gleichbehandlung der Geschlechter angeraten. Die besondere Behandlung weiblicher Soldaten (etwa: Ausnahme vom Wachdienst, Haarschnitt, Schmuck) sollte aufgehoben werden.
- Bei Soldaten auf Zeit und insbesondere bei den jüngeren unter ihnen scheint ein Gender-Training geboten zu sein. Die Konkurrenz-Ängste können dabei schwerlich vollständig abgebaut werden, doch könnten sie durch die Akzentuierung der geschlechtsneutralen Behandlung der Soldaten, gemildert werden.
- Im Heer sollten Schwerpunkte des Gender-Trainings gebildet werden. Durch die Heranziehung einer im Vergleich zu Luftwaffe und Marine überproportional größeren Zahl von Personen, könnten die Inhalte eines Gender-Trainings breiter in die Truppe hinein vermittelt werden.
- Vor dem Hintergrund der stärkeren Vorbehalte im Heer empfiehlt es sich, den diskutierten Gedanken eines weitgehenden Entgegenkommens gegenüber der Frau bezüglich des Ausbildungs- wie des Einsatzstandortes zu überdenken. Aus unserer Sicht sollten Frauen insbesondere während der Ausbildung

nicht als Einzelpersonen, d. h. als alleinige Frau in der ausbildenden Einheit auftreten. Stattdessen sollten jeweils mehrere Frauen gemeinsam ihre Ausbildung durchlaufen.

Die Einstellungen und Vorbehalte der Soldaten sollten unserer Einschätzung nach ernst genommen werden. Nur wenn sich die Organisation ihrer glaubhaft annimmt, kann die Integration von Frauen in die Bundeswehr gelingen.

## **Literatur**

- Alemann, Ulrich von** (Hrsg.) (1995): Politikwissenschaftliche Methoden. Grundriß für Studium und Forschung. Opladen.
- Allport, Gordon W.** (1954): The Nature of Prejudice. Reading, Mass.
- Backhaus, Klaus** et al. (1996): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 8. verbesserte Auflage. Berlin et al.
- Batscheider, Tordis** (1993): Friedensforschung und Geschlechterverhältnis. Zur Begründung feministischer Fragestellungen in der kritischen Friedensforschung. Marburg.
- Bauer, Tobias** (2000): Die Familienfalle. Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiographie auswirkt – Eine ökonomische Analyse. Chur – Zürich.
- 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.
- Benokraitis, Nijole V.; Feagin, Joe R.** (1995): Modern Sexism. Blatant, Subtle, and Covert Discrimination. 2. Auflage. Englewood Cliffs, N.J.
- Bierhoff, Hans Werner; Cohen, Ronald L.; Greenberg, Jerald** (Hrsg.) (1986): Justice in Social Relations. New York – London.
- Böhnisch, Lothar; Winter, Reinhard** (1993): Männliche Sozialisation. Weinheim – München.

- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola** (1995): Forschungsmethoden und Evaluation. 2. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Berlin et al.
- Braun, M.** (1985): Rationale Akteure und institutionelle Regelungen in Militärorganisationen. In: *SOWI-Berichte* Bd. 39: 1–164.
- Brosius, Felix** (1998): SPSS 8.0. Professionelle Statistik unter Windows. Bonn.
- Bühl, Achim; Zöfel, Peter** (1999): SPSS Version 8. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. 5. überarbeitete und erweiterte Auflage. Bonn et al.
- Bürklin, Wilhelm** (1995): Grundlagen empirischer Sozialforschung anhand der Umfrageforschung: Wer wählt warum die GRÜNEN? In: Alemann 1995: 141–200.
- Bürklin, Wilhelm** (1997): Bestimmungsgründe innerparteilicher Partizipation. In: Bürklin/Neu/Veen 1997: 73–158.
- Bürklin, Wilhelm; Neu, Viola; Veen, Hans-Joachim** (Hrsg.) (1997): Die Mitglieder der CDU. *Interne Studien der KAS* Nr. 148. Sankt Augustin.
- Bundesminister der Verteidigung** (ohne Jahr [2000]): Die Bundeswehr – sicher ins 21. Jahrhundert. Eckpfeiler für eine Erneuerung von Grund auf. Ohne Ort [Bonn].
- Bundesministerium der Verteidigung** (BMVg) (1999): Bestandsaufnahme. Die Bundeswehr an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Bonn.
- Bundesministerium der Verteidigung** (BMVg) (2000): Frauen in der Bundeswehr (Broschüre des Referats Öffentlichkeitsarbeit/Nachwuchswerbung im Presse- und Informationsstab). Bonn.

- Bundesministerium der Verteidigung** (fachliche Beratung) (1997): 1000 Stichworte zur Bundeswehr. Hamburg – Berlin – Bonn.
- Connell, Robert W.** (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft** (1999): Qualitätskriterien der Umfrageforschung. Denkschrift. Quality Criteria for Survey Research. Memorandum. Hrsg. von Max Kaase. Berlin.
- Deutsche Shell** (Hrsg.) (2000): Jugend 2000. 2 Bde. 13. Shell Jugendstudie. Konzeption und Koordination: Arthur Fischer et al. Opladen.
- Diemann, Andreas** (1996): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 2. durchgesehene Auflage. Reinbek bei Hamburg.
- Dovermann, Ulrich; Reiberg, Ludger** (Red.) (1998): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Bonn.
- Dunivin, Karen O.** (1994): Military Culture: Change and Continuity. *Armed Forces & Society*, 20: 4, 531–547.
- Eckes, Thomas; Six-Materna, Iris** (1998): Leugnung von Diskriminierung: Eine Skala zur Erfassung des modernen Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 29: 3, 224–238.
- Elias, Norbert** (1989): Studien über die Deutschen. Machtkämpfe und Habitusentwicklung im 19. und 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main.
- Elias, Norbert** (1997): Wandlungen der Machtbalance zwischen den Geschlechtern. Eine prozeßsoziologische Untersuchung am Beispiel des antiken Römerstaats. In: Friedrichs/Mayer/Schluchter 1997: 125–149.

