

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT DER BUNDESWEHR
Berichte **Heft 20**

Ekkehard Lippert, Tjarck Rössler

Mädchen unter Waffen?

Gesellschafts- und sozialpolitische Aspekte

weiblicher Soldaten

München 1980

Alle Rechte vorbehalten

© 1980

ISSN 0342-2569

Druck: SOWI, München

Sozialwissenschaftliches

Institut der Bundeswehr

Schleissheimer Str. 418

8000 M Ü N C H E N 45

Telefon: 089/3 51 70 21

Frage: What about women? Can't the requirements of the volunteer services be met by accepting more women recruits?

Antwort: In order to make the numbers look better, this administration has told the services to recruit more and more women . . .

The people who are making these judgements don't know what they're talking about. They don't understand combat . . .

They're using the military forces as a vehicle for social change, disregarding the *raison d'être* for a military force, and that is: To have all hands deployable and all hands trained and ready to engage in sustained combat on land, sea or in the air.

Interview mit General William C. Westmoreland (Former Army Chief of Staff)

in: U.S. News & World Report
3. März 1980, S. 36

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder	11
1. Fragestellung	13
2. Weibliche Soldaten im internationalen Überblick	23
2.1. Belgien	23
2.2. Frankreich	27
2.3. Großbritannien	33
2.4. Kanada	43
2.5. Niederlande	47
2.6. Vereinigte Staaten von Amerika	49
2.7. Andere NATO-Staaten	98
2.7.1. Dänemark	98
2.7.2. Griechenland	100
2.7.3. Luxemburg	102
2.7.4. Italien	102
2.7.5. Norwegen	102
2.7.6. Portugal	103
2.7.7. Türkei	104
2.8. Schweiz	104
2.9. Israel	109
2.10. Sowjetunion	113
3. Ländervergleich	119
3.1. Anzahl der weiblichen Soldaten	122
3.2. Anlaß für die Einbeziehung weiblicher Soldaten	131
3.3. Status der weiblichen Soldaten	136

3.4.	Verwendungsbereiche für weibliche Soldaten	140
3.5.	Kampfverwendungen für weibliche Soldaten	149
3.6.	Zur Ökonomie weiblicher Soldaten	155
3.7.	Verhältnis der Geschlechter zueinander	164
4.	Funktionswandel des Militärs?	169
	Ausgewertete Literatur	173

VORWORT

Seit Jahren wird immer wieder festgestellt, daß sich die Öffentlichkeit nur sehr unzureichend mit im wahrsten Wortsinn so lebenswichtigen Problemen wie Sicherheitspolitik und Streitkräfte befaßt. Galt die Klage in der Vergangenheit eher noch der vernachlässigten Aufbauphase der Bundeswehr wie ihrer Konsolidierung im Bündnis und in der Bundesrepublik selbst, so besteht heute die Gefahr, daß weitreichende Probleme in den Bereichen "Manpower", Finanzen, Technik/Waffensysteme, Organisationsstrukturen und Motivation oder politisch-gesellschaftliche Legitimation überhaupt erst argumentativ wie politisch "bearbeitet" werden, wenn der Problemdruck eine in verschiedener Hinsicht rationale Bewältigung kaum noch erlaubt.

Sicherheitspolitik und Streitkräfte teilen mit den zentralen Elementen fortgeschrittener Industriegesellschaften die Merkmale zunehmender Komplexität, struktureller Abhängigkeiten und langfristiger Entwicklungsdeterminanten. Z.B. können von der Entscheidung für ein neues Waffensystem bis zu seiner Einführung in der Truppe zehn bis fünfzehn Jahre vergehen. Für welche Streitkräfte und für welche Gesellschaft werden diese Waffensysteme dann entwickelt?

Bei den meisten weiterreichenden politischen Entscheidungen wird eine relative Konstanz der derzeitigen Rahmenbedingungen angenommen. Die Angemessenheit aktueller politischer Entscheidungen für zukünftige Situationen hängt wesentlich von dem Willen wie der Fähigkeit ab, eben jene Zukunft so weit wie möglich zu antizipieren, vorauszuahnen. Die Zukunft besteht dabei nicht allein oder gar primär in gleichsam notwendigen Entwicklungen, sondern durchaus auch im politischen Willen u.a. zu alternativen Konzeptionen im ursprünglichen Wortsinn.

Ein Teil der Arbeit, langfristige Entwicklungen erkennbar und auch beherrschbar werden zu lassen, kann in der eingehenden argumentativen öffentlichen Diskussion der zentralen Problembereiche gesehen werden. Nun eignen der öffentlichen Diskussion in der Bundesrepublik einige Merkmale, die eine sachgerechte Problembearbeitung erschweren. Z.B. machen auch politische Themen im Sinne von Luhmann eine "Karriere", d.h. sie werden zu einer bestimmten Zeit aufgegriffen, mehr oder weniger intensiv diskutiert und sind dann gleichsam "verbraucht"; m.a.W. es fehlt an einer Kontinuität in der Diskussion. Weiterhin gehen Verbreitung bzw. Reichweite und Abstraktionsgrad der Behandlung oft miteinander einher. Extrem formuliert ließe sich sagen, daß eher oberflächliche Betrachtungen komplizierter Gegenstände eine gute Chance haben weit verbreitet zu werden. Schließlich fällt auch noch auf, daß jene Themen eine beson-

dere Aufmerksamkeit finden, bei denen eine affektive Wahrnehmung und Diskussion naheliegt.

Im eben angedeuteten Sinn nahm die Diskussion über das Problem "Frauen und Wehrdienst", "Frauen unter Waffen", "Frauen als Soldaten in der Bundeswehr" bisher einen durchaus typischen Verlauf. Der hiermit der Öffentlichkeit vorgelegte Nachdruck einer Untersuchung des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr (SOWI) versteht sich als Versuch, die in Dauer wie Tiefe außerordentlich verkürzte öffentliche Diskussion *eines* Zukunftsproblems im Zusammenhang mit Sicherheitspolitik und Bundeswehr auf eine sachlichere Basis zu stellen.

Grundlage der Studie bildet der Versuch, Erfahrungen anderer Staaten mit "Frauen als Soldaten" aufzuarbeiten und in der nötigen Breite zu erläutern. Quantitativ betrachtet dominiert dieser Teil die Ausarbeitung und zwar vor allem aus dem Grunde, der interessierten Öffentlichkeit die Möglichkeit umfassenderer Information zu bieten. Erst auf diesem Hintergrund scheint uns eine fundiertere eigene Meinungsbildung und damit letztlich auch eine sachgerechte Beurteilung und Kritik der Passagen möglich, die sich um eine vergleichende Zusammenfassung und Bewertung bemühen.

Allerdings ist auch die vorliegende Arbeit vom Ziel wie vom Ansatz her nicht umfassend. Analysiert wird auf dem Hintergrund des beschreibenden Teils die Frage, welche Folgen die Öffnung der Bundeswehr für weibliche Soldaten haben dürfte oder könnte. Ausgeklammert bleibt z.B. die juristische Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen eine Öffnung möglich ist. Die konkrete Verfassungsproblematik wird ebenso nur gestreift wie die Frage, ob unter dem Gesichtspunkt einer Gleichberechtigung der Geschlechter die Bundeswehr nicht für Frauen als Soldaten geöffnet werden müsste. Schließlich war es auch nicht Gegenstand der Analyse, welche Konsequenzen sich für eine Lösung der Manpower-Probleme der Bundeswehr ergeben, wenn ein Einbezug von Frauen außer Betracht zu bleiben hat.

München, im Juli 1980

Prof. Dr. Ralf Zoll
Direktor des
Sozialwissenschaftlichen
Instituts der Bundeswehr

Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder

Tabelle 1	Entwicklung der Personalstärke des weiblichen Anteils in den französischen Teilstreitkräften, 1960-1979	30
Tabelle 2	Entwicklung der weiblichen Komponente in den britischen Streitkräften, 1948-1979	36
Tabelle 3	Anzahl der weiblichen Soldaten in den U.S.-Streitkräften im Zweiten Weltkrieg, Höchstmobilisierung 1945	52
Tabelle 4	Anteil der »Women's Services« bzw. der weiblichen Soldaten an den Streitkräften der USA (Angaben der Personalstärke in Prozent des jeweiligen Gesamtumfanges)	55
Tabelle 5	Weibliche Soldaten in den Streitkräften der USA, 1971-1979	57
Tabelle 6	Rekrutierungskosten (ohne Verpflichtungsprämien) - »Marginal Costs of Recruiting« -	62
Tabelle 7	Ausgewählte soziodemographische Merkmale männlicher (M) und weiblicher (W) Rekruten der U.S.-Streitkräfte für die Haushaltsjahre 1973-1976	63
Tabelle 8	Prozentuale Verteilung der weiblichen Soldaten (ohne Offiziere) auf die Verwendungsbereiche	67
Tabelle 9	Verteilung der weiblichen Soldaten (enlisted women) auf die Verwendungs-/Tätigkeitsbereiche (occupational groups) Stand: Ende 1976 - Angaben in Prozent aller weibl. Soldaten	68
Tabelle 10	Verteilung der weiblichen Soldaten auf geöffnete »Military Occupational Specialities« (MOS) im Jahre 1974 in Prozent aller geöffneten MOS	69
Tabelle 11	Einsatz weiblicher Soldaten des U.S. Heeres in ausgewählten Tätigkeitsbereichen, 1974	71
Tabelle 12	Anzahl der weiblichen Soldaten in der U.S.-Army	74
Tabelle 13	Geöffnete und gesperrte Funktionsbereiche für weibliche Soldaten der U.S.-Army (Specialities for Women)	74
Tabelle 14	»Non-combat-spaces« im Vergleich der amerikanischen Teilstreitkräfte	77
Tabelle 15	Männliche (M) und weibliche (W) Soldaten zum 30. 6. 1976 (enlisted personnel) - Anteil je Paygrade/Dienstgradgruppe (in Prozent)	81
Tabelle 16	Summe der männlichen (M) und weiblichen (W) Soldaten (enlisted personnel) in den aufsteigenden Dienstgradgruppen (»Paygrade«) - in Prozent des jeweiligen Personalanteils -	83
Tabelle 17	Abwesenheitsgründe männlicher und weiblicher Navy-Angehöriger und ihr relativer Anteil an den Gesamttagen, die Soldaten zum Dienst zur Verfügung stehen	92
Tabelle 18	Durchschnittliche Dienstjahre für Soldaten (»enlisted personnel«) 1960-1970 - getrennt nach Geschlecht, in Jahren -	94
Tabelle 19	Entwicklung der Freiwilligenmeldungen des Frauenhilfsdienstes der Schweiz	105
Tabelle 20	Anzahl der weiblichen Soldaten in den Streitkräften der NATO-Staaten (Stand Frühjahr 1979)	120
Tabelle 21	Anteil der weiblichen Soldaten an den Personalstärken verschiedener Staaten	123
Tabelle 22	Anteil der weiblichen Soldaten in den Teilstreitkräften der NATO-Streitkräfte	130
Tabelle 23	Jährliche Geburtenziffern je 1000 Einwohner in verschiedenen Ländern	133
Tabelle 24	Wandel einiger soziodemographischer Variablen	135

Tabelle 25	Characteristics of Adult Anthropometric and Body Composition in Relation to Physical Performance, by Sex	142
Tabelle 26	Rangfolge der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik Deutschland	146
Tabelle 27	Comparison of Male-Female Anthropometric Data	158
Tabelle 28	Noneffective Days for Enlisted Navy Women by Major Disease Category and Calendar Year, Rank Ordered by Total Days Lost	161
Schaubild 1	Anteil der weiblichen Soldaten an den Streitkräften der USA – Bestand und Zukunftsprojektionen –	56
Schaubild 2	Verbleiben von männlichen Soldaten und weiblichen Soldaten im Verwendungsbereich	97
Schaubild 3	Schülerzahlen der Grund- und Hauptschulen in der Bundesrepublik Deutschland bei konstanter Fruchtbarkeit	129

1. Fragestellung

Die jüngst geführte Diskussion um die Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr hat augenscheinlich zwei Anlässe: einen prinzipiellen und einen aktuellen. Der erste, prinzipielle nimmt seinen Ausgang von einer weit in die Historie zurückreichenden Bedeutungszuweisung für den Begriff »Bürger«: Nur diejenigen, die den Staat verteidigen dürfen, sind demnach Bürger im vollsten Sinne des Wortes. Selbst wenn man dabei davon ausgeht, daß das Bürgerrecht des Waffen-Tragens bezogen auf neuzeitliche Kriegsbilder ein Romantizismus ist, so hat doch die stattgefundene (und noch stattfindende) Auseinandersetzung um Wehrpflicht und Ersatzdienst¹ gezeigt, daß auch unter den Prämissen einer neuzeitlichen demokratischen Verfassung der Dienst in den Streitkräften als ein Focus bürgerlicher Rechte betrachtet werden kann bzw. betrachtet wird. Wenn dann noch darauf verwiesen wird, weil ja staatsbürgerliche Rechte für Mann und Frau gleich seien, müßten es auch die Pflichten sein², dann ist es naheliegend – wie geschehen –, den Ausschluß von Frauen vom Militär als ein »Defizit an Demokratie« zu sehen. Und die Forderung, Frauen Zugang zum Militär zu verschaffen, zumindest eine der Wehrpflicht im weitesten Sinne entsprechende Dienstpflicht einzurichten³, um so die »Benachteiligung« und Diskriminierung der Frauen auszugleichen, ihnen »Zugang zu einem gesellschaftlichen Machtbereich« zu verschaffen und »Mitbestimmung über Krieg und Frieden« zu erwirken, liegt auf der Hand.

Der zweite, aktuelle Anlaß bezieht sich auf die der Bundesrepublik bevorstehende »Bevölkerungsimplosion«: Wegen zurückgehender Geburtenzahlen wird die Bevölkerung in der Bundesrepublik abnehmen.

Dieser Schwund betrifft auch oder besonders die Bundeswehr: Ihr Mindestbedarf an Wehrpflichtigen wird selbst bei Einberufung aller tauglich gemusterten Wehrpflichtigen in absehbarer Zeit nicht mehr gedeckt werden können⁴. Dabei ist vorausgesetzt, daß die derzeit der NATO zugesagte und

1 Vgl. etwa dazu: *D. Blumenwitz* (Hrsg.): Wehrpflicht und Ersatzdienst, München/Wien 1978.

2 Beispielsweise, da besonders prägnant, aus der Fülle einschlägiger Literatur: *S. Haffner*: Wenn alle dienen, ist allen gedient, in: *Stern*, H. 40/1974, S. 150.

3 Vgl. dazu die Dokumentation: *Deutscher Bundeswehr-Verband* (Hrsg.): Gemeinschaftsdienstpflicht als Beitrag zur Gesamtverteidigung, Bonn 1978.

4 Zahlen dazu bei *T. Rössler*, Wehrstrukturprobleme der Bundeswehr, in: *R. Zoll* (Hrsg.): Wie integriert ist die Bundeswehr?, München 1979; allgemeiner: *J. Dornberg*, West Germany: Birth-rate Row, in: *International Herald Tribune* vom 11. 9. 1979.

festgeschriebene Personalstärke der Streitkräfte im wesentlichen erhalten bleibt und daß nach wie vor in einem umfangreichen und präsenten Personalkörper der wichtigste Abschreckungsfaktor gegen konventionelle Bedrohungen gesehen wird.

Im Bündel der verschiedenen denkbaren Möglichkeiten, den zukünftigen Personalbedarf der Bundeswehr trotz des zu erwartenden Defizits dennoch abzudecken, befindet sich auch als *ein* Beitrag die Einbeziehung von Frauen in den militärischen Dienst.

Die Diskussion zum Thema »Frauen und militärischer Dienst« reicht in der Geschichte der Bundesrepublik weit zurück.⁵ Teilweise ist sie älter als die Bundesrepublik selbst.⁶ Wenigstens fünf Ereignisse lassen sich seither ausfindig machen, die dazu führten, daß – zumindest in Expertenzirkeln – der Themenkomplex »Weibliche Soldaten« behandelt wurde:

1. Die Diskussion um die Wiederbewaffnung in den frühen fünfziger Jahren,
2. die Diskussion um die Wehrverfassung Mitte der fünfziger Jahre,
3. die Diskussion um die Entwürfe zur Notstandsgesetzgebung 1960 und später,
4. die Diskussion um die Notstandsgesetzgebung bis 1968 sowie
5. die Diskussion um die Zulassung von weiblichen Sanitätsoffizieren zur Bundeswehr im Jahre 1975.

Aktualisiert, forciert und in die öffentliche Diskussion getragen wurde das Thema in jüngster Zeit wesentlich durch eine auf das zukünftige Aufkommen an Wehrpflichtigen bezogene Bemerkung des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Karl Wilhelm Berkhan. Versucht man, die von dieser Äußerung ausgelöste Flut von Wortmeldungen in den Massenmedien zu sichten, so stellt sich sehr schnell der Eindruck ein, daß das Thema vor allem unter seinem Sensationswert (nach dem Motto: »Mann beißt Hund«) und erst in zweiter Linie in bezug auf die Probleme, die mit einer Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr in Zusammenhang stehen, gehandelt und behandelt wurde. Dafür, daß das Thema überhaupt sensationell werden konnte, sind mindestens drei Begründungen anführbar.

5 Vgl. z. B. U. v. Gersdorff: Frauen in der Landesverteidigung, in: Information für die Truppe, H. 4/1975; H. Hoose: Weibliche Soldaten in der Luftwaffe, in: Truppenpraxis, H. 8/1975; G. Ibs: Höchstens ein freiwilliges soziales Jahr, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 4. 3. 1969, R. Ryba: Frauendienstpflicht – ein Wehrbeitrag, in: Neue Feuerwehr, 1966.

6 Auflistung aus: H.-J. Berg: Zum grundgesetzlichen Verbot eines uneingeschränkten Dienstes von Frauen in den Streitkräften, in: Neue Zeitschrift für Wehrrecht, H. 3/1979

Erstens reicht die Möglichkeit einer Einbeziehung von Frauen in das Militär tief in die anhaltenden gesellschaftspolitischen Diskussionen um das Rollenverständnis von Mann und Frau hinein. Rollenerwartungen an die Geschlechter aber sind ideologisch begründet und gefühlsmäßig belastet. Vor diesem Hintergrund genügt es schon, wenn eine Frau in der massenmedialen Öffentlichkeit mit Stahlhelm auftritt. Je nach Vorverständnis wird sie dann zum Ärgernis oder begeistert applaudiert, auf jeden Fall aber wird sie öffentliche Aufmerksamkeit erregen.⁷

Zum zweiten liegen in der Bundesrepublik keine einschlägigen Erfahrungen mit weiblichen Soldaten vor. Weder in der Bundeswehr noch zuvor in der Wehrmacht oder Reichswehr gab oder gibt es weibliche Soldaten im Sinne des Wortes. Die »Blitzmädchen« der Wehrmacht etwa gehörten als »Gefolgschaftsmitglieder der Wehrmacht zum sogenannten Wehrmachtsgefolge«⁸. Sie galten als »im Bereich der Wehrmacht angestellte Zivilpersonen.« Lediglich gegen Ende des Krieges im Herbst 1944 bzw. im Frühjahr 1945 wurde ernsthaft erwogen, ein Wehrmachtshelferinnenkorps, bzw. sogar Frauenbataillone aufzustellen. Zu einer Verwirklichung der Pläne kam es jedoch nicht mehr.⁹ Die derzeitigen weiblichen Sanitätsoffiziere der Bundeswehr schließlich haben als Sanitätssoldaten einen aus den Genfer Abkommen abgeleiteten Sonderstatus.

Drittens war das Thema bislang weitgehend tabuisiert. Dies bezieht sich vor allem auf Festlegungen im Grundgesetz, nach denen der Wehrdienst bzw. ein »Dienst mit der Waffe« ausschließlich für Männer vorgesehen ist. Frühestens seit der Diskussion um die zukünftige Wehrstruktur aber konnte der Eindruck entstehen, daß die einschlägigen Passagen im Grundgesetz nicht absolut bzw. als unumstößlich zu sehen seien, zumindest, daß es unter Umständen opportun sein könnte, die politischen Voraussetzungen für eine Grundgesetzänderung zu schaffen.

Sich in der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Einbeziehung von weiblichen Soldaten in die Bundeswehr von der jeweils gerade aktuellen öffentlichen Diskussion beeinflussen zu lassen, dürfte nicht ratsam sein. Die

7 Vgl. beispielsweise *A. Schwarzer*: Frauen haben genug Pflichten, in: *Frankfurter Rundschau* vom 5. 9. 1979; *E. v. Kuehnelt-Leddihn*, *Jenseits der Barbarei*, in: *Zeitbühne*, H. 12/1978.

8 Vgl. *F. W. Seidler*: *Blitzmädchen*, Koblenz/Bonn 1979, und *U. von Gersdorff*: *Frauen im Kriegsdienst 1914–1945*, Stuttgart 1969.

9 »Auch ist er (sc. Adolf Hitler; Verf.) damit einverstanden, daß wir in Berlin nunmehr Frauenbataillone aufstellen. Es gibt unzählige Frauen, die sich jetzt zum Frontdienst melden, und der Führer ist auch der Meinung, daß diese, soweit sie freiwillig kommen, zweifellos fanatisch kämpfen werden. Man müßte sie in der zweiten Linie einsetzen, dann würde den Männern schon die Lust vergehen, in der ersten Linie zu retirieren.« (*J. Goebbels*, *Tagebücher 1945*. Die letzten Aufzeichnungen. Hamburg 1977, Eintragung vom 5. März 1945).

bisherigen Debatten stellten sich zudem aufgrund der allgemeinen Ausgangssituation als in sich ungeremt und widersprüchlich dar, verliefen in einer auf allen Seiten weitgehend emotionsbefrachteten Atmosphäre und beschränkten sich nach Maßgabe der jeweils aktuellen Tagespolitik selektiv auf nur einige wenige Problemfacetten. Anders: Eine dem vielschichtigen Problem angemessene Entscheidung pro oder contra bedarf wohl eines sorgsam Abwägens möglichst vieler Aspekte, die sich nicht nur auf gesellschaftlich-politische Dimensionen, sondern auch auf das soziale Binnengefüge der Streitkräfte beziehen.

Mit dem Bemühen um einen Überblick über das Problemfeld und damit auch um eine Versachlichung dieser Thematik sind der Anlaß und die Grenzen der vorliegenden Ausarbeitung angegeben. Als wichtigstes Basismaterial für die Auswertung dienen, nahezu notwendigerweise, Erfahrungen, die sich auf Streitkräfte anderer Länder beziehen. Die in der Bundesrepublik mittlerweile aus dem Zivilbereich vorliegenden Analysen der Resultate der Ausbildung von Mädchen und Frauen in herkömmlichen Männerberufen sind zwar für einen Teilbereich des Themas, für die Akzeptanz von Frauen in einer bislang als Männerwelt verstandenen Umgebung zum Beispiel, relevant.¹⁰ Voll aussagekräftig im Sinne der vorliegenden Thematik sind sie aber insofern nicht, als das Ausbildungsziel einer Maurer- oder Kraftfahrzeugmechanikerlehre oder das Organisationsziel eines Industrieunternehmens wenig mit dem Auftrag der Bundeswehr gemeinsam haben.

Beim Rückgriff auf ausländische Erfahrungen stellt sich das Problem der Übertragbarkeit. Denn es gibt keine abstrakten Streitkräfte, sondern Streitkräfte gibt es immer nur in einer bestimmten Situation, in einem bestimmten Land mit bestimmten Aufgaben und einer bestimmten Staatsphilosophie innerhalb einer bestimmten Politik. Oder anders: Erfahrungen, die aus anderen Ländern bzw. Streitkräften vorliegen, sind erst einmal nur interpretierbar vor dem jeweils spezifischen entwicklungsgeschichtlichen Rahmen, dem in diesem Land vorherrschenden kulturellen und gesellschaftlichen Umfeld, dem politischen und publizistischen Hintergrund. Vor diesen Hinweisen auf die Verhältnismäßigkeit der Daten und Fakten verbietet es sich, die Art und Weise, wie Frauen jeweils in andere Streitkräfte einbezogen sind, als kopierfähiges Modell für die Bundeswehr herzunehmen. Möglich dürfte jedoch eine Auswertung der Erfahrungen der anderen sein im Hinblick auf die Benennung möglicher Vorteile oder Probleme, ihrer Facetten und ihrer Reichweiten, wie auch im Hinblick auf die Gewinnung von Bewertungskriterien und

¹⁰ Vgl. z. B. *Hessischer Sozialminister* (Hrsg.): *Hemmnisse bei der Ausbildung von Mädchen in Männerberufen*, Wiesbaden 1979; *Bundesminister für Bildung und Wissenschaft* (Hrsg.): *Mädchen auf neuen Berufswegen*, Pressemitteilung Nr. 92/1978.

Argumenten, die für eine sachorientierte, entemotionalisierte Diskussion um das Für und Wider zur Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr taugen. Den bisherigen Darlegungen nachkommend, wird im folgenden in der gebotenen Kürze geschildert, *warum* und *wie* Frauen in Streitkräfte anderer Nationen integriert sind. Schon aus Gründen der in diesem Bereich schwierigen Datenbeschaffung kann die Darstellung weder auf die Streitkräfte all der Nationen bezogen sein, in denen überhaupt Frauen Dienst tun, noch, auf die vorgestellten Länder bezogen, umfassend sein.

Den Schwerpunkt der Auflistung bilden die Bündnispartner der Bundesrepublik in der NATO, und hier insbesondere die USA. Die Verhältnisse in der Armee des Nachbarn Frankreich werden thematisiert, weil dort eine interessante Variante der Organisationsform des Militärdienstes für Frauen zu beobachten ist und die Zugehörigkeit Frankreichs zum mitteleuropäischen Kulturkreis eine Beschreibung nahelegt. Ebenfalls als ein Nachbar der Bundesrepublik wie als ein neutrales Land mit einer Milizarmee findet die Schweiz Berücksichtigung in der Schilderung. Israel wird abgehandelt, weil nicht nur in der öffentlichen Meinung Israel als *das* Musterbeispiel für eine besonders weit vorangetriebene Einbeziehung von Frauen in Streitkräfte gilt. Die Verhältnisse in der Roten Armee der Sowjetunion schließlich werden beschrieben, da in deren Staatsverständnis die Gleichberechtigung offiziell einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert einnimmt und man von daher annehmen könnte, daß die Integration von Frauen ins Militär weit fortgeschritten ist.

Die Rolle, die Frauen seit einiger Zeit im internationalen Terrorismus wie in den sogenannten Befreiungsbewegungen spielen, bleibt außer Betracht. Zwar ließen sich von dort z. B. Aussagen über die Belastbarkeit von Frauen und ihre Kampffähigkeiten ableiten; aber da die Situation in der Terrorszene wie in den Guerillaorganisationen in vieler Hinsicht extrem ist bzw. nicht vergleichbar in bezug auf die Streitkräfte Mitteleuropas, erscheint eine Analyse wenig zweckdienlich.

Daß innerhalb der NATO-Staaten den USA in der Darstellung besonders breiter Raum eingeräumt wird, hat mehrere Gründe:

-- Die Vereinigten Staaten sind unter den westlichen Industriestaaten am weitesten fortgeschritten in der Einbeziehung weiblicher Soldaten in das Militär. Zudem liegen dort im Vergleich zu anderen Nationen die relativ betrachtet meisten zugänglichen Analysen und Studien zu den verschiedensten Aspekten des Problemkreises vor. Damit aber können an den dort vorliegenden Erfahrungen -- unter Abstraktion aller politischen Bedingtheit -- am ehesten die Vorteile und Schwachstellen, die aus dem Einbezug einer weiblichen Personalkomponente entstehen, studiert werden.

- Aufgrund der zu erwartenden Personallücke in der Bundeswehr, wie auch, davon unabhängig, wegen der vom Grundgesetz garantierten Gleichberechtigung von Mann und Frau, dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, dem Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen, und dem Zugangsrecht zu jedem öffentlichen Amt, kann eine Einbeziehung von Frauen in die Bundeswehr – wenn sie vom Gesetzgeber überhaupt ernsthaft in Erwägung gezogen wird – wohl nicht auf nur einige wenige Verwendungen und einige wenige Hundert Frauen beschränkt bleiben. Frauen müßten wohl – ähnlich wie derzeit in den USA – für einen Großteil der Verwendungsreihen, wenn nicht für alle (auch das zeichnet sich nach entsprechenden Entscheidungen amerikanischer Gerichte ab, s. 2.6.) zugelassen werden. Somit aber ist die stärkere Berücksichtigung der amerikanischen Verhältnisse als eine Referenz für mögliche deutsche Überlegungen naheliegend. Hinzu kommt, daß in der Bundeswehr die »klassischen« Verwendungsbereiche für weibliche Soldaten (also neben dem Sanitätsdienst z. B. Stabsdienst, Rechnungsführung, Lagerhaltung usw.) nicht die sind, die derzeit und soweit absehbar einen besonderen Mangel an Freiwilligen zu verzeichnen haben. Dabei ist noch zu berücksichtigen, daß diese Verwendungsbereiche weiterhin wohl für Auslaufverwendungen für ältere Unteroffiziere aus der Kampftruppe benötigt werden. Somit kommen diese Einsatzbereiche, unter dem Aspekt der Personalbewirtschaftung betrachtet, für weibliche Soldaten erst einmal nicht so sehr in Frage. Dieser Überlegung liegt als Annahme zugrunde, daß nicht geplant ist, die Tätigkeiten, die derzeit in der Bundeswehr von ca. 47 000 weiblichen Angestellten mit zivil-rechtlichem Dienstverhältnis ausgeübt werden, von weiblichen Soldaten ausüben zu lassen, die weiblichen Angestellten quasi zu uniformieren.¹¹ Ganz abgesehen davon, daß eine solche Statusumwandlung ja nichts zur Schließung der Personallücke beitragen würde.
- Wegen der notwendig zu gewährleistenden Chancengleichheit bzw. Gleichberechtigung dürfte die in einigen westlichen Ländern (noch) zu beobachtende, dort aus der Tradition entwachsene und heute vielfältig umstrittene Organisationsform gesonderter weiblicher Hilfskorps obsolet sein. Auch dürfte der mit neben den eigentlichen Streitkräften bestehenden Hilfskorps verbundene administrative bzw. infrastrukturelle Aufwand

¹¹ Bundesverteidigungsminister v. Hassel »sah die Gefahr, daß »seine« 82 000 Frauen im zivilen Angestelltenverhältnis im Falle einer Konfliktsituation »ohne mich« sagen könnten und wünschte sich, die Zivilangestellten aus diesem Grunde dienstverpflichten zu können« (*R. Janssen: Frauen ans Gewehr? Köln 1980*); siehe auch: *A. Barth: Etwas anderes als Sex, in: Der Spiegel vom 13. 11. 1978.*

ökonomisch nicht vertretbar sein. Somit kann die noch zu erläuternde direkte Integrierung der Frauen, so wie in den USA derzeit weitgehend verwirklicht, als ein Orientierungsrahmen dienen.

- Jenseits aller juristischen Erwägungen, nach denen es offenbar schwierig ist, in der Bundeswehr – außerhalb des Sanitätsbereiches – ein Tätigkeitsfeld zu finden, das keinen »Dienst an der Waffe« bzw. »mit der Waffe«¹² darstellt, dürfte es zudem problematisch sein, weibliche Freiwillige, so sie überhaupt zur Bundeswehr zugelassen sind, von einer Verwendung in den Kampftruppen auszuschließen oder sie nicht an Waffen auszubilden. Mehrere Begründungen, die z. T. erst voll aus dem Nachfolgenden verständlich werden, lassen sich hierzu anführen: Erstens dürften beim derzeitigen Kriegsbild und unter der strategischen Doktrin der »Flexible Response« die herkömmliche Trennung zwischen Front und Etappe bzw. die Zoneneinteilung (Korps, Division etc.) hinfällig werden. Weibliche Soldaten müßten sich diskriminiert oder besonders der Gefahr ausgeliefert fühlen, wenn ihnen unter diesen Bedingungen der vor allem psychologisch wichtige Zugang zu Waffen verwehrt wird. Zweitens wären unter den genannten strategisch-taktischen Vorbedingungen unbewaffnete Soldaten dysfunktional. Sie im Verteidigungsfall durch Reservisten ersetzen zu wollen, dürfte ohnedies nicht zu verwirklichen sein. Denn unter der Erfordernis sofortiger Präsenz gedrilltes Personal durch ungeübtes auszutauschen, würde fatale Folgen haben. Drittens sind die weiblichen Soldaten, wenn ihnen der »Dienst an der Waffe«, respektive der Einsatz in den Kampftruppen versagt ist, in ihren Karrierechancen in der militärischen Hierarchie benachteiligt, da derzeit für nahezu alle höheren Positionen in der Bundeswehr Verwendungen »an der Front« (respektive in den Kampftruppen o. ä.) vorausgesetzt werden. Der längerfristige Erfolg einer Rekrutierung von weiblichen Freiwilligen wird aber wesentlich von den Karrieremöglichkeiten in den Streitkräften bzw. einem nachvollziehbaren Rollenmodell und einer die Chancengleichheit gewährleistenden Personalstrukturkonzeption abhängen. Somit bieten die USA sich erneut als besonderes Studienobjekt an.

Die auf die Darstellung der Verhältnisse in den einzelnen Streitkräften folgenden Ausführungen sind nicht als Resümee oder Zusammenfassung gedacht, sondern sie sollen die *möglichen Probleme aufzeigen, die sich für die Bundeswehr bzw. die Bundesrepublik ergeben könnten*. Dabei bleibt außer Betracht, in welcher Form oder auf welcher rechtlichen Grundlage Frauen

¹² Nach Artikel 12 a des Grundgesetzes dürfen Frauen »auf keinen Fall Dienst mit der Waffe leisten« (Absatz 4, 2. Satz).

gegebenenfalls in die Bundeswehr einbezogen werden, ob z. B. im Rahmen einer Wehr- bzw. Dienstpflicht oder als Freiwillige. Die Abhandlung soll auch nicht auf die pragmatischen Aspekte militärischer Personalplanung hinauslaufen bzw. in konkrete Verhaltensratschläge einmünden, sondern möglichst viele Aspekte des Themas deutlich machen.

Solange sich keine Sprachregelungen durchgesetzt haben, wird im folgenden, wie schon im vorhergehenden praktiziert, von »weiblichen Soldaten« anstatt von »Soldatinnen« o. ä. gesprochen. Damit soll keine Begriffsfestlegung vorweggenommen werden. Die hier benutzte Sprachregelung orientiert sich lediglich an der wörtlichen Übersetzung des »Female Soldier« aus der US-Literatur. Die Begründung ist pragmatisch. Während »Soldatin« vielleicht nur ungewohnt ist, dürften z. B. militärische Ränge wie z. B. Gefreiter, Feldwebel, Hauptmann nicht zu feminisieren sein bzw. dann als »Generalin«, »Majorin« o. ä. entweder paradox erscheinen oder zu Mißverständnissen Anlaß geben. Ähnliches gilt dann für die »Hauptmännin«, »Hauptfrau« bzw. die »Frau Hauptmann«.

Die Darstellung der einzelnen Länder – mit Ausnahme der USA, die aus der dargestellten Veranlassung (s. o.) breiter referiert werden – ist nach Maßgabe der ausgewerteten bzw. verfügbaren Literatur zur besseren Übersicht am nachfolgenden Schema orientiert:

- a) Kurze Geschichte der Einbeziehung von Frauen in die jeweiligen Streitkräfte und Angabe der Gründe, die dazu führten, daß weibliche Soldaten in diese Streitkräfte integriert wurden.
- b) Anteil der weiblichen Soldaten am Gesamtpersonalumfang der jeweiligen Streitkräfte.
- c) In welchen Verwendungsbereichen und Tätigkeitsfeldern werden die weiblichen Soldaten eingesetzt?
- d) Hinweise zur Organisationsform der weiblichen Komponente an der jeweiligen Personalstruktur, Status der weiblichen Soldaten, Ausbildung, Voraussetzungen und Dauer der Verpflichtung, Regelungen bei Schwangerschaft, Mutterschutz etc. Auf die Auflistung der Bedingungen, die jeweils für die Männer gültig sind, wird verzichtet, da diese Daten für die vorliegende Ausarbeitung von sekundärer Bedeutung erscheinen.
- e) Soweit erkennbar, werden die Hauptprobleme, die sich aus der Einbeziehung ergeben haben, dargestellt.
- f) Soweit absehbar, Hinweise auf die weitere Entwicklung.

Die jeweils ausgewertete Literatur findet sich am Ende des vierten Abschnittes. Abweichend von den gebräuchlichen Zitierweisen wird für die Länder-

darstellung jeweils die benutzte Literatur en bloc aufgeführt, da sonst nahezu jeder Satz einen Verweis erforderlich gemacht hätte. Dies aber wäre zu Lasten der Lesbarkeit gegangen.

2. Weibliche Soldaten im internationalen Überblick

2.1. *Belgien*

a) In Belgien wurden 1975 die ersten Frauen in die Streitkräfte einbezogen. Maßgebend dafür war in erster Linie ein legalistisches Argument, das von der Gleichberechtigung von Frau und Mann seinen Ausgang nimmt: Da nach der belgischen Gesetzgebung jemand, der »unwürdig« ist, vom Wehrdienst ausgeschlossen werden kann, wurde in der politischen Öffentlichkeit im Sinne eines Umkehrschlusses gefragt, ob Frauen »unwürdig« seien, da sie keinen Zugang ins Militär hätten. Hinzu kam die rechtliche Unsicherheit über den formalen Status der Frauen, die bereits als Zivilpersonal in den Streitkräften arbeiteten. Beschleunigt wurde die Integrierung von Frauen in die Streitkräfte schließlich, als im Gefolge der schrittweisen Umwandlung der belgischen Armee in Berufsstreitkräfte Rekrutierungsschwierigkeiten auftraten und man meinte, diese durch das Anwerben von Frauen beheben zu können.

Seit 1977 sind die gesetzlichen Voraussetzungen für den »Seiteneinstieg« von Frauen in die Unteroffiziers- bzw. Offizierslaufbahn fixiert.

b) Im Jahre 1975, als erstmals weibliche Soldaten eingestellt werden sollten, meldeten sich 605 Frauen freiwillig. Man ging zu dieser Zeit davon aus, pro Jahr weitere 1000 Frauen dazuzugewinnen, um 1980 schließlich mit einem Anteil von ca. 5000 Frauen an der Personalstärke den eingeplanten Maximalwert zu erreichen. Am 1. April 1979 taten 102 weibliche Offiziere, 249 weibliche Unteroffiziere und 2545 weibliche Mannschaften Dienst. Die Gesamtzahl der weiblichen Soldaten in der belgischen Armee beträgt somit 2896. Bezogen auf die Personalstärke insgesamt entspricht diese Zahl einem Prozentwert von 4,6 Prozent. Zum genannten Zeitpunkt waren 119 Stellen für weibliche Offiziere und 254 für weibliche Unteroffiziere nicht besetzt.

Nominal die größte Anzahl von weiblichen Soldaten gehört dem Heer an, relativ die meisten der Marine (6,3 Prozent, Heer 2,6 Prozent, Luftwaffe 3,2 Prozent, Sanitätsdienst 3,4 Prozent).

c) Rechtlich stehen den Frauen in Belgien alle militärischen Verwendungen offen. Da dort jedoch die offizielle Lesart besagt, daß es unaufhebbare

anatomische, physiologische und psychologische Unterschiede zwischen Frau und Mann gibt, sind Frauen Verwendungen, in denen körperlich anstrengende (d. h. z. B. kurzfristiges Heben von Gewichten, die schwerer sind als 27 kg, andauerndes Umgehen mit Lasten von 15 kg Gewicht), ungesunde (Strahlen, Chemikalien etc.) oder gefährliche Arbeiten anfallen, verwehrt. Hinzu kommt, daß Frauen vom Wach- und Bereitschaftsdienst entbunden sind. Das bedeutet dann im Endeffekt, daß nahezu alle Kampf-Verwendungen für Frauen nicht in Frage kommen.

d) Die weiblichen Soldaten in den Streitkräften Belgiens haben in Friedenszeiten vollen militärischen Status. In Kriegszeiten werden sie als Nicht-Kombattanten eingestuft.

Die weiblichen Soldaten Belgiens unterliegen der militärischen Gerichtsbarkeit. Im Bereich der Besoldung und der Sozialleistungen gibt es keine Unterschiede zwischen Frau und Mann.

Das Eintrittsalter für Frauen liegt zwischen dem 17. und dem 30. Lebensjahr. Bei 17jährigen Mädchen ist dabei die Zustimmung der Eltern oder eines Vormundes erforderlich. Das Pensionsalter für weibliche Soldaten ist auf 56 Jahre festgesetzt.

Die minimale Verpflichtungszeit der weiblichen Freiwilligen beträgt 2 Jahre. Weiterverpflichtungen sind möglich. Kostenlose Kleidung und Unterkunft werden gewährt. Der Jahresurlaub umfaßt für alle Frauen 30 Arbeitstage.

Bei Schwangerschaft treten weitgehende Schutzbestimmungen in Kraft. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen (sechs Wochen vor der Geburt, acht Wochen danach). Auf Antrag wird zusätzlich eine unbezahlte dreimonatige Stillzeit gewährt. Auch kann eine zweijährige Beurlaubung (für den Fall, daß das Kind behindert ist: vier Jahre) zur Betreuung des Kleinkindes genehmigt werden.

Nach ihrer Entlassung werden die weiblichen Soldaten nicht in der Reserve geführt.

Die Ausbildung der weiblichen Soldaten erfolgt in eigenen Ausbildungszentren der Teilstreitkräfte. Die zweimonatige Grundausbildung beinhaltet dabei auch die Ausbildung an leichten Infanteriewaffen. Eine Fachausbildung schließt sich der Grundausbildung an.

Nach sozialstatistisch-soziologischen Kriterien betrachtet, stellen sich die weiblichen Freiwilligen der belgischen Armee derzeit wie folgt dar:¹³

– ca. $\frac{2}{3}$ der weiblichen Soldaten haben Mittlere Reife oder einen höherwertigen formalen Schulabschluß.