- Elshtain, Jean Bethke** (1987): *Women and War*. New York.
- Europäischer Gerichtshof** (EuGH) (2000): EU-Recht erlaubt Frauen Dienst mit der Waffe. Der Europäische Gerichtshof widerspricht in seinem Urteil zum Tätigkeitsfeld von Soldatinnen in der Bundeswehr den deutschen Bestimmungen. *Frankfurter Rundschau*, 12. Januar 2000, S. 10.
- Falter, Jürgen W.; Jaschke, Hans-Gerd; Winkler, Jürgen R.** (Hrsg.) (1996): *Rechtsextremismus. Ergebnisse und Perspektiven der Forschung. PVS-Sonderheft 27*. Opladen.
- Faludi, Susan** (1995): *Backlash. Die Männer schlagen zurück*. Reinbek bei Hamburg.
- Friedrich, Walter; Förster, Peter; Starke, Kurt** (Hrsg.) (1999): *Das Zentralinstitut für Jugendforschung Leipzig 1966–1990. Geschichte, Methoden, Erkenntnisse*. Berlin.
- Friedrichs, Jürgen; Mayer, Karl Ulrich; Schluchter, Wolfgang** (Hrsg.) (1997): *Soziologische Theorie und Empirie*. Opladen.
- Fritzsche, Klaus** (1984): *Konservatismus*. In: Neumann 1984: 65–105.
- Fröhling, Hans Günter** (2000): *Die Bundeswehr als erweitertes Berufsbild für Frauen und Soldaten. Zentrum Innere Führung Arbeitspapier Nr. 2*. Koblenz – Strausberg – Lahnstein.
- Geißler, Rainer** (1992): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur gesellschaftlichen Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland*. Bonn.
- Gern, Christiane** (1992): *Geschlechtsrollen: Stabilität oder Wandel? Eine empirische Analyse anhand von Heiratsinseraten*. Opladen.
- Giddens, Anthony** (1995): *Soziologie*. Graz – Wien.

- Greiffenhagen, Martin; Greiffenhagen, Sylvia** (1993): Ein schwieriges Vaterland. Zur politischen Kultur im vereinigten Deutschland. München – Leipzig.
- Grosch, Harald; Leenen, Wolf Rainer** (1998): Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens. In: Dovermann/Reiberg 1998: 29–46.
- Gukenbiehl, Hermann L.** (1998): Bildung und Bildungssystem. In: Schäfers/Zapf 1998: 85–100.
- Hahn, Kornelia; Burkart, Günter** (Hrsg.) (1998): Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen. Opladen.
- Heinecken, Lindy** (1998): The Challenges of Transformation: SANDF Officers' Attitudes Towards Integration, Affirmative Action, Women in Combat and Language Usage. *Scientia Militaria*, 28: 2, 220–235.
- Hoecker, Beate** (1999): Lern- und Arbeitsbuch Frauen, Männer und die Politik. Bonn.
- Höher, Sabine** (2000): Achtung! Die Frauen kommen. *Die Welt*, 10. Dezember 2000.
- Hoffmann-Lange, Ursula** (1996): Das rechte Einstellungspotential in der deutschen Jugend. In: Falter/Jaschke/Winkler 1996: 121–137.
- Hollstein, Walter** (1996): Ende der Frauenpolitik? Zur unvollendeten Emanzipation von Männern und Frauen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 42, 41–46.
- Holzcamp, Christine** (1994): Wir – nicht nur die anderen ... Rassismus, Dominanzkultur, Geschlechterverhältnis. In: Tillner 1994: 37–47.

- Hornung, Ursula** (2000): Stachel ‚Geschlecht‘. Der soziologische Diskurs über den Wandel und die Zukunft in Arbeit, Ökonomie und Geschlechterverhältnis – ein Überblick. *Soziologie*, 3. Hier entnommen dem 62. Rundbrief der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie – Juli 2000: 26–35.
- Inglehart, Ronald** (1977): The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics. Princeton, N.J.
- Inglehart, Ronald** (1989): Kultureller Umbruch. Wertwandel in der westlichen Welt. Frankfurt am Main – New York.
- Institut für Demoskopie Allensbach** (2000): Fraueninteressen und Frauenpolitik. Eine Repräsentativbefragung zu den Interessen von Frauen und ihren Erwartungen an die Politik. Allensbach. [Download der Internet-Version unter <http://www.bmfsfj.de>]
- Jansen, Mechtild** (1994): Täterin, Zuarbeiterin, Opfer – Frauen, Rechtsextremismus und Gewalt. Konsequenzen für feministische Politik. In: Tillner 1994: 65–88.
- Jansen, Mechtild M.; Baringhorst, Sigrid; Ritter, Martina** (Hrsg.) (1995): Frauen in der Defensive? Zur backlash-Debatte in Deutschland. Münster.
- Kirchhoff, Sabine** et al. (2000): Machen wir doch einen Fragebogen. Opladen.
- Klages, Helmut** (1998): Werte und Wertewandel. In: Schäfers/Zapf 1998: 698–709.
- Klein, Paul; Kriesel, Werner** (1993): Männliche und weibliche Bewerber für die Laufbahn der Sanitätsoffiziere der Bundeswehr – Ein empirischer Vergleich. *SOWI-Arbeitspapier* Nr. 80. München.
- Kolinsky, Eva** (1992): Women in the New Germany: The East-West Divide. In: Smith et al. 1992: 264–280.