13 V. Werner: Die Frauen innerhalb der belgischen Streitkräfte, Brüssel 1979 (deutsche Übersetzung).

- Fast alle weiblichen Freiwilligen stammen aus kinderreichen Familien.
- Zur Zeit ist ein Drittel der weiblichen Soldaten verheiratet. Von den unverheirateten Frauen glaubt etwa die Hälfte (48 Prozent), daß sie nach 10 Jahren nicht nur verheiratet sein wird, sondern selbst dann auch bei der Armee bleiben wird, wenn aus der Ehe Kinder hervorgegangen sind.
- Der Organisationsgrad der weiblichen Soldaten ist gering. Nur ca. 20 Prozent sind Mitglied eines soldatischen Interessenverbandes. Eine Mitgliedschaft in einer politischen Partei ist sehr selten. »Extrem-feministische« Einstellungen oder Aktivitäten kommen so gut wie nicht vor.
- Die von den Streitkräften gebotene soziale Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Angst vor Arbeitslosigkeit haben den Entschluß der Frauen, sich freiwillig zu melden, am stärksten beeinflußt.
- Etwa 25 Prozent der weiblichen Freiwilligen erklären, daß ihnen das militärische Milieu gefällt. 70 Prozent sind mit den Rahmenbedingungen ihres Dienstpostens zufrieden. Das Verhältnis zu den männlichen Kollegen wird von fast allen weiblichen Soldaten als gut oder ausgezeichnet bewertet.
- Etwa drei Viertel der weiblichen Soldaten beschreiben die erhaltene Ausbildung als »interessant«.
- Die Ambitionen der weiblichen Freiwilligen reichen nicht weit: Zwei Drittel von ihnen sind der Meinung, daß es nicht erstrebenswert sei, Offizier zu werden.
- Über die Hälfte (58 Prozent) der jünger als 20 Jahre alten weiblichen Soldaten finden, daß die Öffentlichkeit sie mit Sympathie betrachtet, während nur etwa ein Drittel (36 Prozent) der älteren, über 30 Jahre alten Frauen der gleichen Ansicht sind.
- Je jünger die weiblichen Soldaten sind, desto eher befürworten und wünschen sie eine Kampfausbildung (71 Prozent der unter 21jährigen weiblichen Soldaten). Mit zunehmendem Alter nimmt die Präferenz für einen Dienst ohne Waffen zu.

e) Die Planzahlen für 1980 (s. o.) können, das ist derzeit absehbar, nicht erreicht werden. Dies liegt, soweit erkennbar, nicht so sehr an der Bewerberlage. Eher haben wohl bereits vorhandene oder sich abzeichnende Probleme dazu geführt, daß die Quote der weiblichen Soldaten an der Gesamtstärke eher zögernd erhöht wird. Nach einer einschlägigen Analyse¹⁴ sind die folgenden Probleme besonders schwerwiegend:

- Die Frauen sind rein juristisch betrachtet den Männern gleichgestellt. De

¹⁴ V. Werner: u.a.O.

facto sind sie aber, wie dargestellt, von den Kampfverwendungen ausgeschlossen. Dies schafft – jenseits der tatsächlichen Wünsche der Frauen – insofern Unmut, als ihnen deshalb die »angesehenen« Dienstgrade und Dienstposten, die nach der belgischen Regelung Erfahrungen in Kampfverwendungen voraussetzen, verschlossen bleiben. Andererseits wird die Befreiung der weiblichen Soldaten von Wach- und Bereitschaftsdiensten von den Männern als Ärgernis empfunden, da diese »Last« als ungleich verteilt angesehen wird.

- Es wird angenommen, daß mit dem Älterwerden der weiblichen Freiwilligen (von denen die ersten 1975 eingestellt wurden!) der Anteil der Verheirateten zunehmen und maximal einen Prozentwert von ca. 60 Prozent erreichen wird. Mit steigendem Alter und stärkerer Familienbindung wird aber der Wunsch der weiblichen Soldaten nach einer ortsfesten Verwendung, möglichst im Innendienst (zentrale Verwaltungen, Büros, Depots u.a.), stärker. Dies hat drei Konsequenzen:
 1. Es entsteht um diese Dienstposten eine Konkurrenz zwischen jüngeren weiblichen und älteren (männlichen) Soldaten, da letztere nicht mehr bei der Truppe eingesetzt werden wollen oder können.
 2. Die ohnedies geringeren *durchschnittlichen* Karrierechancen von immobilen Frauen reduzieren sich weiter. Dies wirkt sich auf die Motivation der jüngeren weiblichen Freiwilligen wenig fördernd aus.
 3. Kommandierungen und Versetzungen von verheirateten Frauen gestalten sich zunehmend schwierig. Dabei dürften die Frauen, die einen Zivilisten geheiratet haben, vergleichsweise noch immobil sein als die, die mit einem Soldaten verheiratet sind.
- Bei 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und einem Jahresurlaub von sechs Wochen ergibt sich bei einer Schwangerschaft eine Abwesenheit von 20 Wochen. (Die unbezahlte Stillzeit von weiteren 12 Wochen ist dabei nicht mitgezählt). Fehlzeiten dieser Art führen zunächst zu Störungen im Dienstbetrieb insofern, als Vertretungen eingerichtet werden müssen bzw. innerhalb der Einheiten oder Teileinheiten Mehrbelastungen für die anderen Soldaten anfallen. Hinzu kommt, daß erfahrungsgemäß mit jedem Kind das Bestreben, ortsfest und im Innendienst eingesetzt zu werden, zunimmt. Auch wird eine neue Art eigenmächtiger Abwesenheit – die, weil sie z. B. durch Krankheit des Kindes etc. begründet ist und deshalb nur schwer sanktioniert werden kann – begünstigt. Zudem ist mit diesem Umstand ein zusätzlicher Kostenfaktor verbunden, da zu den ohnedies bei einer Mutterschaft anfallenden Kosten weitere für das einzuplanende Ersatzpersonal anfallen.
- Im Bereich der »Moral« werden zwei Problemkreise relevant. Der eine

betrifft »unangebrachte Aufmerksamkeiten«, die die Geschlechter im dienstlichen Verhältnis einander zuwenden. Solche Interaktionen lassen sich selbst bei noch so sorgfältiger Reglementierung nicht verhindern. Der zweite reicht in den Zivilbereich. Er betrifft speziell die Eifersucht von Ehefrauen von Soldaten. Diese sind beunruhigt über die ständige Anwesenheit von Frauen in der die Intimität zuweilen fördernden Atmosphäre des Militärs (z. B. bei Übungen).

Schwierigkeiten entstehen auch dadurch, daß die Frauen sich ähnlich wie für eine Stelle im zivilen Bereich bewerben, d. h. sie haben eine ganz bestimmte Stelle oder Position im Auge und möchten in der Regel nur an einem Ort oder allenfalls in einer Region eingesetzt werden. Diese Festlegung kann den Interessen der Streitkräfte zuwiderlaufen.

In den Anfangsjahren der Einbeziehung von Frauen wurde die »Hineinkatapultierung« von Frauen in die Streitkräfte ohne eine vorherige Kaderbildung, die eine Pufferfunktion hätte übernehmen können, als überstürzt empfunden.

f) Die »Kombattivität« der weiblichen Freiwilligen der belgischen Armee ist nicht erwiesen. »Wünscht man, daß die Einstellung von Frauen bei den belgischen Streitkräften deren operativen Wert verbessert, muß eine Verbanung sämtlicher Voreingenommenheiten, Vorurteile und A Priori durch eine *absolute Gleichstellung* der VM (männliche Freiwillige, Verf.) und VF (weibliche Freiwillige) erfolgen . . .«¹⁵

2.2. Frankreich

a) Der freiwillige Dienst von Frauen und die Dienstpflicht beruflich einschlägig spezialisierter Frauen in Kriegszeiten wurden in Frankreich erstmals im Sommer 1939 gesetzlich geregelt (»Loi Paul Boncour«). Die erste nur aus Frauen bestehende (Hilfs-)Einheit (Corps des Volontaires Françaises) konnte 1940 in London den Freien Französischen Streitkräften angegliedert werden. Dabei wurden die Ausbildungsrichtlinien vom britischen Auxiliary Territorial Service (ATS) weitgehend übernommen. Erst am 11. Januar 1944 erließ General de Gaulle in Algier ein Dekret, das die Existenz dieser militärischen Hilfsverbände mit einem Personalanteil von maximal 10 000 Frauen

¹⁵ V. Werner: a.a.O.

beim Heer legitimierte. Weitere Grundlagen für das spezifisch französische System, das Frauenkorps des »Personnel Militaire Féminin« (PMF), so wie es bis in die siebziger Jahre bestand, wurden 1951 geschaffen: Statt der traditionellen militärischen Dienstgradgruppen »Offizier« und »Unteroffizier« waren für weibliches Hilfspersonal als Rangstufen vier »Klassen« und sechs »Kategorien« vorgesehen, wobei die »Klassen« den Offizierdienstgraden Leutnant bis Major, die »Kategorien« den Unteroffizierdienstgraden entsprachen. Ein weiterer Zugang zum Truppendienst im engeren Sinne, beschränkt allerdings auf die nichtkämpfenden Einheiten, wurde den französischen Frauen zusätzlich im Jahre 1970 mit der zunächst als Experiment geplanten Einrichtung des »Service National Féminin Volontaire« eröffnet. Drei Argumente standen bei der Schaffung dieses freiwilligen weiblichen Militärdienstes im Vordergrund:

- a) Die Frauen in Frankreich sollten an der Verteidigung des Landes beteiligt werden.
- b) Für bestimmte militärische Verwendungen seien nach aller Erfahrung Frauen im Vergleich zu den Männern mindestens genauso gut, wenn nicht besser qualifiziert.
- c) Die Streitkräfte bieten gute berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Der Nationaldienst war und ist auf 12 Monate angelegt und sollte im Heer, der Luftwaffe, der Gendarmerie, dem Gesundheitsdienst und dem Service de l'Action Sociale des Armées (analog etwa: Sozialwerk) geleistet werden können. Das Experiment der Einrichtung dieses letzteren Dienstes schlug zunächst fehl. Die erwarteten Freiwilligen blieben aus. Statt der erhofften 5000 waren es 1975 nur 400 und 1979 etwa 490 Frauen, die angenommen werden konnten. Zudem hatten (und haben) die Bewerberinnen in der Regel keine hochwertige, nutzbare Vorbildung und sind in erster Linie motiviert, über ihren freiwilligen Dienst sich den Übergang in das eigentlich erstrebte PMF zu erleichtern.

1972 wurde die Gleichberechtigung von weiblichem und männlichem Personal hinsichtlich der sozialen Garantien, der Beförderungsbedingungen und der Laufbahnen gesetzlich fixiert und ein Jahr darauf der besondere Status des Frauenkorps in den Streitkräften neu geregelt. Die »Klassen« und »Kategorien« gab man wieder auf. Für Frauen und Männer gelten seither gleiche Dienstgrade. Und weibliche Unteroffiziere wurden, wie zuvor schon analog die Offiziere, als Berufssoldaten zugelassen.

Mit dem Sonderstatut für Frauenkorps vom 23. März 1973 wurden die folgenden Korps eingerichtet:

- Corps des officiers féminins de l'armée de terre (Korps der weiblichen Offiziere des Heeres),
- Corps des officiers féminins de la marine (Korps der weiblichen Offiziere der Marine),
- Corps des officiers féminins de l'armée de l'air (Korps der weiblichen Offiziere der Luftwaffe),
- Corps des officiers féminins navigants de l'armée de l'air (Korps der zum fliegenden Personal der Luftwaffe gehörenden weiblichen Offiziere),
- Corps des officiers féminins du service de santé des armées (Korps der weiblichen Offiziere des Sanitätsdienstes der Streitkräfte),
- Corps des sous-officiers féminins de l'armée de terre (Korps der weiblichen Unteroffiziere des Heeres),
- Corps des sous-officiers féminins de l'armée de l'air (Korps der weiblichen Unteroffiziere der Luftwaffe),
- Corps des sous-officiers mariniers féminins (Korps der weiblichen Unteroffiziere der Marineinfanterie),
- Corps des sous-officiers féminins du service de santé des armées (Korps der weiblichen Unteroffiziere des Sanitätsdienstes der Streitkräfte).

Seit 1. I. 1977 existieren diese weiblichen Korps nicht mehr. Die weiblichen Soldaten, speziell die Offiziere, werden seither auf der gleichen Basis wie die Männer rekrutiert. Weibliche Offiziere werden demnach in die folgenden Offizierkorps einbezogen:

- Commissariat de l'Air
- Intendance de l'Armée
- Cadre Special de l'Armée
- Corps des Bases de l'Armée de l'Air

sowie in die Technischen und Administrativen Korps, die jüngst im Heer, der Marine und im Sanitätsdienst eingerichtet wurden.

In die beiden letzteren Korps wurden die weiblichen Unteroffiziere überführt, die bereits unter der Führung von »commissaires« bzw. »intendants« in der Verwaltung der Streitkräfte tätig waren.

Derzeit gibt es somit in Frankreich nur noch *ein* Militärwesen, das sich aus Frauen und Männern zusammensetzt.

b) Im Frühjahr 1979 dienten insgesamt 11 000 Frauen in den französischen Streitkräften (davon 6015 im Heer, 4342 in der Luftwaffe und 623 in der Marine). Bezogen auf die Personalstärke der französischen Streitkräfte entspricht diese Zahl einem Prozentanteil von 2,75 Prozent (Teilstreitkräfte: Heer: 1,8 Prozent, Luftwaffe: 4,3 Prozent, Marine: 0,8 Prozent). Hinzuzählbar sind zu dieser Zahl 239 (freiwillige) Frauen des Nationaldienstes. Dar-

über hinaus sind weiterhin 2518 Frauen, die dem Sanitätsdienst angehören (101 Offiziere, 2195 Unteroffiziere und Mannschaften bei den Streitkräften, 222 im Nationaldienst) und 62 weibliche Angehörige der Gendarmerie bei der Stärkefeststellung zu berücksichtigen (Gesamt damit: 13 799).

Über die Entwicklung der Personalstärke des weiblichen Anteils in den drei französischen Teilstreitkräften gibt die nachfolgende Tabelle 1 Auskunft:

Tabelle 1

Entwicklung der Personalstärke des weiblichen Anteils in den französischen Teilstreitkräften, 1960 - 1979								
Teil- streitkraft	Jahr	1960	1970	1972	1974	1976	1977	1979
Heer		5 418	4 725	4 959	5 439	5 919	6 172	6 015
Luftwaffe		2 868	2 513	2 639	2 959	3 559	3 707	4 342
Marine		183	196	246	371	521	589	623

c) Trotz der qua Gesetz festgelegten umfassenden Integrierung von Frauen in die französischen Streitkräfte stehen den weiblichen Soldaten nur einige wenige Verwendungen offen: In einigen Truppengattungen bzw. Verwendungsbereichen ist der Anteil von Frauen beschränkt, zu anderen werden weibliche Soldaten nicht zugelassen.

Die Frauen, die den *einjährigen* freiwilligen *Nationaldienst* ableisten, können eingesetzt werden

- im Sanitätsdienst bei abgeschlossenem Studium als Ärztin, Zahnärztin, Apothekerin,
- in den medizinischen Hilfsberufen, eine entsprechende Ausbildung vorausgesetzt, als Pflegerin, Masseuse etc.,
- im Sozialdienst als Fürsorgerin, Erzieherin etc.,
- im Labordienst,
- im Verwaltungsdienst als Stenotypistin, Bibliothekarin usw.,
- im Fernmeldedienst,
- als Fahrerin im Kurierdienst.

Der Dienst in Kampfverwendungen ist ausdrücklich untersagt.

Die weiblichen Soldaten im Unteroffiziers- bzw. Offiziersrang des *PMF* (Personnel Militaire Féminin) sind im Heer überwiegend in den Stäben und

Verwaltungen, im Fernmeldewesen und der Materialverwaltung tätig. In der Luftwaffe werden die weiblichen Soldaten im Fernmeldewesen, in der Datenverarbeitung, als Fluglotsen und in der Wartung, speziell der Elektronik, eingesetzt. Die weiblichen Marinesoldaten haben ihre Verwendungen in Stäben und Büros, in der Datenverarbeitung, im Fernmeldewesen, der Luftüberwachung und den Marineführungsdiensten. Im Sanitätsdienst schließlich können weibliche Soldaten alle dort üblichen Verwendungen ausüben. Kampfverwendungen sind auch den weiblichen Soldaten der PMF verwehrt. Von Wach- und Bereitschaftsdiensten sind sie befreit, werden aber zuweilen als Unteroffizier/Offizier vom Dienst eingesetzt.

d) Die Bewerberinnen für den Nationaldienst wie für den PMF müssen mindestens 18 Jahre alt sein und dürfen das 27. Lebensjahr nicht überschritten haben. Zudem sind die folgenden Voraussetzungen zu erfüllen: Französische Staatsangehörigkeit; Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte; mindestens Hauptschulabschluß; keine Vorstrafen; keine Versorgungspflichten gegenüber minderjährigen Kindern; ledig, verwitwet oder geschieden; moralische, psychische und physische Eignung. Die Verpflichtungszeiten sind unterschiedlich. Sie reichen von zwei Jahren für die Spezialdienste der PMF bis zu fünf Jahren für den Sanitätsdienst. Eine sechsmonatige Probezeit ist im Vertrag enthalten. Die vorherige erfolgreiche Ableistung des Nationaldienstes ist bei einer Bewerbung für das PMF-Korps förderlich, aber keine Voraussetzung. Für weibliche Soldaten liegt das Pensionsalter bei 55 Jahren. Bei Heirat, Mutterschaft oder aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen kann das Dienstverhältnis gelöst werden. Verlust der französischen Staatsbürgerschaft, Verfehlungen gegen Moral, Disziplin und Ehre sowie mangelnde körperliche oder berufliche Eignung können zur Entlassung führen.

Bei Schwangerschaften wird der in Frankreich übliche Mutterschutz gewährt.

Die weiblichen Soldaten sind nach der nationalen Festlegung als Nicht-Kombattanten eingestuft. Sie bekommen die gleiche Besoldung, den gleichen Urlaub und vergleichbare Unterkünfte wie die Männer. Der Militärgerichtsbarkeit und der Disziplinarordnung unterstehen sie voll. Verpflichtungsprämien erhalten allerdings nur die Männer. Und die Regelung hinsichtlich der Bekleidungszuschüsse ist unterschiedlich für die beiden Geschlechter, da zwischen militärischem Status, Ausmaß der Integration der Frauen und der Pflicht, Dienstbekleidung zu tragen, Unterschiede zwischen den Teilstreitkräften bestehen: Beim Heer wird nämlich die Uniform nur auf Befehl der jeweiligen militärischen Dienststellen, bei den Seestreitkräften immer wäh-

rend der Dienstzeit und bei der Luftwaffe ebenfalls nur auf Befehl getragen; ausgenommen sind hier die Offiziere an Bord von Flugzeugen – für sie besteht Uniformzwang.

In der Rangordnung können die Frauen nur bis zum Brigadegeneral aufsteigen, in manchen Kategorien sogar nur bis zum Oberstleutnant (z. B. fliegendes Personal in den Luftstreitkräften) bzw. Oberst. Im Nationaldienst sind allerdings nur zwei »Dienstgrade« eingeführt: Weibliche Freiwillige (Volontaire féminin) und weiblicher Spezialist (Volontaire féminin spécialisé). Der letztere Dienstgrad kann nach viermonatiger Dienstzeit erreicht werden. Ärztinnen im Nationaldienst werden zu Hilfsärzten (etwa: Stabsfeldwebel) ernannt.

Die Zahl der Stellen, die den höheren weiblichen Offizieren offenstehen, ist für jeden Dienstgrad festgelegt. Die Besetzung erfolgt im gleichen anteiligen Verhältnis am Stellenkegel wie die Besetzung dieser Dienstgrade bei den Männern.

In Frankreich wird die Grundausbildung der weiblichen Soldaten aller drei Teilstreitkräfte in der Gesamtstreitkräfteschule Capriquet in Caen bzw. in Calvados durchgeführt. Das wichtigste Lernziel ist es dort, die Mädchen in die militärische Gemeinschaft zu integrieren, sie über die Anforderungen ihres Berufs zu informieren, ihnen ein Mindestmaß an Wissen über allgemeine militärische Begriffe zu vermitteln und ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten zu fördern. Für die Offiziere dauert die Ausbildung 6 Monate, für die Unteroffiziere 2 bis 3 ½ Monate. Die Lebensweise entspricht der in einem Internat üblichen. Auf die Grundausbildung folgt eine Fachausbildung je nach Teilstreitkraft und Truppengattung, die für Offiziere mindestens 6 Monate dauert (und für die Ernennung gesetzlich vorgeschrieben ist). Während ihrer Grundausbildung lernen die Frauen den Umgang mit Handfeuerwaffen, nehmen an Schießübungen teil und folgen Kursen über besondere Waffen.

Die folgenden Offiziersschulen nehmen derzeit weibliche Soldaten als Lehrgangsteilnehmerinnen auf:

- Ecole militaire du corps technique et administratif (Heer/Saint Cyr),
 - Ecole de l'air (Luftwaffe/Bouches-du-Rhone),
 - Ecole militaire de l'air (Luftwaffe/Salon de Provence),
 - Ecole du commissariat de l'air (Luftwaffe/Salon de Provence),
 - Ecole interarmées du personnel militaire féminin (Calvados),
 - Centres d'instruction d'infirmières militaires (Sanitätstruppe)
- sowie die Ausbildungsstätten für Beschaffung und Rüstung.

e) Die Anzahl der teilweise überqualifizierten Bewerberinnen (50 Prozent

der weiblichen Unteroffiziere haben Abitur) ist regelmäßig um ein Vielfaches größer als die Anzahl der angebotenen freien Stellen. Dies liegt wohl auch wesentlich daran, daß in Frankreich der Armee eine Vorkämpferrolle für die Berufstätigkeit der Frauen zukommt und in der französischen Gesellschaft nur selten die Gleichberechtigung der Frau so weitgehend verwirklicht ist wie bei den Streitkräften. Dennoch gibt es Probleme:

- Die militärische Grundausbildung der Frauen ist kürzer als die der Männer. Damit haben die Männer stets einen Wissensvorsprung.
- Die Offiziersausbildung ist ungleichwertig, da den Frauen viele Militärschulen versperrt sind. Dies wirkt sich auf ihre Akzeptierung in der Truppe negativ aus.
- Das Pensionsalter der Frauen ist niedriger als bei den Männern. Dies führt zu Neid und Mißgunst.
- Da Kampfverwendungen den weiblichen Soldaten verwehrt sind und sie in der Mehrheit in den Technischen und Administrativen Korps der Teilstreitkräfte eingegliedert sind, werden sie nicht als vollwertige Soldaten anerkannt und fühlen sich benachteiligt.
- Allgemein scheint es nach wie vor Probleme sozialpsychologischer Art zu geben: Viele der Männer können weibliche Soldaten auf einer emotionalen Basis nicht als gleich akzeptieren.
- Höhere Ausfallzeiten bei den Frauen und geringere Verfügbarkeit, die ihren Grund in der Physis wie in der traditionellen Rolle der Frau haben, führen zu Problemen der Personalsteuerung bzw. -bewirtschaftung.

f) Neue strukturelle Entwicklungen hinsichtlich der Integration von Frauen in die Streitkräfte werden in Frankreich erst dann propagiert werden, wenn die derzeitigen Strukturen sich als effizient erwiesen haben. Die einstmals optimistische Haltung scheint einer weitgehenden Skepsis gewichen zu sein, denn derzeit wird nicht (mehr) an eine Ausweitung des absoluten wie relativen Frauenanteils an der Gesamtstärke gedacht.