- Kommission „Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr“** (Hrsg.) (2000): Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr. Bericht der Kommission an die Bundesregierung. Berlin – Bonn.
- Koppetsch, Cornelia** (1998): Liebe und Partnerschaft: Gerechtigkeit in modernen Paarbeziehungen. In: Hahn/Burkart 1998: 11–129.
- Korff, Max-Georg Frhr. von** (1996): Gender-Training in Streitkräften. *Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, Kurzinformation* Nr. 15/96 vom 19. September 1996.
- Kümmel, Gerhard; Klein, Paul; Lohmann, Klaus** (2000a): Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen. *SOWI-Gutachten* Nr. 1/2000 vom 14. Februar 2000. Strausberg.
- Kümmel, Gerhard; Klein, Paul; Lohmann, Klaus** (2000b): Zwischen Differenz und Gleichheit. Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen. *SOWI-Berichte* Bd. 69. Strausberg.
- Lemke, Christiane** (1991): Die Ursachen des Umbruchs. Politische Sozialisation in der ehemaligen DDR. Opladen.
- List, Hans Peter; Ossietzky, Carl von** (2000): Multivariate Statistische Methoden und ihre Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Münc:Organisation und Entscheidung. Opladen.
- Luhmann, Niklas** (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen.
- Menzel, Kathrin** (Red.) (2000): Die Abendröte der Industriegesellschaft. Chance für Frauen? Reihe *Analysen und Positionen* der *Konrad-Adenauer-Stiftung*. Sankt Augustin.
- Meuser, Michael** (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen.

- Meyer, Sibylle; Schulze, Eva** (1997): Nichteheleiche Lebensgemeinschaften – Eine Möglichkeit zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses? In: Friedrichs/Mayer/Schluchter 1997: 313–356.
- Müller, Walter; Haun, Dietmar** (1997): Bildungsungleichheit im sozialen Wandel. In: Friedrichs/Mayer/Schluchter 1997: 333–374.
- Neumann, Franz** (Hrsg.) (1984): Handbuch Politischer Theorien und Ideologien. Erweiterte Fassung der 1. Auflage. Reinbek bei Hamburg.
- Oestreich, Heide** (2000): Feigheit vor der Frau. Ausweitung der Kampfzone. *die tageszeitung*, 7. Dezember 2000.
- Pollack, Detlef** (2000): Wirtschaftlicher, sozialer und mentaler Wandel in Ostdeutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 40, 13–21.
- Reißner, Franz** (2000): Erfahrungen aus der Integration von Soldatinnen in das Österreichische Bundesheer. Unveröffentlichtes Manuskript. Wien.
- Rommelspacher, Birgit** (1994): Rassismus und Rechtsextremismus. Der Streit um die Ursachen. In: Tillner 1994: 11–26.
- Rosenstiel, Lutz von; Stengel, Martin** (1987): Identifikationskrise? Zum Engagement in betrieblichen Führungspositionen. Bern.
- Schäfers, Bernard; Zapf, Wolfgang** (Hrsg.) (1998): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen.
- Schaffer, Hanne Isabell** (1992): Lebenskonzepte und Zeiterfahrungen junger Männer. Zur Bedeutung gewandelter Lebensvorstellungen für die Bundeswehr. *SOWI-Arbeitspapier* Nr. 63. München.
- Schlegel, Uta** (1999): Geschlechter- und Frauenforschung. In: Friedrich/Förster/Starke 1999: 373–395.

- Schmermund, Anke** (1998): Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die Notwendigkeit von Frauenförderung. Die Bewertung einer Personalentscheidung auf Führungsebene in Abhängigkeit vom Geschlecht der urteilenden und der sich bewerbenden Personen. Diplomarbeit im Fach Psychologie an der Philipps-Universität Marburg.
- Schmidt, Hans Dieter** et al. (1973): Frauenfeindlichkeit. Sozialpsychologische Aspekte der Misogynie. München.
- Schmidt-Mummendey, Amélie; Schmerl, Christiane; Schmidt, Hans Dieter** (1973): Ist das Vorurteil gegenüber der Frau solider Bestandteil eines autoritär-konservativen Syndroms? In: Schmidt et al. 1973: 101–122.
- Seifert, Ruth** (1991): Frauen, Männer und Militär: Eine Ergänzung militärsoziologischer Perspektiven. *SOWI-Arbeitspapier* Nr. 46. München.
- Seifert, Ruth** (1992a): Frauen, Männer und Militär (II): Vier Thesen zur Männlichkeit (in) der Armee. *SOWI-Arbeitspapier* Nr. 61. München.
- Seifert, Ruth** (1992b): Soldatische Subjektivität, gesellschaftlicher Wandel und Führungsanforderungen: Plädoyer für eine Subjektivperspektive in der Militärsoziologie. *SOWI-Arbeitspapier* Nr. 69. München.
- Seifert, Ruth** (1996): Militär, Kultur, Identität. Individualisierung, Geschlechterverhältnisse und die soziale Konstruktion des Soldaten. Bremen.
- Silbermann, Alphons; Hüasers, Francis** (1995): Der ‚normale‘ Haß auf die Fremden. Eine sozialwissenschaftliche Studie zu Ausmaß und Hintergründen von Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. München.

- Smith, Gordon** et al. (Hrsg.) (1992): Developments in German Politics. Durham.
- Sohst, Jörg** (2000): Alle Laufbahnen stehen offen. *Truppenpraxis/Wehrausbildung*, 44: 6, 387–393.
- Spence, Janet T.; Hahn, Eugene D.** (1997): The Attitudes Toward Women Scale and Attitudes Change in College Students. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 17–34.
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.) (1997): Datenreport 1997. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Zweite durchgesehene Auflage. Bonn.
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.) (2000): Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Staufenbiel, Wolfgang** (1992): Frauen im Bundesgrenzschutz. Bericht über die gemeinsame Ausbildung von Männern und Frauen im 2. Dienstjahr. *Fortbildung Aktuell*, 2, 16–22.
- Sternecker, P.** (1992): Kulturelle Identität und interkulturelles Lernen. Opladen.
- Stier, Winfried** (1999): Empirische Forschungsmethoden. 2. verbesserte Auflage. Berlin et al.
- Swim, Janet K.; Cohen, Laurie L.** (1997): Overt, Covert, and Subtle Sexism. A Comparison Between the Attitudes Toward Women and Modern Sexism Scales. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 103–118.
- Swim, Janet K.** et al. (1995): Sexism and Racism: Old-Fashioned and Modern Prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68: 2, 199–214.