2.3. *Großbritannien*

a) England ist das Land mit der am weitesten zurückreichenden Tradition hinsichtlich der Einbeziehung von Frauen in das Militär. Als während des Ersten Weltkrieges seitens der Regierung erste Planungen für ein offizielles Frauenkorps anliegen, existierten bereits mehrere von patriotischer Begeiste-

rung getragene paramilitärische Gruppen auf freiwilliger Basis: So z. B. als berittene Sanitätsformation die Organisation FANY (First Aid Nursing Yeomanry) und seit Beginn des Ersten Weltkrieges die Frauenlegion (Women's Legion) sowie eine Freiwilligenreserve (Women Voluntary Reserve). Letztere stellte nach Kriegsausbruch Depot- und Kantinenpersonal, Köchinnen und Fahrerinnen. Als mit Fortschreiten des Krieges aufgrund der hohen Verluste sich die Personalsituation in England verschlechterte und da erste positive Erfahrungen mit den Diensten der freiwilligen Hilfsorganisationen vorlagen, befürwortete die Heeresführung die Einrichtung einer »offiziellen« Hilfsorganisation, des »Women's Army Auxiliary Corps« (WAAC). 1917 wurde das erste WAAC-Kontingent nach Frankreich kommandiert. Obwohl vom Heer geführt, war der Status dieser Frauen nicht eindeutig, denn sie wurden ähnlich wie Zivilangestellte des Heeres eingestuft und behandelt. In Anerkennung der bis dahin gezeigten Leistungen stellte sich die englische Königin im Frühjahr 1918 als Commandant-in-Chief zur Verfügung. Nachfolgend trug das Hilfskorps den Namen »Queen Mary's Army Auxiliary Corps« (QMAAC). Verschiedene Einheiten des QMAAC wurden dem amerikanischen Expeditionskorps attachiert, als dieses mit einer nicht hinreichenden Zahl von Stabspersonal auf dem europäischen Kriegsschauplatz eintraf. Im Sommer 1918 dienten etwa 35 000 Frauen beim QMAAC. 1921 wurde das Korps demobilisiert.

Während des Ersten Weltkrieges wurden noch zwei weitere Frauenkorps aufgestellt: seitens der Marine wurde »The Women's Royal Navy Service« (WRNS) im Jahre 1917 und zusammen mit der kurz zuvor etablierten Luftwaffe »The Women's Royal Air Force« (WRAF) 1918 eingerichtet. Das Hilfskorps der Marine erreichte eine Personalstärke von 7000 Frauen. Die Tätigkeitsbereiche umfaßten die Schreibstuben, die Materialverwaltung, Feldpost und Fahrdienste. Während seiner kurzen Existenz gehörten dem Hilfskorps der Luftwaffe 32 000 Frauen an. Auch in diesen beiden Korps hatten die Frauen den Status von Zivilisten, die auf Regierungskosten uniformiert waren. 1921 erfolgte ebenfalls die Auflösung.

Als sich 1938 politische Krisen verschärften, entschloß sich die englische Armeeführung unter Bezug auf die Erfahrungen aus dem Ersten Weltkrieg, einen offiziellen weiblichen Freiwilligen-Hilfsdienst für Heer und Luftwaffe einzurichten, den »Auxiliary Territorial Service« (ATS). Mit Beginn des Zweiten Weltkrieges wollte die Luftwaffe die ihr vom ATS zugeteilten Frauen in eigener Regie ausbilden. Somit wurde die freiwillige »Women's Auxiliary Air Force« (WAAF) ins Leben gerufen. Gleichzeitig entschied sich die Marine, den »Women's Royal Navy Service« (WRNS) aus dem Ersten Weltkrieg zu reaktivieren. Zunächst wurden die Frauen, die in den drei

Korps dienten, nicht wie Soldaten behandelt. Als aber 1941 mit Beginn der Personalverknappung die Dienstverpflichtung für Frauen eingerichtet wurde, änderte sich der Status der Frauen bei ATS und WAAF, sie galten nunmehr als Soldaten; die Frauen der WRNS hatten dagegen weiterhin (zivilen) Freiwilligenstatus.

Während der Zeit der Dienstverpflichtung waren insgesamt 125 000 Frauen in das Militär einbezogen worden. Weitere 430 000 dienten freiwillig in den verschiedenen Korps (ca. 10 Prozent der Gesamtstärke der britischen Streitkräfte). Gegen Ende des Krieges waren weibliche Soldaten in 134 verschiedenen militärischen Verwendungsarten zu finden. Darunter befanden sich auch kombattante Funktionen: z. B. operierten 1944 in Belgien fünf gemischt-geschlechtliche Flugabwehrregimenter.

Nach dem Zweiten Weltkrieg war die Art und Weise der Weiterführung der Frauenkorps in Friedenszeiten zunächst umstritten. Da sich, wie angestrebt, die drei Teilstreitkräfte nicht auf einen einzigen Hilfsdienst einigen konnten, erhielt 1949 jede Teilstreitkraft wieder ihr Frauenkorps:

Women's Royal Army Corps (WRAC)

Women's Royal Air Force (WRAF)

Women's Royal Naval Service (WRNS)

Das Verhältnis zu seiner Teilstreitkraft war für jedes Frauenkorps anders geregelt. WRAF war in die Luftwaffe integriert, die Bezeichnung WRAF diente nunmehr als Kollektivbegriff für alle weiblichen Soldaten, die in der Luftwaffe Dienst taten (und tun). WRNS war ein unabhängiges Frauenkorps mit eigenem Befehlsweg, und WRAC stellte zunächst seine weiblichen Soldaten dem Heer nur zur Verfügung.

Ein Gesetz von 1975 (Sex Discrimination Act) verbot allen britischen Arbeitgebern die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die Streitkräfte wurden ausdrücklich davon ausgenommen. Sie sind jedoch gehalten, sich bestmöglich an der Kernaussage dieses Gesetzes zu orientieren. Dadurch wesentlich bedingt wurde am 1. 7. 1977 die völlige Auflösung der eigenständigen Frauenkorps und ihre Überführung in die Streitkräfte angeordnet. Diese ist derzeit für die Luftwaffe vollzogen, für das Heer weitgehend Realität, und die Marine befindet sich in einer Übergangsphase.

b) Im Frühjahr 1979 dienten in Großbritannien ca. 14 200 Frauen in den Streitkräften. Diese Zahl macht 4,7 Prozent der Gesamtpersonalstärke aus. Dem Heer gehörten zu diesem Zeitpunkt davon 4682 (= 3 Prozent des Heerespersonals), der Luftwaffe 5644 (= 6,5 Prozent des Luftwaffenpersonals) und der Marine 3836 (= 5,2 Prozent der Marineangehörigen) an. In den hier angeführten Zahlen ist das weibliche Personal der Sanitätskorps

enthalten: des Queen Alexandra's Royal Naval Nursing Service (150 weibliche Offiziere, 500 »Ratings«), des Queen Alexandra's Royal Nursing Corps (527 weibliche Offiziere, 875 »Ratings«) und des Princess Mary's Air Force Nursing Service (245 weibliche Sanitätsoffiziere, 690 »Ratings«).

Die folgende Tabelle 2 gibt Aufschluß über die zeitliche Entwicklung der weiblichen Komponente in den britischen Streitkräften (Absolutzahlen):

Tabelle 2

Entwicklung der weiblichen Komponente in den britischen Streitkräften, 1948 – 1979								
Jahr	1948	1953	1958	1963	1968	1973	1978	1979
Weibliche Soldaten (in Tausend)	39.4	24.2	13.9	17.3	14.9	15.0	14.8	14.2

c) Kampfverwendungen sind den Frauen in allen drei englischen Teilstreitkräften verwehrt. Die Frauen der britischen Streitkräfte sind überwiegend in den klassischen »weiblichen«, d. h. nicht kampforientierten Verwendungen eingesetzt: Stabs- und Verwaltungsdienste, Sanitäts-, Fernmelde- und Verbindungsdienste sowie Kampfunterstützung. Im Heer werden momentan etwa 40 Verwendungen von Frauen wahrgenommen. Bei der Luftwaffe können Frauen in 18 der 22 Hauptverwendungen eingesetzt werden (darunter als einzige eigentlich kombattante Verwendung: Air Loadmaster). Die Marine beschränkt die Tätigkeit von Frauen auf Küsten- und Versorgungsdienste. 17 Verwendungsbereiche für Offiziere und 23 für Unteroffiziere und Mannschaften stehen dort Frauen offen.

Beispielhaft sei im Zusammenhang die offizielle Definition der Aufgabe des Frauenkorps des Herres zitiert:

»The WRAC is to be organized and trained, as an integral part of the Army, to carry out those tasks for which its members are best suited and qualified so that it will contribute to the maximum efficiency of the Army as a whole«.

d) Die Rekrutierung von weiblichen Freiwilligen erfolgt in Großbritannien über ein Netz von Rekrutierungsbüros (Army Careers Information Services). Eingangsvoraussetzungen für eine Tätigkeit in den Streitkräften sind die

britische Staatsangehörigkeit – dabei ist die über das Commonwealth erlangte Staatsbürgerschaft nicht hinreichend –, Gesundheit und das Bestehen eines psychologischen Tests, in dem die Intelligenz, die Beherrschung der Muttersprache sowie abstrakt-mathematische Fähigkeiten abgeprüft werden. Weiterhin sind Leumundszeugnisse von drei mit der Bewerberin nicht verwandten Referenzpersonen erforderlich. Bewerberinnen, die die Offizierslaufbahn anstreben, müssen einen dem Realschulabschluß vergleichbaren formalen Bildungsstand nachweisen (General Certificate of Education at Ordinary Level). Mädchen können (mit elterlicher Zustimmung) mit 17 Jahren ihre Bewerbung einreichen. Angenommen werden sie ggf. aber erst, wenn gewährleistet ist, daß sie nicht vor ihrem 19. Geburtstag ernannt werden können. Das Höchstalter für die Einstellung ist 33 Jahre. Eine Ehe ist für eine Einstellung kein Hinderungsgrund (sie kann dann später aber als Kündigungsgrund nicht mehr angegeben werden, s. u.), allerdings werden von der Luftwaffe Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nicht eingestellt. Ein ausführliches Eingangsgespräch dient der Abklärung der Interessen der Bewerberin.

Die Grundausbildung dauert in allen drei Teilstreitkräften sechs Wochen. Sie wird nach Geschlechtern getrennt durchgeführt. Dabei gelten die ersten 14 Tage als Probezeit. Während dieser Zeit können die Freiwilligen ohne Angabe von Gründen bzw. auf eigenen Wunsch entlassen werden. Während der anschließenden Zeit der Grundausbildung (bzw. der ersten drei Monate) ist es möglich, daß sich die Frauen »freikaufen«. Der zu entrichtende Betrag errechnet sich dabei nach dem Lebensalter und den bereits angefallenen Ausbildungskosten. In allen drei Teilstreitkräften folgt auf die Grundausbildung eine Spezialausbildung. Da nach nationaler Festlegung weibliche Soldaten als Nichtkombattanten gelten und keine Waffen tragen, entfällt die Waffenausbildung. Die Offiziersausbildung ist teilstreitkraftspezifisch geregelt.

Die Mindestverpflichtungszeit für weibliche Mannschaften beträgt drei Jahre. Die eigentlichen Kontrakte beziehen sich (im WRAC) aber auf 22 Jahre (= Mindestdienstzeit für Pensionierung), wobei nach einer Dienstzeit von drei Jahren die Möglichkeit besteht, jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 18 Monaten den Dienst zu quittieren. Bei Heirat oder Schwangerschaft genügt eine vierteljährliche Kündigungsfrist (bei weiblichen Offizieren: 7 Monate). Je nach Länge der vorangegangenen Dienstzeit werden Übergangsbeihilfen bezahlt. Verträgt sich die (kinderlose) Ehe mit dem Dienst, kann die betroffene Frau im Dienstverhältnis verbleiben. Auf Antrag wird aus Anlaß der Heirat eine Dienstunterbrechung von drei Monaten gewährt. Kündigt eine Schwangere nicht von sich aus, so wird sie

entlassen. Grund dafür ist die Schwierigkeit, Ausfallzeiten (Mutterschaftsurlaub) innerhalb der Einheiten, Stäbe etc. zu kompensieren. Eine Lockerung der Bestimmungen wird insofern angestrebt, als in den Fällen, in denen es der Dienstposten bzw. die Tätigkeit und die Familienverhältnisse zulassen, eine Weiterbeschäftigung des weiblichen Soldaten auch nach der Niederkunft ermöglicht werden soll.

Ehepaare, bei denen beide Partner Soldat sind, sollen möglichst und soweit es praktikabel ist, zusammen Dienst ableisten.

Frauen erhalten das gleiche Grundgehalt wie Männer. Vor 1975 war dies noch anders. Da Frauen nicht für Kampferwendungen ausgebildet werden, hatten sie wegen der vergleichsweise geringeren Unannehmlichkeiten, die mit einer solchen Verwendung verbunden sind, Abstriche am Lohn hinzunehmen. Sie erhielten zuletzt 91,5 Prozent des Gehaltes von Männern des gleichen Dienstgrades. Bei den Zulagen (»X-Factor«) erhalten die Männer höhere Beträge, da sie den Gefahren und Unannehmlichkeiten des militärischen Lebens stärker ausgesetzt sind (Männer 10 Prozent des Grundgehaltes, Frauen 5 Prozent).

Frauen unterliegen den zivilen Gesetzen und – je nach Teilstreitkraftzugehörigkeit – in unterschiedlichem Ausmaß den militärischen Disziplinarordnungen. In der Luftwaffe gelten dabei die militärischen Regelungen voll, in der Marine beschränkt. Eine wechselseitige Angleichung der Teilstreitkräfte ist im Gange.

Bei der Bewerbung um einen *Offizierposten* sind drei Arten der Rekrutierung möglich:

- 1) Direkte Ernennung als sogenannter Seiteneinstieg auf der Grundlage eines Universitätsdiploms, wobei ein University Officer Selection Board zugestimmt haben muß.
- 2) »Cadet Entry«. Die Kandidatin hat dabei eine Probezeit von einem Jahr zu absolvieren, bevor sie zur regulären Offiziersausbildung zugelassen wird.
- 3) Aufstieg aus dem Unteroffizierkorps. Dies trifft derzeit auf etwa ein Viertel des weiblichen Offizierkorps zu.

Angehörige der ersten beiden Rekrutierungsgruppen können zwischen einer aktiven Laufbahn (Regular Commission) bis zur Pensionsgrenze und einer Zeitverpflichtung von acht Jahren (Short Service Commission) wählen.

Den Dienstgrad Major (und höher) können nur *aktive* weibliche Soldaten nach Bestehen einer Auswahlprüfung erreichen. *Zeitverpflichtete* weibliche Offiziere scheiden mit dem Dienstgrad Hauptmann aus. Die Offizierschulen (inklusive des National Defence College) stehen den weiblichen Soldaten neuerdings offen.

Alle weiblichen Zeitsoldaten treten nach ihrer Entlassung in die Reserve (»Territorial« bzw. »Army Volunteer Reserve«) ein.

Auf alle weiblichen Soldaten bezogen beträgt die derzeitige tatsächliche Verpflichtungsdauer im Durchschnitt $4 \frac{1}{2}$ Jahre. 60 Prozent der Frauen scheiden nach zwei Jahren aus dem Dienst aus.

Der höchste Rang, den eine Frau in den britischen Streitkräften bisher erreicht hat, ist der eines Brigadegenerals (derzeit im Heer: 1 Brigadegeneral, 5 Oberst, 7 Oberstleutnant, 34 Major, 99 Hauptmann).

e) Die Einbeziehung der Frauen in die Streitkräfte Großbritanniens ist trotz der langen Tradition noch nicht in dem Sinne abgeschlossen, daß sie als problemfrei gelten kann. Soweit absehbar, bestimmen drei Themenkomplexe die aktuelle Diskussion.

- Die Frauen haben (noch) zu beweisen, daß sie die ihnen übertragenen Aufgaben in jeder Hinsicht erfüllen können und dabei kosteneffektiv sind. Dieser Diskussionspunkt bezieht sich auf die bei Frauen (trotz sorgfältiger Selektion) höhere Quote des vorzeitigen Ausscheidens (z. B. infolge von Ehe, Mutterschaft, Entlassung). Einerseits hat dies dazu geführt, daß aufwendige Ausbildungen (z. B. Pilot) den Frauen trotz aller Integrationsabsichten weiterhin verwehrt werden. Andererseits ist umstritten, ob Kosteneffektivität überhaupt ein Kriterium sein kann, um daran das Gelingen der Einbeziehung von weiblichen Soldaten in das Militär zu messen.

- Die Bewahrung der Weiblichkeit in der Männerwelt »Militär« ist eine Problematik, die im Zusammenhang mit der angeordneten Auflösung der drei weiblichen Hilfskorps (erneut) aufkam. Dabei stellen sich die weiblichen Soldaten selbst gegen eine totale Integration: Sie wollen weiterhin als Frauen behandelt werden. Diese Forderung korrespondiert mit den durchweg am sozialen Aufstieg, Ausbildung und Lebensstandard orientierten Motivationen der Bewerberinnen und dem niedrigen Ansehen, das weibliche Soldaten in der englischen Öffentlichkeit haben.

- Zumindest bei den (männlichen) Offizieren der englischen Streitkräfte ist umstritten, ob nach der Integration der Korps auch Frauen für hohe und höchste Positionen in der Hierarchie in Frage kommen. Diese Frage wird sehr emotional diskutiert.

f) Da auch in Großbritannien – wie in allen westlichen Industrienationen – die Geburtenrate sinkt und zudem eine Rückkehr zur Wehrpflicht nach Maßgabe derzeitiger Verhältnisse unwahrscheinlich sein dürfte, ist unter den verschiedenen Möglichkeiten, das zu erwartende Fehlauszugleichende, längerfristig auch als radikale strukturelle Veränderung »the greater use of women«

enthalten. Dabei bezieht sich diese Lösungsvariante sowohl auf eine Ausdehnung der Verwendungsmöglichkeiten (z. B. auf die technischen Bereiche bzw. auf Verwendungen in den englischen Heimatgarnisonen) wie auf eine Steigerung des Prozentanteils von Frauen an der Gesamtstärke der Streitkräfte (d. h. in den Tätigkeitsfeldern, in denen derzeit bereits Frauen eingesetzt werden). Die bei der Ausweitung zu bedenkenden strukturellen Veränderungen beziehen sich auf kulturelle Aspekte, auf das Rollenbild der Frau in den Streitkräften unter der Maßgabe, daß sie nicht mehr nur eine vernachlässigbare Minorität darstellen, auf die Gefechtsfähigkeit von Frauen und auf das dann resultierende Selbstbild der Streitkräfte.

Ansonsten aber ist nicht daran gedacht, den Status quo wegen z. B. politisch-juristischer Erwägungen weitreichend zu ändern und weibliche Soldaten in Kampfverwendungen einzusetzen bzw. ihnen Kombattantenstatus zuzuweisen. Lediglich die Bewaffnung der weiblichen Soldaten in Luftwaffe und Heer zur Selbstverteidigung wird in Erwägung gezogen.

Nachfolgend werden noch – zusammengefaßt – einige der jüngst gefaßten Beschlüsse und Empfehlungen der »Reconvened Working Party into the Future Employment of the Women's Royal Corps« wiedergegeben. Diese Studiengruppe befaßte sich im Auftrag des »Army Board« mit der Rolle, die den weiblichen Soldaten im britischen Heer in der Zukunft zukommen sollen. Die Kommission hatte den Auftrag »... to further examine the future employment, terms of service, training and discipline aspects of WRAC based on the new role and principles agreed by the Army Board«. Der Kommissionsbericht wurde zur Jahreswende 1978/79 vorgelegt.

Ausgangsüberlegung der Arbeitsgruppe war, daß das britische Heer den Angehörigen des WRAC eine lohnend erscheinende Karriere bzw. entsprechende Laufbahnbedingungen anbieten muß. Nur so könnten qualifizierte Frauen angeworben *und* gehalten werden und nur so könne einer wahrscheinlichen Verknappung der Personalressourcen Mitte der achtziger Jahre und später begegnet werden.

Die Kommission geht davon aus, daß Frauen hinsichtlich ihrer geistigen Fähigkeiten den Männern voll vergleichbar sind, physisch sie sich aber bei körperlichen Anstrengungen schwerer tun und deswegen über eine geringere Ausdauer verfügen. Darauf sei besonders die Art der ihnen zuzuweisenden Erst- und Zweitverwendungsmöglichkeiten abzustellen.

Generell wird festgestellt, daß wegen dieser Gründe vor allem Etappenverwendungen (auf der britischen Insel) und Ausbildungsaufgaben, aber nicht Kampfverwendungen für weibliche Soldaten geeignet seien. Dabei sollten den weiblichen Freiwilligen zwei Arten von Dienstverhältnissen angeboten werden:

- a) Berufssoldat (für weibliche Offiziere bis zum Oberstleutnant, für Unteroffiziere bis zu dem Fachoffiziersrang Warrant Officer 1),
- b) Zeitsoldat.