- Tannen, Deborah** (2000): ‚Warum sagen Sie nicht, was Sie meinen?‘  
Jobtalk. Wie Sie lernen, am Arbeitsplatz miteinander zu reden.  
München.
- Tillmann, Klaus-Jürgen** (1997): Sozialisationstheorien. Eine Einführung  
in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Sub-  
jektwerdung. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg.
- Tillner, Christiane** (Hrsg.) (1994): Frauen – Rechtsextremismus,  
Rassismus, Gewalt. Feministische Beiträge. Münster.
- Tougas, Francine; Veilleux, France** (1990): The Response of Men to  
Affirmative Action Strategies for Women: The Study of a Predictive  
Model. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 22: 4,  
424–432.
- Tougas, Francine** et al. (1995): Neosexism: Plus Ça Change, Plus  
C’est Pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21: 8,  
842–849.
- Twenge, Jean M.** (1997): Attitudes Toward Women, 1970–1995: A  
Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 35–51.
- Ullrich, Carsten G.** (2000): Die soziale Akzeptanz des Wohlfahrts-  
staates. Ergebnisse, Kritik und Perspektiven einer Forschungsrich-  
tung. *Soziale Welt*, 51: 2, 131–152.
- Verba, Sidney; Schlozman, Kay Lehman; Brady, Henry E.** (1995):  
Voice and Equality. Civic Voluntarism in American Politics. Cam-  
bridge, Mass.
- Vogt, Wolfgang R.** (Hrsg.) (1983): Sicherheitspolitik und Streitkräfte  
in der Legitimitätskrise. Analysen zum Prozeß der Delegitimierung  
des Militärischen im Kernwaffenzeitalter. Baden–Baden.

- Wachtler, Günter** (1983): Struktur- und Funktionswandel der Streitkräfte. Eine gesellschaftstheoretische Neuorientierung der Militärsoziologie. In: Vogt 1983: 59–77.
- Wagner, Ulrich; Schmermund, Anke** (1999a): Einstellungen zu Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung. Manuskript zur Veröffentlichung in der *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*.
- Wagner, Ulrich; Schmermund, Anke** (1999b): Women and Men in German Universities: Differences in Qualifications and Academic Positions. Paper Presented at the 12<sup>th</sup> General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology, Oxford (England), July 6–11, 1999.
- Wagner, Ulrich; Zick, Andreas** (1990): Psychologie der Intergruppenbeziehungen: Der ‚Social Identity Approach‘. *Gruppendynamik*, 21, 319–330.
- Walter, Bernd** (1999): Frauen in Uniform – Oder: Die Schwierigkeit, eine Männerdomäne zu stürmen. *Die Polizei*, 12, 356–360.
- Whiteley, Paul F.; Richardson, Jeremy; Seyd, Patrick** (1994): True Blues. The Politics of Conservative Party Membership. Oxford.
- Wobbe, Theresa** (1994): Welten der Gewalt: Sexismus und Rassismus. In: Tillner 1994: 27–36.
- Zick, Andreas** (1997): Vorurteile und Rassismus. Eine sozialpsychologische Analyse. Münster.
- Zulehner, Paul M.; Volz, Rainer** (1999): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. 3. Auflage. Ostfildern.



## Anhang

### Fragebogen

(...)

#### IV. Es folgen nun noch einige Aussagen zur Integration von Frauen in die Bundeswehr.

- |    |  |                           |   |   |   |   |   |   |                |
|----|--|---------------------------|---|---|---|---|---|---|----------------|
| 1. | Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft.                                  | Stimme überhaupt nicht zu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Stimme voll zu |
| 2. | Wenn Frauen in alle Bereiche der Bundeswehr hinein dürfen, wird die Bundeswehr ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen können. | Stimme überhaupt nicht zu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Stimme voll zu |
| 3. | Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell keine Kampffunktionen ausüben.   | Stimme überhaupt nicht zu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Stimme voll zu |
| 4. | Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.                              | Stimme überhaupt nicht zu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Stimme voll zu |
| 5. | Wenn künftig in meiner eigenen Einheit weibliche Soldaten tätig sind, wird es mehr Probleme im Dienstalltag geben als früher.          | Stimme überhaupt nicht zu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Stimme voll zu |



6.	Ich kann mir gut vorstellen, in meiner eigenen Einheit mit Frauen zu arbeiten.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
7.	Ich finde, dass Frauen als militärische Vorgesetzte ungeeignet sind.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
8.	Streitkräfte, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind, verlieren keineswegs an Kampfkraft.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
9.	Frauen sind in der Männerwelt Bundeswehr nichts als Störfaktoren.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
10.	Mit der weiteren Öffnung der Bundeswehr für Frauen werden die mit Sexualität verbundenen Probleme zunehmen.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
11.	Ich glaube, dass die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen die Emanzipation der Frau vorantreibt.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
12.	Frauen sollten in der Bundeswehr als Soldatinnen gar nicht Dienst tun dürfen.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
13.	Frauen sollten bei der Bundeswehr auch weiterhin nur im Sanitäts- oder Militärmusikdienst eingesetzt werden.	Stimme über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu

14. Frauen sollten bei der Bundeswehr in allen Bereichen, jedoch mit Ausnahme der Kampfverwendungen, eingesetzt werden.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
15. Es sollte in allen Bereichen der Bundeswehr keine Einschränkungen für einen Einsatz von Frauen geben.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
16. Wenn Frauen in allen Bereichen freiwillig Dienst tun können, dann sollte auch eine Wehrpflicht für Frauen eingeführt werden.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
17. Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, sind für Frauen ungeeignet.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
18. Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
19. Weibliche Soldaten können in Auslandseinsätzen, die häufig Verhandlungsgeschick erfordern, sehr gut eingesetzt werden.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
20. Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu
21. Sollten Frauen in allen Bereichen zugelassen werden, so darf es für sie keine Sonderbedingungen geben.	Stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	6	Stimme voll zu

22. Frauen werden den Umgangston in den Streitkräften verändern.
- Stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 6 Stimme voll zu

**V. Angaben zur Person**

1. Wie alt sind Sie? (Angabe in Jahren) \_\_\_\_\_
2. Welchen Schulabschluss haben Sie?
- Keinen
- Hauptschulabschluss
- Erweiterten Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Allgemeine Hochschulreife (Abitur)
- Anderes \_\_\_\_\_
3. Haben Sie eine Berufsausbildung? (Mehrfachantworten möglich)
- Nein
- Eine abgeschlossene Ausbildung  als \_\_\_\_\_
- Einen Berufsfachschulabschluss  als \_\_\_\_\_
- Einen Fachhochschulabschluss  als \_\_\_\_\_
- Einen Hochschulabschluss  als \_\_\_\_\_
4. Wie ist Ihr Fa- Ledig (allein lebend)

- milienstand?
- Partnerschaft/Lebensgemeinschaft
- Verheiratet
- Geschieden/getrennt lebend
- Verwitwet
5. Wenn Sie verheiratet sind oder in einer Partner-/Lebensgemeinschaft leben: Ist Ihr Partner berufstätig?
- Nein
- Ja
6. Haben Sie Kinder?
- Nein
- Ja
- a) Wenn Ja: Wie viele? \_\_\_\_\_
- b) Wenn Ja: Wie viele leben in Ihrem Haushalt? \_\_\_\_\_
7. Welcher Religion bzw. Konfession gehören Sie an?
- Keiner Konfession
- Evangelisch
- Katholisch
- Jüdisch-mosaisch
- Islamisch
- Andere Konfession/Religionszugehörigkeit  welche? \_\_\_\_\_
8. Wie viele Einwohner hat der Ort, in dem Sie Ihren Hauptwohnsitz haben? \_\_\_\_\_

9. In welchem Bundesland sind Sie **überwiegend** aufgewachsen? Bitte entscheiden Sie sich für ein Bundesland.

- |                     |                          |                        |                          |
|---------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| Schleswig-Holstein  | <input type="checkbox"/> | Saarland               | <input type="checkbox"/> |
| Hamburg             | <input type="checkbox"/> | Brandenburg            | <input type="checkbox"/> |
| Niedersachsen       | <input type="checkbox"/> | Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> |
| Bremen              | <input type="checkbox"/> | Sachsen                | <input type="checkbox"/> |
| Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> | Sachsen-Anhalt         | <input type="checkbox"/> |
| Hessen              | <input type="checkbox"/> | Thüringen              | <input type="checkbox"/> |
| Rheinland-Pfalz     | <input type="checkbox"/> | Berlin (ehemals Ost)   | <input type="checkbox"/> |
| Baden-Württemberg   | <input type="checkbox"/> | Berlin (ehemals West)  | <input type="checkbox"/> |
| Bayern              | <input type="checkbox"/> | Anderes                | <input type="checkbox"/> |

\_\_\_\_\_

10. In welchem Bundesland befindet sich Ihr derzeitiger Dienstort?

- |                     |                          |                            |                          |
|---------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Schleswig-Holstein  | <input type="checkbox"/> | Saarland                   | <input type="checkbox"/> |
| Hamburg             | <input type="checkbox"/> | Brandenburg                | <input type="checkbox"/> |
| Niedersachsen       | <input type="checkbox"/> | Mecklenburg-<br>Vorpommern | <input type="checkbox"/> |
| Bremen              | <input type="checkbox"/> | Sachsen                    | <input type="checkbox"/> |
| Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> | Sachsen-Anhalt             | <input type="checkbox"/> |
| Hessen              | <input type="checkbox"/> | Thüringen                  | <input type="checkbox"/> |
| Rheinland-Pfalz     | <input type="checkbox"/> | Berlin (ehemals<br>Ost)    | <input type="checkbox"/> |
| Baden-Württemberg   | <input type="checkbox"/> | Berlin (ehemals<br>West)   | <input type="checkbox"/> |
| Bayern              | <input type="checkbox"/> | Anderes                    | <input type="checkbox"/> |

\_\_\_\_\_

11. Wie weit ist Ihr  
Hauptwohnsitz von  
Ihrem jetzigen  
Standort entfernt?

(Angabe in km)

\_\_\_\_\_

- |  |                |                          |
|--|----------------|--------------------------|
| 12. Welchen beruflichen<br>Status hatten Sie vor<br>Ihrem Eintritt in die<br>Bundeswehr? | Schüler        | <input type="checkbox"/> |
|  | Student        | <input type="checkbox"/> |
|  | Auszubildender | <input type="checkbox"/> |
|  | Umschüler      | <input type="checkbox"/> |
|  | Angestellter   | <input type="checkbox"/> |