Bezogen auf einzelne Truppengattungen des Heeres wurden folgende Statements und Empfehlungen abgegeben.

- *Royal Army Corps*: Für weibliche Soldaten soll die Berufssoldatenlaufbahn nicht geöffnet werden.
- *Royal Artillery*: Nur für weibliche Zeitsoldaten; inwieweit hier weibliche Berufssoldaten tätig sein könnten, muß noch geklärt und erprobt werden.
- *Royal Engineers*: Es wird nicht als praktikabel erachtet, die Berufssoldatenlaufbahn für weibliche Unteroffiziere und Offiziere zu öffnen, da in dieser Truppengattung für eine sachgemäße Auftrags erledigung Erfahrungen aus dem Bereich der Kampftruppen erforderlich sind.
- *Royal Signals*: Hauptverwendungsbereich für weibliche Soldaten. Berufsoffizierlaufbahn bis Major; der Dienstgrad Oberstleutnant soll verwehrt bleiben, da dafür Kampftruppenerfahrung für erforderlich erachtet wird. Für Unteroffiziere geöffnet, soweit die Verwendungsreihen reichen.
- *Army Air Corps*: Keine Öffnung für weibliche Soldaten.
- *Royal Corps of Transport*: Volle Karrieremöglichkeiten für weibliche Soldaten mit Ausnahme der Dienstposten, die in den Kampftruppen angesiedelt sind (d. h. Öffnung bis zum Dienstgrad »Major«). Die Beschränkung der Fahrerlaubnis der weiblichen Soldaten auf Fahrzeuge bis vier Tonnen soll aufgehoben werden.
- *Royal Army Ordnance Corps*: Beschränkungen ergeben sich aus der möglichen Einbeziehung des jeweiligen Stabes bzw. der Kommandobehörde in Gefechtstätigkeit und der Anzahl der im Stab/Verwaltung tätigen Männer (es soll eine männliche Überzahl (»dilution factor«) gewährt bleiben).
- *Royal Electrical and Mechanical Engineers*: Weibliche Soldaten, die die erforderlichen Qualifikationen haben, können bis Oberstleutnant aufsteigen. Restriktionen ergeben sich aus den physischen Erfordernissen und dem Standort (das I. britische Korps in der Bundesrepublik ist gesperrt).
- *Royal Military Police*: Da eine Einbindung der Militärpolizei ins Kampfgeschehen stets wahrscheinlich ist, gibt es keine volle Laufbahnmöglichkeit für weibliche Soldaten. In bezug auf die derzeitigen Verhältnisse sollte die Anzahl weiblicher Soldaten bei der Militärpolizei reduziert werden. Einziger Verwendungsbereich: Judikative (»Law-enforcement«).
- *Royal Army Pay Corps*: Soll bis zum Oberstleutnant geöffnet werden. Eine gute Karrieremöglichkeit stellt das elektronische Rechnungswesen (EDV) dar.
- *Intelligence Corps*: Geöffnet bis zum Dienstgrad Major bzw. WO 1.

- *Army Catering Corps*: Zwei Faktoren schränken die Verwendungsmöglichkeiten weiblicher Soldaten ein: Dienstposten des in der Bundesrepublik stationierten I. britischen Korps sind nicht geöffnet. Und das Ausmaß, in dem bereits Zivilisten beschäftigt sind, wirkt sich hemmend auf die Einstellung von Mädchen bzw. Frauen aus. Bis Mitte der achtziger Jahre sollen Frauen 20 Prozent der Dienstposten besetzen.

Im Allgemeinen Truppendienst (*General Duty*) haben weibliche Soldaten unbeschränkte Karrieremöglichkeiten.

Darüber hinaus kam die Arbeitsgruppe zu den nachfolgenden Beschlüssen bzw. Empfehlungen:

- Im Generalstab sollen keine Dienstposten für weibliche Offiziere eingerichtet werden.
- Bei Eintreten der zu erwartenden Verknappung der Personalressourcen können weitere Dienstposten geöffnet werden. Dies setzt voraus, daß die Auslandsdienstposten (derzeit speziell beim I. Korps in der Bundesrepublik) mit weiblichen Soldaten besetzt werden können und die Beschränkung auf nichtkampfbezogene Verwendungen gelockert wird.
- Drei Arten von Dienstposten soll es in Zukunft geben: Stellen, auf denen nur Männer Dienst tun können; solche, auf denen nur weibliche Soldaten eingesetzt werden können, und sogenannte Wechselstellen, die sowohl mit einer Frau wie mit einem Mann besetzt werden können.
- An der Royal Military Academy Sandhurst werden jährlich 28 Lehrgangsplätze des SMC (Standard Military Course) für WRAC-Offiziere reserviert. Für die RCC-Kurse (Regular Career's Course) bestehen keine Beschränkungen. Die Modalitäten der Einbeziehung werden gesondert geregelt.
- In den Fällen, in denen es erforderlich erscheint, sollen WRAC-Angehörige für den Selbstschutz an Waffen ausgebildet werden und die Waffe dann auch mit sich führen können.
- Die Verpflichtungszeiten der weiblichen Soldaten sollten denen der Männer angepaßt werden.
- Bei Heirat von weiblichen Mannschaften bzw. Unteroffizieren sollte die Kündigungsfrist von drei auf sechs Monate verlängert werden.
- Abhängig von den militärischen Notwendigkeiten und so es die medizinische Beurteilung zuläßt, sollte ein weiblicher Soldat bei Schwangerschaft bis zu einem fixen Zeitpunkt Dienst tun, anstatt entlassen zu werden, sobald sich die Schwangerschaft bestätigt hat.
- Auch weibliche Freiwillige, die sich für die Offizierslaufbahn bewerben, sollten sich zunächst auf drei Jahre verpflichten.
- Weibliche Soldaten, die eine Ausbildung erhalten, sollen *nach* dieser Aus-

bildung innerhalb einer festgesetzten Frist wegen Verhehlung nicht kündigen dürfen.

- Es wird nicht als notwendig erachtet, die Verwendung weiblicher Soldaten im Ausland zeitlich einzuschränken.
- Befehls- und Disziplinarhierarchie sollten deckungsgleich sein. Weibliche Soldaten sollten keiner eigenen Gerichtsbarkeit unterliegen.
- Weitere Studien sollten durchgeführt werden (z. B. zur Dauer der Verpflichtungszeit für WRAC-Soldaten, zur gemeinsamen Ausbildung von Mann und Frau, zur Waffenausbildung weiblicher Soldaten etc.). Dabei sollte besonders der Kostenfaktor jeweils beachtet werden.

2.4. Kanada

a) Allgemein wird die Einrichtung von freiwilligen Krankenschwestern-Korps als der Beginn der Einbeziehung von Frauen in das kanadische Militär betrachtet. In Kanada reicht dementsprechend die Geschichte der (freiwillig dienenden) Frau in Uniform zurück bis in die Zeit der sogenannten Nordwest-Rebellion (um 1885).

Eine umfassende Registrierung der wehrdienstpflichtigen Frauen fand erstmals 1940 statt. 17 000 Frauen wurden in der Folge für das paramilitärische »Voluntary Women's Corps« angeworben. Frauen dienten erstmals *im* Militär, nicht aber als integrierter Bestandteil *des* Militärs, als 1941 die »Royal Canadian Air Force Women's Division« aufgestellt wurde. 1942 folgten die kanadische Marine und das Heer mit der Einrichtung ähnlicher Korps. Da die von den Teilstreitkräften separierte Organisation der Hilfskorps zu viel administrativen Aufwand mit sich brachte, wurden bereits nach wenigen Monaten die Frauenkorps völlig integriert. Im Jahre 1944 dienten etwa 33 000 Frauen in den kanadischen Streitkräften. Nach dem Kriege wurden die Frauenkorps weitgehend reduziert. Im Jahre 1950, mit der Mitgliedschaft Kanadas in der NATO und als Auswirkung des Engagements des Landes im Korea-Krieg empfahl das kanadische Kabinett erneut, Frauen anzuwerben, um den angestiegenen Personalbedarf abzudecken. Zwischen 4000 und 5000 Frauen dienten entsprechend in den 50er Jahren im kanadischen Militär.

1965 wurde im Rahmen grundsätzlicher Diskussionen zur Verteidigungspolitik die Frage, ob es noch nötig sei, Frauen in den Dienst einzubeziehen, dahingehend beantwortet, daß man ihre Zahl auf 1500 (d. h. 0,8 Prozent der Gesamtpersonalstärke) festschrieb.

Im Jahre 1968 wurden die drei bislang organisatorisch getrennten Teilstreitkräfte zu einer »Task Force« vereinigt und dabei die weiblichen Soldaten der Teilstreitkräfte einbezogen. Kurz darauf wurde das Umfangslimit aufgehoben.

Als Begründung für die Einbeziehung von Frauen in die kanadischen Streitkräfte wird nicht mehr das zu Kriegszeiten aufgrund der Personalknappheit erforderliche Herauslösen von Männern aus rückwärtigen Diensten zugunsten von Kampfverwendungen angeführt. Heute stehen die Anwerbung und Nutzung von speziellen Qualifikationen im Vordergrund, bei denen es dann unerheblich ist, ob eine Frau oder ein Mann sie besitzt.

b) Im Frühjahr 1979 dienten 4818 Frauen in den kanadischen Streitkräften (6 Prozent der Gesamtstärke). Der Dienstgradgruppe der Offiziere gehörten davon 719 weibliche Soldaten an. An der Spitze des weiblichen Personalkegels standen dabei drei Frauen im Rang Oberst, sieben im Rang Oberstleutnant und 40 im Rang Major. Die Mehrzahl der höheren weiblichen Offiziere waren dabei Sanitätssoldaten.

Zur Alarmreserve (»Primary Reserve«) werden derzeit knapp 4000 Frauen gerechnet.

c) Einem Gesetz aus dem Jahre 1971 zufolge gibt es keine Beschränkungen für den Einsatz von Frauen in den kanadischen Streitkräften mit den Ausnahmen unmittelbarer Kampfverwendung, dem Dienst in abgelegenen Standorten und auf Schiffen.

Weibliche Offiziere können derzeit in 20 von 29 Klassifikationen (in etwa: Verwendungsreihen), weibliche Unteroffiziere und Mannschaften in 63 von 99 »trades« eingesetzt werden. Dabei gilt als Restriktion, daß in jedem Tätigkeitsbereich wegen der Nichtzulassung von Frauen für Kampfverwendungen eine bestimmte jeweils festgeschriebene Minimalanzahl von Männern Dienst tun muß, da nicht ausgeschlossen werden kann, daß selbst rückwärtige Einheiten in das Kampfgeschehen verwickelt werden können.

Die Tätigkeitsbereiche, in denen derzeit die meisten weiblichen Soldaten dienen, sind Stäbe und Verwaltungen, Sanitätsdienst, Flugleitung und Luftraumüberwachung, Fernmeldewesen und Logistik.

Dem kanadischen Kontingent für die UNO-Truppe gehören auch weibliche Soldaten an.

d) Die weiblichen Soldaten sind ein integrierter Bestandteil der kanadischen Streitkräfte. Sie haben die gleichen Möglichkeiten wie die Männer hinsichtlich Besoldung bzw. Beförderung und unterliegen im wesentlichen

der gleichen Disziplinarordnung. Eine Ausnahme betrifft die Arretierung; Frauen sind davon ausgenommen. Der Gleichbehandlung und den vergleichbaren Aufstiegsmöglichkeiten kommt entgegen, daß in Kanada militärische Karrieren Erfahrungen in Kampfeinheiten *nicht* voraussetzen. Die Betonung liegt dort auf der Spezialisierung. Somit können Frauen, zumindest theoretisch, auch in Spitzenpositionen aufsteigen.

Frauen, die sich freiwillig zum Dienst in den kanadischen Streitkräften melden wollen, müssen, um akzeptiert zu werden, zwischen 17 und 25 Jahre alt sein, einen Hauptschulabschluß (»grade 8 education«) vorweisen können und die vorgeschriebenen Auswahlverfahren und -tests bestehen. Die Offizierslaufbahn setzt zusätzlich ein Universitätsstudium bzw. eine medizinische Approbation (z. B. auch als »Registered Nurse«) voraus. Das 35. Lebensjahr darf dabei von diesen Bewerberinnen nicht überschritten sein.

Die Verpflichtungszeit beträgt fünf Jahre (für Offiziere neun Jahre). Anschlußverpflichtungen sind möglich. Auch kann nach Ablauf der ersten fünf Jahre der Status »Berufssoldat« erworben werden. Vor 1971 waren die Kontraktzeiten für Frauen kürzer. Sie beliefen sich auf drei Jahre. Man befürchtete zu dieser Zeit, daß die für Männer übliche Verpflichtungszeit von fünf Jahren viele Frauen von einer Bewerbung abhalten würde. Nach der unter Aspekten der Gleichbehandlung erfolgten Verlängerung der Vertragszeit konnte kein Nachlassen des Interesses festgestellt werden.¹⁶ Dessen ungeachtet liegt die Rate derer, die vorzeitig ausscheiden (»Attrition«), bei den weiblichen Soldaten höher.

Alle weiblichen Soldaten müssen sich zunächst einer elfwöchigen Grundausbildung in einer eigens für sie vorgesehenen Ausbildungsstätte unterziehen. Wichtigster Unterrichtsstoff ist dabei die »Kunst, ein weiblicher Soldat zu sein«. Das Hauptlernziel ist »die Integration von Frauen in eine überwiegend männliche Umgebung, ohne daß dabei die weibliche Identität verlorengeht.«¹⁷ Eine Ausbildung an Waffen zur Selbstverteidigung ist Teil dieser Grundausbildung. Die anschließende fachliche Ausbildung für die geplante Verwendung wird zusammen mit den Männern absolviert.

Bislang konnten weibliche Offiziere die Militärakademien der kanadischen Streitkräfte nicht besuchen. Die verschiedenen Offiziersausbildungsprogramme der zivilen Universitäten stehen ihnen dagegen offen.

Bis 1971 wurden nur ledige Frauen angeworben. Diese Beschränkung ist jetzt aufgehoben. Schwangerschaft ist ebenfalls kein Entlassungsgrund mehr. Ein

16 G. Haswell: Women in the Canadian Forces, in: Sentinel, H. 5/1974.

17 Aus: *Director Women Personnel Canadian Forces* (ed.): Women in the Canadian Forces, o. O. 1979.

unbezahlter Mutterschaftsurlaub bis zu 15 Wochen Dauer wird gewährt, während dieser Zeit erhält der betroffene weibliche Soldat keinen Sold, sondern freie Heilfürsorge und Arbeitslosenunterstützung. Wenn nach der Geburt des Kindes die Mutter sich entscheidet, in den militärischen Dienst zurückzukehren, muß sie damit einverstanden sein, daß sie nicht auf eine Rücksichtnahme wegen ihrer Mutterschaft rechnen kann. Ehen zwischen weiblichen und männlichen Soldaten kommen vergleichsweise häufig vor.

e) Um den für 1985 geplanten Prozentsatz von 10 Prozent an der Gesamtstärke zu erreichen, müssen die Ausbildungszentren erweitert werden.

Ein Problem, das offensichtlich die Armeeführung unter dem Aspekt zukünftiger Personalverknappung beunruhigt, ist das niedrige soziale Ansehen, das speziell den weiblichen Soldaten in Kanada entgegengebracht wird¹⁸. Dies führt einerseits zu einer niedrigen Berufszufriedenheit und begünstigt andererseits niedrige Anschlußverpflichtungsraten. Und: Wie in vielen anderen Ländern finden die weiblichen Soldaten nicht jede Stelle allein deswegen attraktiv, weil sie ihnen geöffnet wurde; das bedeutet, daß viele Stellen, die offenstehen, potentiellen Bewerberinnen nicht interessant und attraktiv genug erscheinen.

f) In jüngster Vergangenheit wurden die Voraussetzungen für eine zukünftige Ausweitung der Zugangsmöglichkeiten von Frauen in die kanadische Armee geschaffen. Mehrere Umstände bzw. Ereignisse waren bzw. sind förderlich. Erstens wurde 1978 in Kanada eine Menschenrechtsdeklaration verabschiedet. Unter anderem ist darin festgelegt, daß das Geschlecht eines Menschen nicht zu einer Diskriminierung seiner Person führen dürfe. Zweitens gehen auch in Kanada wie in nahezu allen westlichen Industrienationen die Geburtenziffern zurück. Wegen der zu erwartenden Konkurrenz um die qualifiziert ausgebildeten Heranwachsenden auf dem Arbeitsmarkt hofft das Verteidigungsressort, statt auf weniger qualifizierte Männer auf von ihrer Vorbildung her besser geeignete Frauen zurückgreifen zu können. Drittens wurden die physiologisch-physischen bzw. ergonomischen Anforderungen aller Tätigkeiten bzw. Verwendungen in den Steitkräften mit dem Ziel, geschlechtsneutrale Anforderungsprofile zu schaffen, erhoben und katalogisiert. Und viertens wurde ein auf die Dauer von drei Jahren projektiertes Versuch, Frauen in Kampfunterstützungstruppen (analog: Transport-, Such-, und Rettungsflugzeuge bzw. Tender) einzugliedern, gestartet. Von

¹⁸ Nach *N. L. Chappell*: Commitment to work among female privates and corporals at Canadian Forces Base Toronto, Toronto 1977.

den Erfahrungen, die dort erhofft werden, wird dann das weitere Vorgehen wesentlich bestimmt sein.

2.5. *Niederlande*

a) Im Oktober 1944, während des Zweiten Weltkrieges, wurde - basierend auf britischen und australischen Erfahrungen - das weibliche Hilfskorps der Marine (Marine Vrouwen Afdeling, MARVA) und das des Heeres (Militaire Vrouwen Afdeling, MILVA) ins Leben gerufen. Erst im Jahre 1951 wurde ein entsprechender Dienst für die niederländische Luftwaffe (Luchtmacht Vrouwen, LUVA) eingerichtet. Die Frauen dieser Korps waren vor allem für unterstützende Funktionen, z. B. als Ordonnanzen, ärztliches Hilfspersonal, für den Kurierdienst etc. eingeplant. Der Hauptgrund für die Einbeziehung von Frauen in die niederländischen Streitkräfte war seinerzeit die Freisetzung von Männern für Verwendungen in den Kampftruppen.

Seit 1971 hat sich der Status der weiblichen Soldaten Hollands grundlegend geändert. In diesem Jahre wurde in den Niederlanden die Konvention der Vereinten Nationen, die die politischen Rechte der Frauen festlegt, ratifiziert. Ohne jede Diskriminierung muß es demnach der Frau möglich sein, jedes öffentliche Amt bzw. jede öffentliche Aufgabe zu übernehmen. Entsprechend wird längerfristig eine völlige Integration von Frauen in die niederländischen Streitkräfte erstrebt. Als problematisch erweist sich dabei, daß in der holländischen Verfassung nur eine Einberufung für Männer vorgesehen ist.

b) In der niederländischen Marine dienten am 1. 4. 1979 insgesamt 260 Frauen (53 Offiziere, 10 weibliche Kadetten, 197 Unteroffiziere und Mannschaften). Damit sind 2 Prozent des gesamten Personalbestandes der Marine Frauen. Die entsprechenden Zahlen für das Heer: 353 Frauen (darunter 103 Offiziere; Gesamt: 0,7 Prozent der Personalstärke des Heeres) und für die Luftwaffe: 304 Frauen (incl. 21 weibliche Offiziere, Gesamt: 1,6 Prozent der Personalstärke der Luftwaffe). Hinzu kommen 29 weibliche Offiziere und 9 weibliche Unteroffiziere im Sanitätsdienst.

c) Die weiblichen Soldaten werden im wesentlichen für den Allgemeinen Stabs- und Verwaltungsdienst (incl. integrierter Verwendung bei der NATO und Attaché-Dienste) und für Fernmelde-/Verbindungsdienste eingesetzt.

Daneben stehen ihnen Verwendungen bei der Militärpolizei, der Sanitätstruppe, im Transportwesen, in der Flugsicherung bzw. -einsatzführung, der Meteorologie oder der EDV offen. Verwendungen in Kampftruppen und in der Kampfunterstützung sind ihnen verwehrt. Explizit sind dies alle Infanterie-, »Cavalerie«- (Panzer-), Artillerie- und Genie(Pionier-)Einheiten sowie alle taktischen Einheiten unterhalb des Brigadeniveaus. Ebenso können weibliche Soldaten nicht auf Kriegsschiffen bzw. an Bord von Kampfflugzeugen Dienst tun.

d) Das Frauenkorps der Luftstreitkräfte ist derzeit nahezu völlig integriert, die Frauenkorps der beiden anderen Teilstreitkräfte befinden sich in einer bis 1982 angesetzten Phase der Auflösung bzw. Eingliederung.

Die weiblichen Soldaten in der Armee der Niederlande haben vollen militärischen Status. Sie unterliegen keiner gesonderten, sondern der allgemeinen Militärgerichtsbarkeit.

Das Eintrittsalter ist im Minimum 17 Jahre, im Maximum 30 Jahre. Eine Verpflichtung erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Bewerberin sollte ledig sein, jedoch sind Ausnahmen von dieser Forderung zugelassen. Der erste Kontrakt wird für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen. (Männer: Zeitverpflichtungen von sechs bis zehn Jahren). Anschlußverlängerungen sind komplikationslos möglich. Die Altersgrenze für weibliche Berufssoldaten liegt bei 50 (Marine) bzw. 55 Jahren (Heer, Luftwaffe). Der höchste für Frauen erreichbare Dienstgrad ist Oberstleutnant (bzw. Fregattenkapitän). Weibliche Offiziere gelten als »Offiziere für Spezialdienste«.

Die Besoldung ist der der Männer angeglichen. Weibliche Soldaten erhalten allerdings eine geringere Uniformzulage.

Schwangerschaft ist kein Grund für eine Entlassung, sie kann aber auf Wunsch des betroffenen weiblichen Soldaten zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen.

Nach Ablauf ihrer Zeitverpflichtung erhalten die weiblichen Soldaten Hollands, im Unterschied zu den allerdings längerverpflichteten Männern, keine Übergangsbeihilfe oder Berufsförderung.

Ausgeschiedene weibliche Soldaten werden nicht in der Mobilmachungsreserve geführt.

In den Niederlanden ist – das ist international einmalig – der Witwer eines verstorbenen weiblichen Soldaten unter Umständen pensionsberechtigt.

Die weiblichen Rekruten durchlaufen eine allgemeine Grundausbildung von acht Wochen (Allgemeine Einweisung und Ausbildung an leichten Infanteriewaffen). Anschließend erfolgt eine Spezial- bzw. Fachausbildung. Diese kann zwischen zwei und zwanzig Monaten dauern. Die gegebenenfalls erforder-

derliche Unteroffiziers- bzw. Offiziersausbildung erfolgt zusammen mit den Männern. Im Regelfall sind die weiblichen Soldaten in eigenen Gebäuden innerhalb der Kasernengelände untergebracht.

e) Die durchschnittlichen Verweilzeiten der Frauen liegen bei ca. vier Jahren. Diese Zeit wird nach Maßgabe der erforderlichen Investitionen als zu kurz angesehen. Nur selten sind Frauen motiviert, in den Streitkräften Karriere zu machen bzw. länger zu dienen. Es stellt sich daher die Frage der Kosteneffizienz.

Die Zahlen der Bewerberinnen haben abnehmende Tendenz.

f) Einige der Kampfverwendungen werden für Frauen geöffnet werden. Die Marine sammelt derzeit Erfahrungen mit weiblichen Matrosen auf Versorgungsschiffen. Die Militärakademien sind neuerdings weiblichen Soldaten zugänglich. Eine Dienstpflicht für Frauen ist nicht zu erwarten.

2.6. *Vereinigte Staaten von Amerika*

a) *Historische Entwicklung, Umfang und Organisation*

In diesem Abschnitt ist von *weiblichen Soldaten in den Streitkräften der USA* nur insoweit die Rede, wie sie als organisierte Einheit in Erscheinung treten. Zur amerikanischen Geschichte – und damit zur Historie »weiblicher Soldaten« der USA – gehören selbstverständlich legendäre Frauen wie Molly Pitcher, Deborah Sampson oder Lucy Brewer, die als »Women Warriors« nationale Verehrung erlangten. Gleichermäßen selbstverständlich – auch selbstverständlicher als für mitteleuropäische Armeen – war es für alle U. S.-Streitkräfte vor der Jahrhundertwende, daß Köchinnen, Krankenpflegerinnen oder Wäscherinnen beim Troß der Truppe vorzufinden waren. Allerdings hatten diese keinerlei militärischen Status, erhielten keinen Bundesold und waren häufig Angehörige der Soldaten, mit denen sie »mitzogen«.

Das erste *reguläre* Hilfspersonal der U.S. Army wurde 1901 mit dem U.S. Army Nurse Corps während des Spanisch-Amerikanischen Krieges aufgestellt. Die Army Nurses hatten jedoch weiterhin weder einen Soldatenstatus oder Dienstränge, noch erhielten sie eine Pension nach Beendigung ihres Dienstes. Ihr Pendant in der Marine fand dieses zivile Hilfskorps in dem 1908 gegründeten Navy Nurse Corps.

Während des Ersten Weltkrieges ergab sich für das U.S. *Marineministerium* die Notwendigkeit, in größerem Umfang weibliches Hilfspersonal einzustellen, um Männer für den regulären Borddienst freustellen zu können. Marinevorschriften und Gesetze verhinderten jedoch einen Eintritt von Frauen in die Navy selbst; Angehöriger der U.S. Navy durfte nur sein, wer in eine Schiffsstammrolle eingetragen war, und Frauen war der Dienst an Bord eines seegehenden Schiffes untersagt. Die Navy »dehnte« diese Gesetzesvorschrift, indem sie aufgrund des Naval Reserve Act von 1916 Frauen als Personal eines fest im Schlick des Potomac ruhenden Schleppdampfers führte. Während des Ersten Weltkrieges taten so ca. 13 000 Frauen in der Navy Dienst; ihre Tätigkeitsfelder umfaßten vor allem Verwaltungs- und Büroarbeiten sowie Fernmeldevermittlungsdienste. Sie wurden rangmäßig als »Yeoman-F« (Freiwilliger-weiblich) geführt, was zum Spitznamen »Yeomanettes« führte; die im Bereich des Marine Corps tätigen Frauen, offiziell »Marine-F« bezeichnet, hießen umgangssprachlich »Marinettes«.

Für die U.S. *Army* forderte General Pershing 1917 die Einstellung von 100 Frauen mit französischen Sprachkenntnissen, die als uniformiertes, weibliches Fernmelde-Vermittlungspersonal Dienst tun sollten; darüber hinaus verlangte er 5000 weibliche Schreibstubenkräfte, um Männer für den Fronteinsatz freizusetzen. Die Regierung der Vereinigten Staaten und der Kongreß bewilligten jedoch nur die erste Forderung, wenigstens in Teilen, indem sie 100 Zivilistinnen mit einem Hilfsstatus wie »Army Nurses« für den Vermittlungsdienst genehmigten, die darüber hinausgehende Forderung jedoch entschieden ablehnten. Wie die »Nurses«, hatten auch sie weder militärischen Status noch Rang. Mit Ende des Krieges wurden diese Hilfskräfte entlassen. Nach Beendigung des Ersten Weltkrieges wurde in einer einschlägigen Studie die Nutzung der positiven Erfahrungen mit weiblichen Hilfskräften in Form eines »Women's Service Corps« als integrierter Teil der Army nahegelegt; der Army General Staff lehnte die Schlußfolgerungen und Empfehlungen dieser Studie jedoch ab. Eine weitergehende Forderung, der sog. Hughes-Plan (benannt nach Major E. S. Hughes) wurde 1928 und nach erneuter Vorlage 1930 mangels Unterstützung und Willen im Army Staff, sich mit der Frage zu befassen, »zu den Akten gelegt«. Auch ein entsprechender Vorstoß im U.S. Congress im Mai 1941 fand keine Mehrheit. Erst der japanische Überraschungsangriff auf Pearl Harbor führte zu einer radikalen Meinungsänderung.

Mit der Absicht, ständig weibliches Personal auszubilden, welches in der Lage sein sollte, die Streitkräfte im Frieden zu unterstützen und im Kriegsfall Männer für andere Verwendungen zu entlasten, wurde am 14. 5. 1942 das »Women's Army Auxiliary Corps« (WAAC) gegründet. Es war ein

Unterstützungskorps, das keinen vollen militärischen Status hatte, sondern *bei* der Armee Dienst tat (»served with the Army«). Mit Ausnahme des Direktors des WAAC, der den zeitweiligen Dienstgrad eines Oberst innehatte, war der höchste erreichbare Rang Oberstleutnant (Lieutenant Colonel); alle Offiziere waren zunächst als »third officers« noch eine Rangstufe niedriger als der niederste Truppenoffizier (»second lieutenant«) eingestuft. Im Juli 1942 wurde das zweite Frauenkorps, jedoch mit vollem militärischen Status seiner Angehörigen für die U.S. Navy gegründet; die »Women Accepted for Volunteer Emergency Service« (WAVES) dienten »in der Navy«.

In Anlehnung an diesen Status und die gemachten Erfahrungen erhob man 1943 auch das WAAC offiziell zum integrierten Teil der Army; das Korps erhielt den Namen »Women's Army Corps« (WAC), seinen Angehörigen wurden ab 1944 militärische Dienstränge und Armeedienstgradbezeichnungen zugewiesen.

Ein Teil des WAC diente im Bereich der fliegenden Verbände der Army und wurde als »Air WAC« – bis zur Eigenständigkeit der Air Force als Teilstreitkraft (1947) – bezeichnet. Die Angehörigen von »Air WAC« bildeten den Stamm der 1948 gegründeten »Women's Air Force« (WAF).

Eine zusätzliche Hilfsorganisation hatten sich diese fliegenden Verbände bereits in Form der WASP, der »Women's Air Force Service Pilots« geschaffen; ca. 800 weibliche Piloten überführten Flugzeuge aller Arten, auch Kampfflugzeuge, zu den Feldverbänden, obwohl sie keinen vollen militärischen Status hatten.

Das U.S. Marine Corps und die U.S. Coast Guard stellten für die Dauer des Krieges Reserveorganisationen auf (»U.S. Marine Corps Women's Reserve« bzw. »Coast Guard Women's Reserve«), die nach ihrem Motto »Semper Paratus, Always Ready« als SPARs bekannt wurden; diese Organisationen wurden nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges aufgelöst.

Insgesamt dienten während des Zweiten Weltkrieges ca. 350 000 Frauen in den vier Teilstreitkräften (Army, Navy, Marine Corps und Coast Guard). Zum Zeitpunkt der höchsten Mobilisierung der U.S. Streitkräfte 1945 erreichten die Hilfskorps – ohne das Sanitätspersonal im Offiziersrang – eine Stärke von 213 527 weiblichen Soldaten (Tabelle 3).

Hinzu kommen die »Nurses«, die bei der Army über 50 000, bei der Navy ca. 11 000 weibliche Soldaten umfaßten.

Die Verwendungen der »Enlisted Women Soldiers«, also der weiblichen Soldaten im Mannschafts- und Unteroffiziersrang umfaßten vor allem den Sanitätsdienst, die allgemeine Verwaltung und Bürodienste, die Funktionsbereiche »Vermittlungsdienst« und »Intelligence«, außerdem Stabsdienst-

Tabelle 3

Anzahl der weiblichen Soldaten in den U.S.-Streitkräften im Zweiten Weltkrieg, Höchstmobilisierung 1945			
Teilstreitkraft/ Frauenkorps	Offiziere*	Enlisted Personnel	Total
WAC	5 746	93 542	99 288
WAVES	7 055	78 945	86 000
Women Marines	831	17 578	18 409
SPAR	918	8 912	9 830
Total	14 550	198 977	213 527
Anmerkung:	*Offiziere ohne weibliche Offiziere im Sanitätsdienst		
Quelle:	P.J. Thomas 1976		

funktionen und Fahrtätigkeit in höheren militärischen Stäben, auch auf Kriegsschauplätzen in Europa und Asien.

Mit Beendigung des Zweiten Weltkrieges wurden mit den Streitkräften insgesamt auch die Hilfskorps demobilisiert (bzw. die SPARs aufgelöst). Der Umfang bzw. Anteil weiblicher Soldaten ging seit 1945 von 265 000 (einschl. Sanitätspersonal) oder, bezogen auf eine Gesamtstärke von ca. 12,0 Millionen Soldaten, 2,2 Prozent des Gesamtpersonals, bis 1948 auf wenig mehr als 14 000 oder, bezogen auf die Gesamtstärke der U.S. Streitkräfte von 1,4 Millionen Soldaten, auf 1 Prozent des Gesamtpersonals zurück.

Die Aufgaben der weiblichen Korps beschränkte man mit dem »Women's Armed Service Integration Act of 1947« auf als feminin betrachtete Aufgaben, d. h. vor allem auf das Sanitätswesen und auf Bürotätigkeiten. Zu diesem Zeitpunkt war das weitere Fortbestehen der weiblichen Hilfskorps keineswegs gesichert, sondern galt als Experiment.

Mit der Unterzeichnung des »Women's Armed Service Integration Act of 1948« – Public Law 625 – durch Präsident Truman am 12. 6. 1948 erhielten die Frauenkorps – gleichsam im Sinne ihrer Bestandssicherung – permanen-

ten militärischen Status; sie wurden ordentliche Komponenten der Teilstreitkräfte (Army, Navy, Marine Corps, und seit 1947: Air Force; die Coast Guard ist zwar seit 1915 ein »Military Service« und Teilstreitkraft, untersteht jedoch in Friedenszeiten dem Transportministerium).

Mit dem letztgenannten Gesetz wurden zugleich die damaligen wesentlichen Kriterien für die Frauenkorps festgelegt:

- Das Rekrutierungsalter für ledige Mädchen beträgt mindestens 18 Jahre, das Höchstalter 26 Jahre; Mädchen unter 21 Jahren benötigen eine Erlaubnis der Eltern, in die Frauenkorps eintreten zu dürfen (im Gegensatz zu männlichen Bewerbern, die auch ohne elterliche Genehmigung bereits mit 17 Jahren eintreten können).
- Der Anteil der »Enlisted Women« darf 2 Prozent der Gesamtstreitkräfte (genauer: der »total enlisted strength«) nicht überschreiten, das weibliche Offizierskorps – allerdings ohne »Nurses« im Offiziersrang – 10 Prozent der Gesamtstärke der weiblichen Soldaten nicht übersteigen.
- Die Offiziere können höchstens den Dienstgrad »Lieutenant Colonel/Commander« (Rangstufe 0–5, entsprechend: Oberstleutnant/Fregattenkapitän) erreichen. Lediglich je ein Offizier der Frauenkorps darf für die Dauer von vier Jahren den zeitweiligen Dienstgrad »Colonel/Captain«, also Oberst/Kapitän z. S. führen. Dieser Dienstgrad war z. B. beim WAC auf die Funktionen des Direktor WAC und des Chief of Army Nurses bezogen; nach Ablauf ihrer vierjährigen Funktion nahmen die (nun ehem.) Amtsinhaber wieder ihre vorherigen Tätigkeiten im Dienstgrad Lieutenant Colonel/Commander wahr.
- Die sog. »Dependent Benefits« waren denen der männlichen Soldaten ähnlich, doch mußten Ehemänner (im Gegensatz zu den Ehefrauen der Soldaten) ihre tatsächliche »Abhängigkeit« unter Beweis stellen, damit z. B. »Housing Allowances« (u. a.) bewilligt werden konnten.

Diese Konditionen wirkten sich – neben anderen Faktoren, die eher in der industriellen Entwicklung der USA und in der Heranbildung eines wachsenden Selbstbewußtseins der Frauen in der U.S.-Gesellschaft zu suchen bzw. von dort abzuleiten sind – erheblich auf die Attraktivität und damit die Rekrutierung der Frauenkorps aus. Während des Korea-Krieges wurde es für erforderlich erachtet, ca. 100 000 Frauen zusätzlich einzustellen, damit die von ihnen in anderen Funktionen freigesetzten Männer für Kampfaufgaben verfügbar würden, und weiterhin, damit die dann verstärkten Frauenkorps vermehrt Unterstützungsaufgaben für die kämpfenden Verbände wahrnehmen sollten. Zwar konnte der Personalbestand weiblicher Soldaten von 22 069 im Jahre 1950 auf 35 191 im Jahre 1955 erhöht werden, doch sank ihr relativer Anteil am Umfang der Gesamtstreitkräfte in diesen Jahren von

1,51 auf 1,27 Prozent ab. Vor allem jedoch konnte die Absicht, die eingeplanten ca. 100 000 Frauen zusätzlich zu rekrutieren, in keiner Weise verwirklicht werden.

Der Umfang der Frauenkorps blieb auch in den folgenden Jahren etwa gleich, für die Jahre 1960 bis 1966 wird ihre Stärke mit ca. 30 000 weiblichen Soldaten, die etwa 1,2 Prozent des Gesamtumfangs entsprechen, angegeben. Der Vietnam-Krieg und in seinem Gefolge ein beträchtlicher Personalmangel der Streitkräfte führten schließlich zu einer Änderung der Rekrutierungspolitik und, damit einhergehend der Rechtsgrundlage für die Frauenkorps. Mit dem Public Law 90-130 vom 8. November 1967 wurde die beschränkende Umfangsquote von 2 Prozent-Frauenanteil an den Gesamtstreitkräften und die damit verbundenen weiteren Restriktionen – auf die noch einzugehen sein wird – aufgehoben.

Nach dieser Gesetzesänderung veränderte sich der Umfang der Frauenkorps erheblich: 1967 dienten 35 173 weibliche Soldaten, 1971 bereits 42 814; seither hat sich der Anteil weiblicher Soldaten erheblich erhöht. Über die Ursachen wird noch zu berichten sein. Anteilsangaben (weibliche Soldaten in Prozent des Personals der Teilstreitkräfte bzw. insgesamt des Department of Defense) sowie die jeweiligen absoluten Umfangszahlen finden sich in den Tabellen 4 und 5 bzw. im Schaubild 1.

Demnach waren 1979 annähernd sieben Prozent der Gesamtpersonalstärke der US-Streitkräfte weibliche Soldaten; nach neuesten offiziellen Dokumenten¹⁹ wird der Prozentsatz bereits mit 7,5 angegeben. Zukunftsprojektionen des Department of Defense bzw. der Teilstreitkraftministerien gehen von weiteren Steigerungen aus, bis zu einem erwarteten Anteil weiblicher Soldaten von 12,5 Prozent im Jahre 1985.

Die organisatorische Gliederung der Frauen in den Teilstreitkräften ist zuletzt mit dem Stand 1976/77 bzw. 1978 feststellbar. Dabei sind die Gesamtstärkeangaben – je nach zur Verfügung stehender bzw. herangezogener Quelle – in ihrer Höhe verschieden; die verfügbaren Daten können jedoch einen zureichenden Überblick bieten.

In der *Army* dienen (1979/80) ca. 60 000 weibliche Soldaten (diese Zahl entspricht einem Anteil von 7,9 Prozent an der Gesamtstärke des Heeres von 759 000). 6 800 weibliche Soldaten haben Offiziersränge inne (d. h. 8,1 Prozent aller 84 000 *Army*-Offiziere sind weiblichen Geschlechts); relativ entspricht der Anteil weiblicher Offiziere mit 11,3 Prozent von allen weiblichen

¹⁹ *Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): *Manpower Requirements Report for FY 1981*, Washington D. C. 1980, S. XII-1. Vgl. auch: F. Skierka: *Die Armee der zwei Millionen Freiwilligen*. Zaungast bei den amerikanischen Berufssoldaten, in: *Süddeutsche Zeitung* vom 30. 5. 1980.

Tabelle 4

Anteil der "Women's Services" bzw. der weiblichen Soldaten an den Streitkräften der USA (Angaben der Personalstärke in Prozent des jeweiligen Gesamtumfanges)					
Jahr	Army	Navy	Air Forces	Marine Corps	Dept of Defense insgesamt
1964	1.2	1.1	1.0	0.8	1.1
1974	3.9	3.1	3.8	1.5	3.5
1975	5.4	4.0	5.0	1.5	4.6
1976	6.3	4.4	5.8	1.8	5.3
1977	6.6	4.4	7.0	2.0	5.7
1978	6.5	4.1	6.9	1.9	5.6
1979	7.6	4.8	8.4	2.8	6.6
Quellen: OASD (M & RA) für die Jahre 1964, 1974 - 1976, IISS, Military Balance für die Jahre 1977 - 1979					

Soldaten etwa dem Anteil der Offiziere insgesamt an allen Army-Angehörigen (11,1 Prozent). Für die weiblichen Soldaten existieren in der *Army* folgende Organisationsformen und Tätigkeitsbereiche:

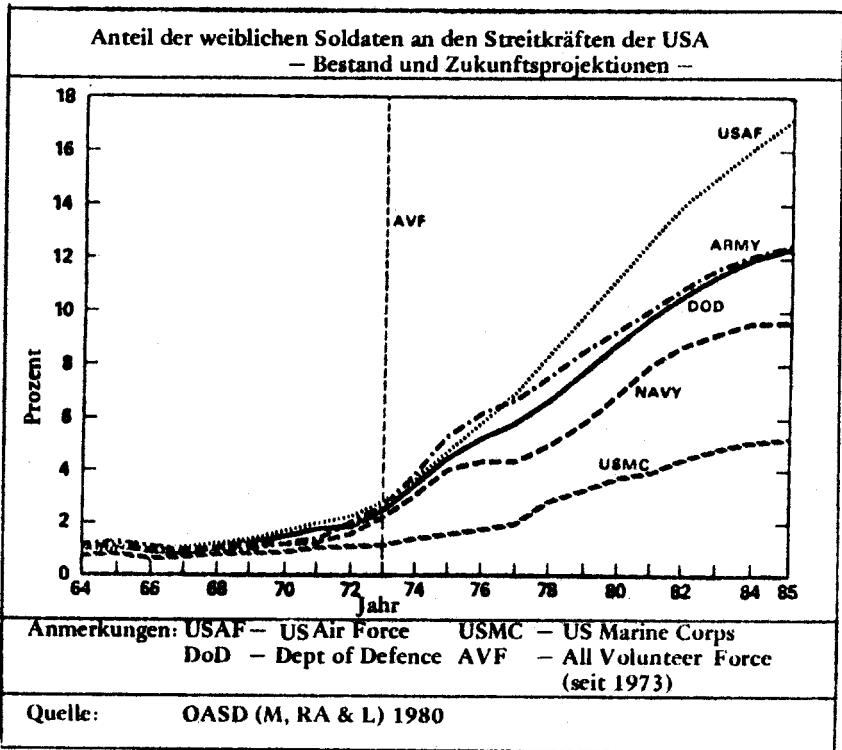
- Im *Women's Army Corps (WAC)* dienten 1976/77 ca. 46 000 weibliche Soldaten; nach anderer Quelle waren es 1977/78 50 311 weibliche Soldaten, davon 5440 »Officers« und 44 871 »Enlisted«.

Die Dienstfunktionen sind – unter den noch aufzuführenden Beschränkungen – auf alle Bereiche der *Army* verteilt; die Folge ist, daß demnächst das eigenständige *WAC* aufgelöst und die weiblichen Soldaten als »normale« Soldaten personell geführt werden sollen. Das Korps wird derzeit von einem weiblichen Generalmajor geführt.