- |   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
|   | Arbeiter                                    | <input type="checkbox"/> |
|   | Beamter                                     | <input type="checkbox"/> |
|   | Landwirt                                    | <input type="checkbox"/> |
|   | Selbstständig/freiberuflich                 | <input type="checkbox"/> |
|   | Arbeitslos                                  | <input type="checkbox"/> |
|   | Sonstiges (bitte nennen)                    | <input type="checkbox"/> |
|   | _____                                       |                          |
| 13. Seit wann sind Sie bei der Bundeswehr?  | (Monat / Jahr)                              | _____                    |
| 14. Zu welcher der aufgeführten Berufsgruppen gehören Sie?                        | <b>Offizier</b>                             | <input type="checkbox"/> |
|   | Stabsoffizier                               | <input type="checkbox"/> |
|   | Offizier                                    | <input type="checkbox"/> |
|   | Offizieranwärter                            | <input type="checkbox"/> |
|   | <b>Unteroffizier</b>                        | <input type="checkbox"/> |
|   | Unteroffizier m.P.                          | <input type="checkbox"/> |
|   | Unteroffizier o.P.                          | <input type="checkbox"/> |
|   | <b>Mannschaften</b>                         | <input type="checkbox"/> |
|   | Grundwehrdienstleistender                   | <input type="checkbox"/> |
|   | Freiwillig zusätzlich Wehrdienst Leistender | <input type="checkbox"/> |
| 15. Welchen Status haben Sie?   | Soldat auf Zeit                             | <input type="checkbox"/> |
|   | Berufssoldat                                | <input type="checkbox"/> |
| 16. Tragen Sie Personalverantwortung bzw. nehmen Sie Vorgesetztenfunktionen wahr? | Nein  | <input type="checkbox"/> |
|   | Ja  | <input type="checkbox"/> |
|   | Wenn Ja: Für wie viele Personen?            | _____                    |
| 17. Haben Sie in den letzten zwei Jahren  | Nein  | <input type="checkbox"/> |

an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen?

Ja

18. In welchem Bereich sind Sie tätig?

- |                             |                          |                                      |                          |  |                          |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| <b>Heer</b>                 | <input type="checkbox"/> | <b>Luftwaffe</b>                     | <input type="checkbox"/> | <b>Marine</b>                                    | <input type="checkbox"/> |
| Jäger/GebirgsjägerTr        | <input type="checkbox"/> | Fliegerischer Dienst                 | <input type="checkbox"/> | Seemännischer Dienst (Decksdst)                  | <input type="checkbox"/> |
| PanzergrenadierTr           | <input type="checkbox"/> | FlaRak-Dienst                        | <input type="checkbox"/> | Marineführungsdienst (Fm/Ortung/Navigation u.ä.) | <input type="checkbox"/> |
| Panzer/PzAufklärerTr        | <input type="checkbox"/> | Führungsdienst                       | <input type="checkbox"/> | Marinewaffendienst                               | <input type="checkbox"/> |
| ArtillerieTr                | <input type="checkbox"/> | Technischer Dienst/Versorgungsdienst | <input type="checkbox"/> | Schiffstechnischer Dienst/Logistik               | <input type="checkbox"/> |
| HeeresflugabwehrTr          | <input type="checkbox"/> | Stabsdienst                          | <input type="checkbox"/> | Verkehrswesen/Küstensicherungsdienst             | <input type="checkbox"/> |
| PionierTr                   | <input type="checkbox"/> | Lw-Sicherungstruppe                  | <input type="checkbox"/> | Stabsdienst                                      | <input type="checkbox"/> |
| ABC-AbwehrTr                | <input type="checkbox"/> | Sanitätsdienst                       | <input type="checkbox"/> | Sanitätsdienst                                   | <input type="checkbox"/> |
| FernmeldeTr/<br>TrFmVerbDst | <input type="checkbox"/> | Sonstiger Dienst (Bitte nennen)      | <input type="checkbox"/> | Fliegerischer Dienst                             | <input type="checkbox"/> |
| FeldjägerTr                 | <input type="checkbox"/> |                                      |                          | Marine allgemein                                 | <input type="checkbox"/> |
| FernspähTr/FschJgTr         | <input type="checkbox"/> |                                      |                          | Sonstiger Dienst (Bitte nennen)                  | <input type="checkbox"/> |
| TopographieTr               | <input type="checkbox"/> |                                      |                          |  |                          |
| SanitätsTr                  | <input type="checkbox"/> |                                      |                          |  |                          |
| NachschubTr                 | <input type="checkbox"/> |                                      |                          |  |                          |



- InstandsetzungsTr/   
InstDstaTr
- HeeresfliegerTr
- Stabsdienst
- Sonstige Truppe (Bitte   
nennen)

19. Viele Menschen verwenden die Begriffe „links“ und „rechts“, um unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie insgesamt an ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie sich auf der folgenden siebenstufigen Skala einstufen?

Links         Rechts

Sozialwissenschaftliches Institut  
der Bundeswehr

Strausberg, April 2000

## Beschreibung der gebildeten Variablen

### a) West-Herkunft versus Ost-Herkunft

Frage: *In welchem Land sind Sie überwiegend aufgewachsen? Bitte entscheiden Sie sich für ein Bundesland.*

1 = westdeutsche Herkunft

2 = ostdeutsche Herkunft

westdeutsche Herkunft:

Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland, Berlin (ehemals West)

ostdeutsche Herkunft:

Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin (ehemals Ost)

Die Kategorie „Anderes“ wurde als *missing* gewertet.

### b) Alter

Frage: *Wie alt sind Sie?*

Kategoriebildung Altersgruppen (für Mittelwertvergleiche)

1 = „bis 29 Jahre“

2 = „30 Jahre und älter“

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit der ursprünglichen Variablen gerechnet.

### c) Bildung

Frage: *Welchen Schulabschluss haben Sie?*

1 = keinen

2 = Hauptschulabschluss

3 = Erweiterten Hauptschulabschluss

4 = Realschulabschluss

5 = Fachhochschulabschluss

6 = Allgemeine Hochschulreife (Abitur)

Die Kategorie „Anderes“ wurde als *missing* gewertet.

### d) Kinder

Frage: *Haben Sie Kinder?*

1 = ja, ich habe Kinder

2 = nein, ich habe keine Kinder

**e) Stadt-Land**

Frage: *Wie viele Einwohner hat der Ort, in dem Sie Ihren Hauptwohnsitz haben?*

Kategoriebildung Stadt-Land-Kategorien (für Mittelwertvergleiche)

1 = „Land“ = bis 10.000 Einwohner

2 = „Kleinstadt“ = 10.000 bis 100.000 Einwohner

3 = „Großstadt“ = über 100.000 Einwohner

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit der ursprünglichen Variablen gerechnet.

**f) Verweildauer in der Bundeswehr**

Frage: *Seit wann sind Sie bei der Bundeswehr?*

Kategoriebildung Dienstzeit (für Mittelwertvergleiche)

1 = bis 1 Jahr

2 = über 1 Jahr bis 5 Jahre

3 = über 5 Jahre

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit der ursprünglichen Variablen gerechnet.

**g) Personalverantwortung**

Frage: *Tragen Sie Personalverantwortung bzw. nehmen Sie Vorgesetztenfunktion wahr?*

1 = nein, trage keine Personalverantwortung

2 = ja, trage Personalverantwortung

**h) Auslandseinsatz**

Frage: *Haben Sie in den letzten 2 Jahren an einem Auslandseinsatz der Bundeswehr teilgenommen?*

1 = nein

2 = ja

**i) Politische Selbsteinstufung**

Frage: *Viele Menschen verwenden die Begriffe ‚links‘ und ‚rechts‘, um unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie insgesamt an ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie sich auf der folgenden siebenstufigen Skala einstufen?*

1 = links

7 = rechts

**j) Heer versus andere Teilstreitkraft**

Frage: *In welchem Bereich sind Sie tätig?*

1 = Heer

2 = Luftwaffe

3 = Marine

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit folgendem Dummy berechnet:

1 = Heer

2 = andere Teilstreitkraft

**k) Offizier versus Nicht-Offizier**

Frage: *Zu welcher der aufgeführten Berufsgruppen gehören Sie?*

1 = Offizier

2 = Unteroffizier

3 = Mannschaften

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit folgendem Dummy berechnet:

1 = Offizier

2 = andere Dienstgradgruppe

**l) Verheiratet versus Nicht-Verheiratet**

Frage: *Wie ist Ihr Familienstand?*

1 = ledig (allein lebend)

2 = Partnerschaft/Lebensgemeinschaft

3 = verheiratet

4 = geschieden/getrennt lebend

5 = verwitwet

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit folgendem Dummy berechnet:

1 = verheiratet

2 = anderer Familienstand

**m) Religion**

Frage: *Welcher Religion bzw. Konfession gehören Sie an?*

1 = keiner Konfession

2 = Evangelisch

3 = Katholisch

4 = Jüdisch-mosaisch

5 = Islamisch

6 = andere Konfession bzw. Religionszugehörigkeit

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit folgendem Dummy berechnet:

- 1 = keine Konfession
- 2 = Konfession (aus 2-6)

**n) Arbeitslos**

Frage: *Welchen beruflichen Status hatten Sie vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr?*

- 1 = Schüler
- 2 = Student
- 3 = Auszubildender
- 4 = Umschüler
- 5 = Angestellter
- 6 = Arbeiter
- 7 = Beamter
- 8 = Landwirt
- 9 = Selbständig/freiberuflich
- 10 = arbeitslos
- 11 = sonstiges

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit folgendem Dummy berechnet:

- 1 = nicht arbeitslos vor Eintritt in Bundeswehr (gebildet aus allen Kategorien außer 10)
- 2 = arbeitslos vor Eintritt in Bundeswehr (gebildet aus Kategorie 10)

**o) Kampfnähe**

Frage: *In welchem Bereich sind Sie tätig?*

- 1 = Kampftruppe
- 2 = Kampfunterstützungstruppe
- 3 = Führungstruppe

Die Kategorie „Anderes“ wurde als *missing* gewertet.

Dabei wurden den formalen Kriterien entsprechend folgende Truppengattungen gemäß der Vorschriftenlage zusammengefasst:

***Kampftruppe***

Gebirgsjägertruppe	Zerstörer/Fregatte
Panzergrenadiertruppe	Schnellboot
Panzertruppe	Minensucher
PanzerAufklärertruppe	U-Boot

Fernspäh-/FallschirmJägerTruppe	Marinesicherung
Jagdbomber	Marineflieger
Jagdflieger	Waffentaucher
Luftwaffensicherung	

### ***Kampfunterstützungstruppe***

Panzerartillerie	Heeresflieger
Pioniere	Flugabwehr (Patriot)
Panzerflugabwehr	Flugabwehr (Hawk)

### ***Führungstruppe***

Fernmelder	Radarführung
Instandsetzung	Luftwaffenversorgung
Nachschub	Luftwaffenwerft
Transport	Bundeswehrzentrankrankenhaus
Lufttransport	Sanitätsakademie

### **p) Dienstliche Erfahrungen mit Frauen**

Dummy-Variable gebildet aus

1 = Einheit des Sanitätsdienstes

2 = alle anderen Einheiten

### **q) Soldat auf Zeit**

Frage: *Welchen Status haben Sie?*

1 = Grundwehrdienstleistender

2 = Freiwillig Wehrdienst Leistender

3 = Soldat auf Zeit

4 = Berufssoldat

Bi- und multivariate Zusammenhänge wurden mit folgendem Dummy berechnet:

1 = Soldat auf Zeit

2 = alle anderen Kategorien

*Synopse der Gruppen-Mittelwerte*

**Tabelle 7: Synopse der Mittelwerte der jeweiligen Gruppen auf der Skala *Haltung zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen***

(Der Mittelwert für die gesamte Stichprobe beträgt 44,59. Höhere Mittelwerte signalisieren Ablehnung, niedrigere Zustimmung. Tabelle *ohne* Signifikanztest für Mittelwertsunterschiede; vgl. Text und Tabelle 5)