- Im *Army Medical Department* sind Verwendungen weiblicher Soldaten in den vorhandenen fünf Korps möglich:

Das *Army Nurse Corps (ANC)*, deren Angehörige sämtlich Offiziersrang haben, umfaßte 1977/78 2829 weibliche Soldaten; wenn auch seit 1955 dieses Korps männlichen Soldaten offensteht, so ist deren Anteil nicht

Schaubild 1



größer als 25 Prozent. Das ANC wird von einem weiblichen Brigadegeneral geführt.

- Im *Army Medical Specialist Corps*, das seit 1955 ebenfalls für männliche Soldaten offensteht und deren Anteil inzwischen 38 Prozent der Stärke ausmacht, dienen ca. 1100 weibliche Offiziere.
- in den *Army Medical Corps*, *Army Dental Corps* und *Army Veterinary Corps* dienen ca. 140 weibliche Offiziere; in den letztgenannten vier Korps waren zum oben angegebenen Zeitpunkt ca. 7500 weibliche (enlisted) Soldaten eingesetzt.

Im Bereich der *Navy* gibt es kein eigenständiges Frauenkorps, die weiblichen Soldaten sind in dieser Teilstreitkraft voll integriert; ihre Dienstfunktionen

Tabelle 5

Weibliche Soldaten in den Streitkräften der USA, 1971 - 1979																		
Jahr	ARMY			NAVY			AIR FORCE			MARINE CORPS			DEPT OF DEFENSE			Quelle		
	Personalsätze insgesamt	Weibliche Soldaten	Anzahl weibl. Soldaten an der Pers.Str., in %	Personalsätze insgesamt	Weibliche Soldaten	Anzahl weibl. Soldaten an der Pers.Str., in %	Personalsätze insgesamt	Weibliche Soldaten	Anzahl weibl. Soldaten an der Pers.Str., in %	Personalsätze insgesamt	Weibliche Soldaten	Anzahl weibl. Soldaten an der Pers.Str., in %	Personalsätze insgesamt	Weibliche Soldaten	Anzahl weibl. Soldaten an der Pers.Str., in %			
1971	16 900	8 800	39,5	8 800	8 800	20,6	14 900	14 900	34,8	2 300	2 300	5,4	(2 675 000)	42 800	1,6	Balken-Buch 1977;		
1972	16 800	9 400	37,3	9 400	9 400	20,9	16 500	16 500	36,7	2 300	2 300	5,1	(2 368 400)	45 000	1,9	eigene Berechnungen		
1973	20 700	12 600	37,4	12 600	12 600	22,7	19 800	19 800	35,7	2 300	2 300	4,2	(2 216 000)	55 400	2,5	Vergleichbarkeit z. d. Angaben d. "Military Manpower" Jahre nicht gegeben		
1974	30 700	17 000	41,1	17 000	17 000	22,8	23 200	23 200	32,4	2 700	2 700	3,6	(2 134 300)	74 700	3,5			
1975	42 700	21 200	44,1	21 200	21 200	21,9	30 200	30 200	31,2	3 200	3 200	3,3	(2 084 800)	96 900	4,6			
1976	782 000	48 900	6,33	524 600	23 300	4,48	584 100	34 600	5,92	31,3	196 000	3 300	1,79	3,2	2 086 700	110 500	5,3	ISS-Mil. Manpower 1977.
(1976)		48 700	6,3	44,8	22 700	4,4	34 000	34 000	5,8	31,2	9 400	1,8	3,1		108 800	5,3	DoD OASD (MARJA) 1977.	
1977	789 000	51 900	6,58	43,4	23 800	4,44	571 000	40 000	7,01	33,4	192 000	3 900	2,03	3,3	2 088 000	119 600	5,73	ISS-Mil. Manpower 1977/78.
1978	774 200	50 700	6,5	44,1	21 600	4,1	570 800	39 000	6,9	33,9	191 500	3 700	1,9	3,2	2 068 800	115 000	5,46	
1979	750 800	56 840	7,57	42,3	25 200	4,82	563 000	47 095	8,36	35,1	184 000	5 085	2,76	3,8	2 022 000	134 310	6,64	ISS-Mil. Manpower 1979/80.

erstrecken sich auf Unterstützungsaufgaben aufgrund der geltenden rechtlichen Beschränkungen; eine Erweiterung der Tätigkeitsbereiche ist im Gange. 1976/77 wie 1977/78 waren ca. 23 000 weibliche Soldaten, davon 3636 als Offiziere und 19 122 als »enlisted« (1977/78) einbezogen.

- Im *Navy Medical Department* sind Frauen in den fünf *Medical Corps* eingesetzt:

- Im *Navy Nurse Corps* (NNC), das seit 1965 auch Männern offensteht, dienen ca. 2100 Frauen als Nurses mit Offizierstatus; sie machen 85 Prozent des NNC-Personalumfangs aus und werden von einem weiblichen Flaggoffizier geführt.

- Im *Navy Medical Corps* waren 90 Frauen mit Offizierang, im *Naval Medical Service Corps* 92 und im *Navy Dental Corps* 6 tätig, im *Dental Corps* darüber hinaus 621 »enlisted women soldiers« und im *Hospital Corps* 3549 Frauen im Mannschafts- und Unteroffizierang eingesetzt.

Die *Air Force* hat ihre weiblichen Soldaten ebenfalls voll integriert, ihre Einsatzbereiche und Verwendungen werden nachstehend beschrieben. 1977/78 dienten 5124 weibliche Offiziere und 32 396 »Enlisted Women«, eine besondere Personalführung für die weiblichen Soldaten existiert nicht.

- Im *Air Force Medical Service*, das dem Surgeon General der *Air Force* untersteht, dienen weibliche Soldaten in den sechs *Medical Corps*, davon ca. 3500 im Offizierang.

- Das *Air Force Nurse Corps* (AFNC) unter dem Kommando einer Frau mit Generalsrang steht seit 1955 auch Männern offen; Frauen machen mit ca. 3300 Nurses im Offizierstatus aber ca. 85 Prozent des Korps aus.

- In den *Medical, Dental, Veterinarian, Medical Service* und *Biomedical Service Corps* taten ca. 250 weibliche Offiziere und ca. 3000 »Enlisted Women« Dienst.

Im *Marine Corps* sind die weiblichen Soldaten unter dem Kommando eines weiblichen Brigadegenerals als *Women Marines* organisiert. Es dienten 1978 ca. 430 weibliche Offiziere und ca. 3300 »Enlisted Women Marines«; die Gesamtzahl stieg 1979/80 auf über 5000 weibliche Marines an. Ein eigenes *Medical Corps* (o. ä.) existiert nicht, da die medizinische Versorgung von der *Navy* wahrgenommen wird.

In der, wie kurz dargestellt, nur im Kriegsfall dem Verteidigungsministerium unterstehenden *Coast Guard* sind weibliche Soldaten auf der Grundlage eines 1973 beschlossenen Gesetzes voll integriert, in ihren Funktionen und Verwendungen jedoch Beschränkungen unterlegen. 1977/78 dienten 60 weibliche Offiziere und 560 »enlisted women«.

b) *Gesellschaftliche Rahmenbedingungen*

Vorstellungen, innerhalb der traditionell männlichen Domäne »Militär« Frauen nur zu unter- und nachgeordneten Hilfsfunktionen benutzen zu können, wurden 1948 durch den »Civil Rights Act«, der auf alle im Bundesdienst beschäftigten Frauen anzuwenden war, erheblich in Zweifel gezogen. Die Aufgabe ausschließlicher Substitution des Mannes widersprach in zunehmendem Maße dem wachsenden Selbstbewußtsein der Frauen in der amerikanischen Gesellschaft; einher ging eine Liberalisierung vieler Lebensbereiche und die Ablösung überkommener Berufs- und Geschlechterrollenvorstellungen. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung vieler Frauen führte auch dazu, daß weibliche Soldaten nicht mehr »selbstverständlich« nachgeordnete Hilfsfunktionen in den Streitkräften wahrnahmen. Zunehmender Personalbedarf, schon aufgrund des Korea-Krieges sowie insbesondere in den sechziger Jahren aufgrund und in Folge des Vietnam-Krieges erzwangen darüber hinaus Anpassungen der Streitkräfte an diese Emanzipations- bzw. Liberalisierungsbewegungen.

Mit dem schon erwähnten Public Law 90-130 wurden einige bis dorthin bestehende Restriktionen aufgehoben: Eine Beschränkung der Frauenkorps auf 2 Prozent des Gesamtumfanges der Streitkräfte wie auch einen »Beförderungstop« bei Lieutenant Colonel/Commander gab es nun nicht mehr; auch Frauen konnten zur Ernennung zum General/Admiral vorgeschlagen werden; zudem wurden die Pensionsleistungen denen für die männlichen Soldaten gleichgestellt. Schließlich erweiterte man das Tätigkeitsfeld für Frauen - allerdings innerhalb des Rahmens, den die U.S. Verfassung bzw. der U. S. Code für die Navy und die Air Force festlegten:

Title 10, Section 6015 und Section 8549 des U.S. Code legen fest, daß Frauen nicht am Kampf, an Kampfhandlungen bzw. an Geschelnissen teilnehmen dürfen, bei denen unmittelbare Feindeinwirkung zu erwarten ist und Verluste bei Menschen wie Material nicht ausgeschlossen werden können; darüber hinaus dürfen Frauen nicht an Bord von Kriegsschiffen (außer Lazaretschiffen, Versorgern und dergleichen) Dienst tun und außerdem auch keine Kampfflugzeuge fliegen.

Für die US Army existiert keine gesetzmäßige bzw. von der Verfassung auferlegte Restriktion des Einsatzes von weiblichen Soldaten; der Secretary of the Army kann die Tätigkeitsbereiche in eigener Vollkommenheit festlegen. Dabei werden jedoch - auch weiterhin - die Restriktionen der anderen Teilstreitkräfte als Grundposition herangezogen.

Dieser Rechtsrahmen führte zu einem Verharren des Verteidigungsressorts, die weiblichen Soldaten weiterhin als »ungleich« zu behandeln. Wachsendes

Selbstbewußtsein der Frauen aber, der Verfassungszusatz »Equal Rights Amendment« (ERA), der die Gleichberechtigung garantieren soll, die Klage eines weiblichen Soldaten auf Gleichbehandlung im Bereich der »Dependency Benefits« (Fall »Frontiero vs. Richardson«, 1973) und das Ende der Wehrpflicht nach dem Vietnam-Krieg erzwangen die Umstrukturierung des Personalbestandes der Streitkräfte. Das Recht auf Gleichbehandlung aller Bewerber, unabhängig von ihrer Rasse, Religion oder Geschlecht, abhängig nur von ihren Qualifikationen, war so gesicherter Rechtsgrundsatz geworden und bildete gleichermaßen den Rahmen für die Streitkräfte bei ihren auch auf Frauen gerichteten Rekrutierungsbemühungen. Die Teilstreitkräfte und das Verteidigungsministerium sind bemüht, eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen und Aufhebung der obigen Restriktionen zu erreichen²⁰.

c) Rekrutierung und Einstellungsbedingungen

Die Absicht, die der vermehrten Rekrutierung von weiblichen Soldaten zugrunde lag, war es, zum einen den grundsätzlichen Mangel an Bewerbern, d. h. männlichen Soldaten, auszugleichen und so den Gesamtumfang der Freiwilligenstreitkräfte zu erhalten und zum anderen, einen ganz bestimmten Teil der männlichen Bewerber durch Frauen zu ersetzen. Der zweite Aspekt stand dabei im Vordergrund, da die Rekrutierungspolitik gegenüber männlichen Soldaten-Bewerbern zunehmend auf Schwierigkeiten stieß. Um dieses zu erläutern, ist ein kurzer Exkurs notwendig. Einstellungsbedingung für Männer war, neben physischer Fitness und einem Mindestalter von 17 Jahren, das Bestehen eines Eingangs-Tests.²¹ Dieser Test besteht aus einer

20 Siehe dazu: *Office of the Assistant Secretary of Defense*, a.a.O., XII-3 und XII-4. Die bereits erreichten Modifizierungen des 10 U.S.C. 6015 und 8549 werden nur als erste Schritte gewertet, siehe dort im einzelnen, S. XII-5.

21 Die geistigen Fähigkeiten der Bewerber wurden anhand von Ergebnissen bewertet und eingestuft, die durch die »Armed Services Vocational Aptitude Battery Tests (ASVAB)« gewonnen wurden. Diese Tests waren jedoch nicht teilstreitkraft-identisch und wurden, in Teilen, standardisiert zum »Armed Forces Qualification Test (AFQT)« umgearbeitet. Entsprechend den Percentil-Ergebnissen dieses Tests werden nun – über die Teilstreitkräfte hinweg – die Bewerber eingestuft in fünf »mental categories«; Kategorie I umfaßt die »Besten«, Kategorie V die für den Militärdienst ungeeigneten Bewerber. Der Mittelwert »50« unterteilt die Kategorie III. Die Verteilung sieht für Kategorie I die obersten 8 % vor, die folgenden 27 %, also diejenige Gruppe, die ein Testergebnis von 65-92 von Hundert umfaßt, definieren die Kategorie II. Kategorie III umfaßt die Ergebnisse vom 31. bis zum 64. Percentil, wobei Kategorie IIIa die Ergebniswerte oberhalb »50«, Kategorie IIIb diejenigen unterhalb repräsentiert. Kategorie IV reicht vom 10. bis zum 30. Percentil. – Hierzu und zur Verteilung der aktuellen Bewerber auf die »mental categories« siehe: *Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower, Reserve Affairs und Logistics): *America's Volunteers. A Report on the All-Volunteer Armed Forces*, Washington D. C. 1978, S. 25-29, insbesondere Fn. 4, S. 25. – Auf die Problematik der

Reihe von Fragebatterien, mit denen Intelligenz, Handlungsvermögen und Verwendungsmöglichkeiten festgestellt werden sollen. Das Ergebnis des Tests ist eine Punktzahl, wobei der höchstmöglich erreichbare Punktwert mit »100«, der Durchschnittswert mit »50« definiert sind. Einstellungsbedingung für männliche Bewerber als »Enlisted Personnel« war das Erreichen von mindestens 31 Punkten beim sog. »Entrance Test« oder, sofern als Schulabschluß ein »High School Diploma« vorgewiesen werden konnte, von 16 Punkten. Der Schwerpunkt des Bedarfs der Streitkräfte jedoch lag bei Bewerbern mit High School-Abschluß und einem Testergebnis von über 50 Punkten, da nur solche Bewerber die Voraussetzungen mitbrachten, die zunehmend komplizierter werdenden Verwendungen und Tätigkeiten auszufüllen. Genau in diesem Rekrutierungsfeld waren die U.S.-Streitkräfte jedoch nicht in der Lage, zureichend männliche Bewerber zu rekrutieren, wie umgekehrt die Rekrutierung von Soldaten mit minimalen Qualifikationen (d. h. High School Diploma und mehr als 16 Punkte bzw. ohne Diploma und mehr als 31 Punkte) für die Funktionserfüllung und damit für die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte zunehmend zu Fraktionen führte. Von daher lag es nahe, für diese letztgenannten Gruppen männlicher Bewerber Ersatz durch höher qualifizierte weibliche Soldaten zu suchen. In den Einstellungsbedingungen für weibliche Soldaten wurde daher festgelegt, daß im Minimum das »High School Diploma« und ein »Entrance Test«-Ergebnis von mindestens 50 Punkten vorzuweisen war.

Daneben wurde die Altersregelung auf mindestens 18, höchstens 26 Jahre festgelegt; Mädchen unter 21 Jahren bedurften der Genehmigung der Eltern, weiterhin war die amerikanische Staatsbürgerschaft erforderlich. Die physischen Kriterien wurden auf die anderen Dispositionen der Frauen abgestimmt; so machen die festgestellten Ausdauerleistungen und die Muskelkraft der Mädchen nur 67 Prozent bzw. 55 Prozent der Werte der männlichen Bewerber aus; bei Berücksichtigung der »Gleichheitsbedingung«, d. h. wenn Männer und Frauen gleicher Größe verglichen werden, sind die Mädchen zwar relativ »stärker«, erreichen absolut jedoch nur 80 Prozent der Männerkraft. Ebenfalls liegt das Durchschnittsgewicht der Amerikanerinnen niedriger als das der Männer: während nur 50 Prozent aller Mädchen 126 Pounds (d. h. 57 kg) und mehr wiegen, liegen 90 Prozent aller Amerikaner gleicher

Kategorien-Bestimmung und ihre Manipulierbarkeit kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden; als Hinweis sei nur auf die inzwischen auch offiziell notorische »Fragwürdigkeit« der Tests, Ergebnisse und Kategorieneinstufung verwiesen - vgl.: »Who'll Fight for America? Manpower problems are undermining U.S. military might«, in: Time (Europe) vom 9. Juni 1980, S. 21 sowie: »Pentagon Calls Recruits' Scores on Tests Inflated«, in: International Herald Tribune vom 7. März 1980.

Altersgruppe über einem Gewicht von 128 Pounds (d. h. 58 kg), wie umgekehrt zwar 50 Prozent aller U.S.-Boys 152 Pounds und mehr (d. h. 69 kg) auf die Waage bringen, jedoch nur wenig mehr als 10 Prozent aller Girls.

Auf die sich daraus auch ergebenden Konsequenzen für die Auslegung und das Design von Waffen, Ausrüstung und Gerät – welche für die kleineren Mädchen nicht konzipiert sind und von ihnen teilweise gar nicht, nur unter Inkaufnahme erhöhten Sicherheitsrisikos, nur bedingt z. B. unter Benutzung beider Hände oder in eingeschränktem Umfang bedient werden können – wird an dieser Stelle nur verwiesen.

Da Frauen in den Streitkräften eine Selbstverwirklichungschance sahen und da ihnen dabei, anders als in den Tätigkeiten und Berufen der übrigen Wirtschafts- und Sozialordnung, gleiche Arbeitsbedingungen und Bezahlung wie den Männern in gleichen Tätigkeiten und Verwendungen angeboten wurden, war diese Rekrutierungspolitik zunächst erfolgreich. Entsprechend substituierten höher qualifizierte Frauen in zunehmendem Maße Männer der niedrigeren Eignungs- und Verwendungskategorien. Die Rekrutierungskosten, d. h. diejenigen Kosten, die insgesamt aufgewendet werden müssen, bis ein Bewerber zum Soldaten wird und seinen Dienstgrad ablegt, also alle Werbungsmaßnahmen, Rekrutierungsnebenkosten und die Infrastruktur- und Personalkosten der Rekrutierungsbüros (jedoch ohne die Verpflichtungsprämien), waren für Frauen dabei wesentlich niedriger als für Männer (gleicher Einstellungskategorie). Ein Vergleich (Tabelle 6) macht die zunächst feststellbaren und festgestellten ökonomischen Vorteile dieser Substi-

Tabelle 6

Rekrutierungskosten (ohne Verpflichtungsprämien) – „Marginal Costs of Recruiting“ –				
Qualifikation*	Army	Navy	Air Force	Marine Corps
„High Quality Men“	\$/ 3 700	\$/ 1 950	\$/ 2 050	\$/ 870
„High Quality Women“	\$/ 150	\$/ 150	\$/ 150	\$/ 150
„Lower Quality Men“	\$/ 150	\$/ 150	\$/ 150	\$/ 150
Anmerkung:	* Unter „High Quality“ wird der Bewerber mit High School Diploma, unter „Lower Quality“ der Bewerber ohne Diplom verstanden.			
Quelle:	OASD (M & RA) 1978			

Tabelle 7

Ausgewählte soziodemographische Merkmale männlicher (M) und weiblicher (W) Rekruten der US-Streitkräfte für die Haushaltsjahre 1973 - 1976										
Teilstreitkraft Merkmal	ARMY		NAVY		AIR FORCE		MARINE CORPS		DEPT. OF DEFENSE	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Durchschnittsalter (Jahre)	19.1	20.2	18.6	19.8	19.1	20.0	18.5	19.3	18.9	20.0
Verheiratetenanteil (in %)	14.0	14.0	6.1	4.4	17.1	13.7	5.2	1.4	11.6	11.6
Anteil der farbigen Amerikaner (in %)	23.9	19.0	10.4	10.1	14.0	15.3	19.9	16.2	18.5	16.1
Ergebnis im Entrance Test (im Durchschnitt als Ergebnis von 100 möglichen Punkten)	51.8	73.2	58.2	62.9	62.3	62.7	56.1	66.7	55.8	66.0
Quelle: OASD (M & RA) 1978										

tutionspolitik deutlich: Demnach verursachte die Rekrutierung höher qualifizierter Frauen deutlich weniger Kosten als die von vergleichbar qualifizierten Männern.