<b>Betrachtete Gruppe</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Gruppengröße (n)</b>
<b>Alter</b>		
Altersgruppe bis 29 Jahre	46,4	1.594
Altersgruppe ab 30 Jahre	40,0	742
<b>Schulabschluss</b>		
Keinen Abschluss	57,3	20
Hauptschule	48,2	268
Erweiterte Hauptschule	45,5	113
Realschule	46,7	905
Fachhochschule	42,2	251
Abitur	41,4	836
<b>Familienstand</b>		
Ledig/alleinlebend	45,9	1.000
Partnerschaft	46,7	614
Verheiratet	40,8	731
Geschieden	44,9	46
Verwitwet	73,7	6
<b>Berufstätiger Partner</b>		
Partner berufstätig	43,2	893
Partner nicht berufstätig	43,6	371

<b>Betrachtete Gruppe</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Gruppengröße (n)</b>
<b>Kinder</b>		
Habe Kind(er)	42,2	692
Habe keine Kinder	45,2	1.618
<b>Religion</b>		
Konfessionslos	44,7	880
Evangelisch	43,7	838
Katholisch	44,5	604
Andere Konfession	54,9	39
<b>Stadt – Land</b>		
Land (bis 10.000 Einw.)	44,1	988
Kleinstadt (bis 100.000 Einw.)	44,3	833
Großstadt (über 100.000 Einw.)	44,1	397
<b>Ost-West</b>		
West-Herkunft	44,1	1.612
Ost-Herkunft	45,4	752
<b>Status vor Bundeswehr</b>		
(Um-)Schüler	42,4	1.126
Angestellter	46,4	281
Arbeiter	46,0	710
Sonstige Berufe	42,9	69
Arbeitslos	49,5	189
<b>Status in Bundeswehr</b>		
GWDL	45,7	632
FWDL	44,0	118
SaZ	47,6	775
BS	40,4	764
<b>Dienstgradgruppe</b>		
Offiziere	39,6	750
Unteroffiziere	47,6	658
Mannschaften	46,1	926



<b>Betrachtete Gruppe</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Gruppengröße (n)</b>
<b>Verweildauer in der Bundeswehr</b>		
Bis 1 Jahr	45,9	800
1 – 5 Jahre	47,7	506
Über 5 Jahre	41,6	995
<b>Personalverantwortung</b>		
Mit Personalverantwortung	43,4	1.056
Ohne Personalverantwortung	44,8	1.169
<b>Teilstreitkraft</b>		
Heer	46,9	1.083
Marine	43,6	655
Luftwaffe	41,7	650
<b>Kampfnähe</b>		
Kampftruppe	45,0	969
Kampfunterstützungstruppe	43,7	468
Führungstruppe	44,7	947
<b>Einheit</b>		
Panzerartillerie	45,9	97
Pioniere	48,7	55
Panzergranadiere	43,5	108
Panzer	49,9	55
Panzeraufklärer	54,0	76
Gebirgsjäger	47,8	79
Panzerflugabwehr	45,6	60
Fernmelder	38,5	77
Instandsetzung	47,1	130
Nachschub	46,1	31
Transport	46,1	87
Heeresflieger	41,3	76
Lufttransport 1	40,9	87
Lufttransport 2	45,6	67
Jagdbomber	43,5	44
Jagdflieger	36,4	33

<b>Betrachtete Gruppe</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Gruppengröße (n)</b>
<b>Einheit (Fortsetzung)</b>		
FlaRak (Patriot)	40,8	85
FlaRak (Hawk)	41,9	95
Radarführungsdienst	40,1	90
Luftwaffensicherung	47,5	35
Luftwaffenversorgung	37,3	98
Luftwaffenwerft	41,6	92
Zerstörer/Fregatte	43,1	118
Schnellboot	41,0	111
Minensucher	44,8	74
U-Boot	46,0	70
Marinesicherung	47,6	86
Marineflieger	35,6	41
Waffentaucher	46,9	39
Marinetechnik-Schule	48,5	85
Führungsakademie	36,1	58
BwZentralkrankenhaus	53,1	92
Sanitätsakademie	54,8	96
<b>Erfahrung mit Frauen im unmittelbaren beruflichen Umfeld</b>		
Mit Erfahrungen	54,0	188
Ohne Erfahrungen	43,9	2.196
<b>Auslandseinsatz</b>		
Mit Auslandseinsatz	44,7	506
Ohne Auslandseinsatz	44,2	1.793
<b>Politische Selbsteinstufung</b>		
Links 1	44,3	23
2	38,6	73
3	40,9	246
4	44,3	1.087
5	44,4	597
6	51,9	126
Rechts 7	46,4	46

## **Die Autoren**

**Heiko Biehl**, M.A., studierte Politikwissenschaft, Neuere Geschichte und Informationswissenschaft an der Universität des Saarlandes, der Freien Universität Berlin und der Universität Potsdam (1993–1997). Wissenschaftlicher Mitarbeiter im DFG-Projekt „Parteimitglieder im Vergleich. Partizipation und Repräsentation“ am Lehrstuhl „Innenpolitik/Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland“ bei Herrn Prof. Dr. Wilhelm Bürklin (1998–1999). Seit 1999 wissenschaftlicher Angestellter am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind: Soziologie der Parteien, Militärsoziologie, Sicherheitspolitik, Einsatzmotivation von Soldaten.

**Gerhard Kümmel** studierte Politikwissenschaft, Soziologie und Geschichte an der Philipps-Universität Marburg (1985–91). Promotionsstipendiat der Friedrich-Naumann-Stiftung (1991–94). Forschungsstipendiat des German Historical Institut, Washington, D. C. (1992). J. William Fulbright Dissertationspreis der Fulbright-Kommission (1996). Post-doc-Stipendiat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (1995–97). Dozent des Deutschen Akademischen Austauschdienstes an der University of Victoria in Victoria, B. C., Canada (Wintersemester 1996/1997). Seit Herbst 1997 wissenschaftlicher Angestellter am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind: Internationale Beziehungen, Sicherheitspolitik, Demokratisierungsforschung, Militärsoziologie, Soziologie der Gewalt.