Rekrutiert wurden mit dieser Politik zunächst weibliche Bewerber aus urbanen Räumen; ihr Lebensalter lag durchschnittlich etwa 1 Jahr höher als das der männlichen Bewerber, der Anteil verheirateter Frauen war gleich hoch dem der verheirateten Männer, jedoch meldeten sich weniger farbige Amerikanerinnen (Tabelle 7):

In der jüngeren Vergangenheit haben sich jedoch die Rekrutierungsmöglichkeiten und -muster erheblich verändert: Wegen des immer niedriger werden Ansehens der Streitkräfte in der Öffentlichkeit, aufgrund zunehmend geburtenschwächerer Jahrgänge, einer vergleichsweise niedrigen Entlohnung, geringer Militäraffinität der männlichen Jugend und intensiv publizierten Enttäuschungen der höher qualifizierten weiblichen Soldaten (um die wesentlichen Faktoren zu benennen) überwiegt nun der Anteil farbiger Amerikanerinnen aus metropolen Räumen²²; diese kommen zu einem Großteil aus sog. »single-headed big families«, d. h. aus defekten Familien mit vielen Kindern, und sie sehen in den Streitkräften eine (bzw. die einzige) Möglichkeit, eine nicht rassen- oder geschlechtsdiskriminierende Tätigkeit bei wenigstens halbwegs akzeptabler Bezahlung auszuüben bzw. überhaupt eine Anstellung zu finden. Der Anteil der höher qualifizierten weiblichen Bewerber (High School Diploma) ist dabei zunehmend geringer geworden. Die derzeit gültigen Einstellungsbedingungen (Public Law 93-290 vom 24. 5. 1974) können als Reaktion auf diese Umstände gelten. Die Anforderungen wurden reduziert bzw. an die Einstellungsbedingungen für Männer angeglichen (nivelliert)²³: der weibliche Rekrut muß nun mindestens 17 Jahre alt sein, eine Elterngenehmigung ist nicht mehr erforderlich, es muß nur noch der Status des »permanent resident« (nicht mehr die volle US.-Staatsangehörigkeit) nachgewiesen werden; die Verpflichtungszeit dauert für »enlisted personnel« zunächst 4 Jahre. Die physischen Anforderungen sind weiter vermindert worden, die »psychischen« Erfordernisse erreicht, wer entweder mindestens

22 So rekrutieren sich die Marines z. B. zunächst »aus den New Yorker Armenvierteln« (F. Skierka: Die Armee der zwei Millionen Freiwilligen a. a. O.); der Anteil der »Blacks« übersteigt mit 19 Prozent aller Army-Angehörigen den entsprechenden Anteil an der Gesamtbevölkerung (12 Prozent) bei weitem, den Anteil farbiger Offiziere am Gesamtoffizierskorps von fünf Prozent um ein Vielfaches!

23 »The Army has changed recruiting requirements. Previously, all women are required to have high school diplomas and higher enlistment test scores than men. Now, the requirement for males and females are equal.« (Office of the Assistant Secretary of Defense (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): Manpower Requirements Report for FY 1981, Washington D. C. 1980, S. XII-5.

31 Punkte im »Entrance Test« erreicht oder aber ein High School Diploma mitbringt und mindestens 16 Punkte als Testergebnis vorweisen kann. Diese Überlegungen, auch die intellektuellen Anforderungen hin zu den noch niedrigeren Anforderungskriterien für Männer zu nivellieren, wurden im Verteidigungsministerium vor allen Dingen deshalb angestellt, da trotz des partiellen Absenkens der Bedingungen weder das allgemeine Ziel, Frauen zur Auffüllung der Umfangszahl zu rekrutieren, erreicht wurde und wird, noch das besondere Ziel, mit einer bestimmten Gruppe von Frauen eine andere Gruppe (minderqualifizierter) Männer zu substituieren.

Die Änderung der gesetzlichen Bedingungen und die Rekrutierungspolitik führten zusammengefaßt zu insgesamt fünf feststellbaren wesentlichen Strukturveränderungen:

1. Die Zahl der Frauen und ihr relativer Anteil stieg von 1968: 38 600 und 1972: 45 000, d. h. 1,9 Prozent auf 1976: 108 000, d. h. über 5 Prozent, und 1979: 134 100, d. h. 6,6 Prozent des Gesamtpersonals; 1980 erreicht dieser Anteil die absolute Zahl 150 000 und 7,5 Prozent aller Soldaten. Dies bedeutete, daß 1972 von 30 Rekruten eine(r) weiblichen Geschlechts war, 1976 das Verhältnis sich bereits auf 1 : 13 geändert hatte.

2. Der Gleichheitsgrundsatz veränderte die Personalpolitik, er führte auch dazu, daß weibliche Soldaten über gemischt-geschlechtliche Einheiten das Kommando führen können.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen können weibliche Soldaten auch an der *Flugausbildung* teilnehmen, wie ihnen auch der Besuch der Militärakademien nicht mehr verwehrt werden darf. Diese Regelung, die 1975 Gültigkeit bekam und 1976 zu den ersten »female cadets« führte, bedeutete eine Änderung der Offizierrekrutierung; da bisher weibliche Offizierbewerber die Akademien nicht besuchen durften, wurden sie mit Dienstantritt bereits zum Offizier ernannt und dienten zunächst 2 Jahre »auf Probe«; nunmehr müssen sie ebenfalls eine volle Offizierausbildung durchlaufen. Als Verstoß gegen geltendes Recht wurde ebenfalls erkannt, daß Schwangere automatisch den Dienst quittieren mußten; nunmehr wird die Zugehörigkeit zu den Streitkräften zur persönlichen Disposition gestellt, dabei ist ein ehrenhaftes Ausscheiden aufgrund von Schwangerschaft, die nach den Regelungen in den Streitkräften als Krankheit gilt, möglich. Weiterhin werden die verheirateten Frauen den verheirateten Männern gleichgestellt, soweit Sozialleistungen für die Familie gemeint sind.

3. Mit diesen Veränderungen geht einher, daß - zumindest theoretisch - der Verwendungsbereich für weibliche Soldaten erweitert wird. Waren vor 1972 nur 35 Prozent aller MOS (Military Occupational Specialities, etwa

vergleichbar den deutschen militärischen Verwendungsreihen / ATN) für weibliche Soldaten überhaupt zugänglich, sind es 1972 bereits über 80 Prozent und 1976 alle außer den direkt kampfbefugten («combat-associated or combat-related) MOS«.

4. Dementsprechend werden weibliche Soldaten vergleichsweise vermehrt für Verwendungen außerhalb der bisherigen traditionellen, den weiblichen Soldaten zugestandenen Tätigkeiten (wie Sanitätsdienst, Verwaltung, Stabsdienst) eingeplant und eingesetzt. Waren 1972 nur weniger als 10 Prozent der weiblichen Soldaten in derartigen »untypischen«, d. h. nicht traditionellen Verwendungen tätig, sind es 1979 in wissenschaftlichen, technischen oder Labortätigkeiten etwa 46 Prozent aller weiblichen Soldaten.²⁴
5. Mit diesen Veränderungen ging (selbstverständlich) auch eine Verschiebung der sozialen Zusammensetzung der Streitkräfte einher. Der Beruf »Soldat« war für Frauen attraktiv geworden, bot eine Selbstverwirklichungschance und in bezug auf Männer gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten - Gegebenheiten, die der zivile Arbeitsmarkt nur selten bieten konnte. Im Zivilbereich wirkte sich der Rückstrom der Vietnam-Veteranen, das allgemeine Ansteigen der Arbeitslosigkeit und eine zunehmende Nivellierung des Bildungsniveaus der amerikanischen Bevölkerung fördernd zugunsten des Einbezugs von Frauen in die amerikanischen Streitkräfte aus.

Vor diesem Erfahrungshorizont wurde sehr bald die Frage nach dem maximal möglichen Frauenanteil an den Verwendungen bzw. am Personalumfang gestellt. 1971 gingen einschlägige Schätzungen für die U.S. Army von 20-35 Prozent aller Tätigkeitsbereiche aus, wobei genauere Untersuchungen jetzt überhaupt erst angestellt werden sollen; die U.S. Air Force gibt als Maximum eines denkbaren und möglichen Frauenanteils 76 Prozent des Gesamtpersonalumfangs an.

Einen vorläufigen Abschluß fanden diese Rahmenveränderungen sichtbar innerhalb der Streitkräfte, als der (damalige) Chief of Staff, U.S. Army, General Rogers in einer persönlichen Botschaft an seine Kommandeure²⁵ am 3. 3. 1978 befand, daß weibliche Soldaten ein integrierter und wichtiger Teil der U.S. Army seien. Wenig später, im Juli 1978, urteilte Bundesrichter J. Sirica in Washington, daß die bisherigen gesetzlichen Beschränkungen (Sec-

²⁴ Vgl. die Angaben im Manpower Requirements Report for FY 1981, a.a.O., S. XII-2.

²⁵ Rogers Message on Women in the Army (UNCLAS ALARACT 004/78), in: *Office of the Assistant Secretary of Defense (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): America's Volunteers*, Washington D. C. 1978, S. 310-311.

tion 6015 of 10. U.S. Code) für weibliche Soldaten (zumindest) der Navy allein nicht ausreichen, diskriminierend und daher nicht im Einklang mit der Verfassung seien²⁶; die Auswirkungen u. a. auch dieser Feststellung auf die Tätigkeitsbereiche für weibliche Soldaten werden im nächsten Abschnitt dargestellt.

d) *Tätigkeitsfelder für weibliche Soldaten*

Die Öffnung der Verwendungsgebiete / MOS - die nach US-amerikanischem Reglement alle Tätigkeiten in den Streitkräften katalogartig erfassen, gliedern und wiedergeben - für weibliche Soldaten ist ein wesentliches Merkmal der Veränderung der Streitkräfte; waren bis 1972 die weiblichen Soldaten zu 90,6 Prozent auf MOS in traditionellen Verwendungen, im wesentlichen auf den Sanitätsdienst und allgemeine Verwaltungsfunktionen beschränkt, so nahmen 1976 bereits 40,2 Prozent aller weiblichen Soldaten Tätigkeiten in nicht-traditionellen Verwendungen, d. h. vor allem im Bereich der Instandsetzung und des Fernmelde- und Aufklärungsdienstes wahr (vgl. Tabellen 8 und 9); dieser Anteil stieg bis 1979 auf ca. 46 Prozent aller eingesetzten weiblichen Soldaten.

Tabelle 8

Prozentuale Verteilung der weiblichen Soldaten (ohne Offiziere) auf die Verwendungsbereiche		
Verwendungsbereich	Jahr	
	1972	1976
- Traditionelle Verwendung	90.6	59.9
ärztlicher/zahnärztlicher Bereich	23.8	18.6
Verwaltungsbereich/Bürokräfte	66.8	41.3
- nicht-traditionelle Verwendung	9.4	40.2
(u. a.) Elektronik-Instandsetzung	1.2	4.3
Fernmelde- u. Aufklärungsdienste	4.2	15.0
Elektro-/mechan. Instandsetzung	0.0	6.7
Nachschub	0.9	9.9

26 Fall »Owens v. Brown«, Civ. No. 76-2086 (D.D.C. July 27, 1978).

Tabelle 9

Verteilung der weiblichen Soldaten (enlisted women) auf die Verwendungs-/ Tätigkeitsbereiche(occupational groups) Stand: Ende 1976 – Angaben in Prozent aller weibl. Soldaten					
Teilstreit- kraft	Army	Navy	Air Force	Marine Corps	Dept. of Defense
Verwendungs-/ Tätigkeitsbereiche					
0 Infantry, Gun Crew, Sea- manship	0	0	0	0	0
1 Elec.Equip. Repair	1	4	6	3	3
2 Communications and Intelligence	14	14	9	5	12
3 Medical and Dental	16	21	11	*	15
4 Other Technical	2	2	2	3	2
5 Administrative and Clerical	32	25	37**	54	33
6 Elec./Mechanical Repair (Maintenance)	4	2	10	2	5
7 Craftsmen	1	0	2	2	1
8 Service and Supply	10	2	8	11	8
9 Other	21	29	15**	21	21
Total	100	100	100	100	100
Quelle: OASD 1978					
Anmerkungen: * Diese Tätigkeiten werden durch die U.S. Navy wahrgenommen ** Die Air Force hat ihre spezifischen Bezeichnungen/Kodifizierungen der occupational specialties/groups denen des Dept of Defense angepaßt, so daß in der Folge der Zahl der Beschäftigten in der Kategorie 5: Verwaltungsdienst vermindert, die der in der Kategorie 9: Andere erhöht wurde; dieses ist bei dieser Tabelle berücksichtigt worden					

Entsprechend waren 1976 nominal nur noch 10 Prozent aller MOS in der Army den weiblichen Soldaten verschlossen; in der Navy waren sie von 14 Funktionen, die alle direkt dem Dienst an Bord von regulären Kriegsschiffen zugeordnet waren, ausgeschlossen, während sie in der Air Force zu allen MOS/Funktionen zugelassen waren mit Ausnahme der fliegerischen Tätigkeit und dem Dienst als »missile operator«.

Allerdings ist hier einzuschränken, daß die Öffnung der MOS für weibliche Soldaten nicht gleichbedeutend ist mit der tatsächlichen Wahrnehmung dieser Funktion durch weibliche Soldaten.

Nach einer Aufstellung des General Accounting Office/Bureau of the Comptroller General – einer Instanz etwa vergleichbar dem Bundesrechnungshof – waren die 1974 tatsächlich eingesetzten weiblichen Soldaten wie folgt (Tabelle 10) auf die für weibliche Soldaten geöffneten MOS verteilt:²⁷

Dabei wurde darauf hingewiesen, daß in der Präferenz der weiblichen Soldaten traditionelle Verwendungen einen deutlichen Vorrang haben gegenüber Verwendungen im nicht-traditionellen Sektor.

Da vermutet werden kann, daß diese Verwendungsöffnung für weibliche Soldaten und deren Tätigwerden für die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte von evidenter Bedeutung ist (bzw. sein könnte), soll hier im einzelnen beispielhaft vor allem auf die *U.S. Army* eingegangen werden.

Tabelle 10

Verteilung der weiblichen Soldaten auf geöffnete „Military Occupational Specialities“ (MOS) im Jahre 1974 in Prozent aller geöffneten MOS	
Army	63
Navy	72
Air Force	70
Marine Corps	44

²⁷ *Comptroller General of the United States: Job Opportunities for Women in the Military: Progress and Problems. Report to the Congress, Washington D. C. 1976, S. 1.*

Die Grundsätze der Politik des U.S. Heeres lassen sich in zwei Sätzen wiedergeben:

1. Die Primäraufgabe der Army ist der Kampf;
2. die Nation will und wird nicht unterstützen, daß Frauen in direkte Kampfhandlungen einbezogen sind.

Entsprechend waren bis 1963 erst 25 MOS für weibliche Soldaten geöffnet; sie umfaßten Funktionen wie allgemeiner Verwaltungsdienst, Militärgerechtigbarkeit, Flugsicherung, als Laboranten, Dolmetscher, Dozenten u. a. Bis 1972 änderte sich die Politik der Army aus den dargelegten Gründen dahingehend, daß von 482 MOS 185 für weibliche Soldaten geöffnet wurden; allerdings durften weibliche Soldaten nur ca. $\frac{1}{3}$ aller Army-Einheiten zugeordnet werden, und auch bei diesen Einheiten galten nur ca. 19 000 Stellen als »interchangeable«, d. h. konnten wechselweise entweder mit männlichen oder weiblichen Soldaten besetzt werden. Tatsächlich waren auf diesen Dienstposten 12 300 weibliche Soldaten eingesetzt.

Mit einem Erlaß des Department of the Army (DA 0415572 vom August 1972) öffnete man alle MOS bis auf 48, die den Kategorien bzw. Kriterien »combat, close combat support, unusual hazards or strenuous physical demands«, also Kampf, Kampfunterstützung, erhöhter Gefahr oder besonderer physischer Belastung zuzuordnen waren, für weibliche Soldaten.

1974 waren 411 von 457 MOS für weibliche Soldaten zugänglich, die Army setzte weibliche Soldaten jedoch nur in 259 MOS, d. h. in 63 Prozent aller möglichen MOS ein. Der Schwerpunkt der Verwendung lag weiterhin im traditionellen Sektor, wobei 41,8 Prozent aller weibliche Army-Angehörigen in den zwei Bereichen »allg. Verwaltungsdienst« und »Sanitätsdienst« - gemäß auch ihren eigenen Interessen und Wünschen - eingesetzt waren (vgl. Tabelle 11).

1977 wurde die Army Politik gegenüber weiblichen Soldaten wie folgt redefiniert:

- Bis zu 9000 weibliche Offiziere, einschließlich der »Nurses« können akzeptiert werden; dieses Ziel wird jedoch vor 1982 nicht als realistisch erreichbar gesehen.
- Von allen 567 000 Dienstposten für »Enlisted Personnel«, also für Unteroffiziere und Mannschaften, gelten 261 000 als geschlossen für weibliche Soldaten, da diese Dienstposten sog. »Male-Only-Units«, also Einheiten, in denen nur männliche Soldaten dienen dürfen, zugeordnet sind, sowie weitere 20 000 Dienstposten, die sog. »restricted skills« verlangen, also Tätigkeiten mit direkten Kampfaufträgen/Kampffunktionen. Somit sind insgesamt 281 000 Dienstposten für weibliche Soldaten gesperrt, die ver-

Tabelle 11

Einsatz weiblicher Soldaten des US-Heeres in ausgewählten Tätigkeitsbereichen, 1974		
Tätigkeitsbereich	Weibliche Soldaten	(Prozent)
Army insg.	33 525	(100.0)
davon: im		
– Verwaltungsbereich	7 919	(23.6)
– Sanitätsbereich	6 090	(18.2)
(in „traditioneller Verwendung“)	14 009	(41.8)
Quelle: OASD (M & RA) 1977		

bleibenden 286 000 Dienstposten gelten als »interchangeable« und können entweder mit weiblichen oder männlichen Soldaten besetzt werden.

Für die Besetzung dieser sog. »interchangeable«, also wechselweise mit männlichen *oder* weiblichen Soldaten besetzbaren Dienstposten mit weiblichen Soldaten gelten jedoch weiterhin die folgenden fünf (bzw. genauer: vier) auf Kampfzonen bezogenen Kriterien:²⁸

- a) In Einheiten, die im Brigaderraum operieren, sind keinerlei Frauen zugelassen.
- b) Der Anteil weiblicher Soldaten darf nicht mehr als 10% des Gesamtpersonalbestandes betragen, der im Divisionsbereich, zwischen rückwärtiger Brigadegrenze und rückwärtiger Divisionsgrenze, eingesetzt ist.
- c) Der Anteil weiblicher Soldaten, die in Einheiten zwischen rückwärtiger Divisions- und rückwärtiger Korpsgrenze eingesetzt sind, darf nicht mehr als 15-30% des dort eingesetzten Gesamtpersonals betragen.
- d) Der Anteil weiblicher Soldaten, die in Einheiten rückwärts der Korpsgrenze eingesetzt sind, darf nicht mehr als 25-45% des dort eingesetzten Personals betragen.
- e) Der Anteil weiblicher Soldaten darf bis zu 50% des Gesamtpersonals bei den Einheiten betragen, die im Bereich der kontinentalen USA Dienst tun und nicht für Einsätze in Übersee vorgesehen sind.

²⁸ Eine Übersicht findet sich in: *Office of the Assistant Secretary of Defense (Manpower, Reserve Affairs, and Logistics): Background Study: Use of Women in the Military*, Washington D. C. (2nd ed.) 1978, S. 33.

Entsprechend wurde die »Combat Exclusion Policy« der U.S. Army neu definiert:²⁹

»Women are authorized to serve in any officer or enlisted speciality, except those specified at any organizational level, and in any of the army, except in infantry, armor, cannon field artillery, combat engineer, and low altitude air defense artillery units of battalion/squadron or smaller size«.

In der Praxis bedeutet dies, daß die folgenden SSI (Speciality Skill Identifier), MOS (Military Occupational Specialities), ASI (Additional Skill Identifier) bzw. SQI (Special Qualification Identifier) für weibliche Soldaten gesperrt bleiben:³⁰

Die Funktionsbereiche für weibliche Soldaten in der U.S. Army, deren Personalstärke von 1974 = 30 600 über 51 800 im Jahr 1977 auf 57 000 im

29 Deputy Chief of Staff on Personnel Memorandum for DAPE-MPE-SS, 7 Dec 77, in: *Office of the Assistant Secretary of Defense: America's Volunteers, a.a.O., S. 75.* – Vgl. auch *Office of the Assistant Secretary of Defense: Manpower Requirements Report for FY 1981, a.a.O., S. XII-3-5*, sowie: *Office of the Under Secretary of Defense: Minutes of the Tenth Training and Personnel Technology Conference – Utilization of Women in Military Services, Washington D. C. 1978, Presentation LTC F. Estes: Women in the Army, S. 4.*

30 *Office of the Under Secretary of Defense: Minutes of the Tenth Training and Personnel Technology Conference, Presentation LTC F. Estes, S. 5* (und folgende Seiten für die Auflistung): »Women may not hold the following Speciality Skill Identifier, Military Occupational Speciality (MOS), Additional Skill Identifier (ASI), or Special Qualification Identifier (SQI)«: – Eine andere Auflistung der »geschlossenen« MOS etc. findet sich bei: *Office of the Assistant Secretary of Defense: America's Volunteers, a.a.O. S. 299*: »The following 22 MOS of the total of 345 MOS in the Army are closed to enlisted women.

- 11B Infantryman
- 11C Indirect Fire Infantryman
- 11H Heavy Antiarmor Weapons Crewman
- 12B Combat Engineer
- 12C Bridge Crewman
- 12E Atomic Demolition Munitions Specialist
- 12Z Combat Engineering Senior Sergeant
- 13B Cannon Crewman
- 13E Cannon Fire Direction Specialist
- 13F Fire Support Specialist
- 16F Light ADA Crewman (Reserve Forces)
- 16P ADA Short Range Missile Crewman
- 16R ADA Short Range Gunnery Crewman
- 17K Ground Surveillance Radar Crewman
- 17M Unattended Ground Sensor Specialist (no career progression)
- 19D Cavalry Scout
- 19E M48-M60A1/A3 Armor Crewman
- 19F Tank Driver
- 19G Armor Reconnaissance Vehicle Crewman
- 19H Armor Reconnaissance Vehicle Driver
- 19J M60A2 Armor Crewman
- 19Z Armor Senior Sergeant

Officer

Specialty Code

- 11 Infantry
- 12 Armor

Specialty Skill Identifier

- 13 A Cannon Field Artillery
- 14 B Shorad (= Short Range Air Defense) Officer
- 15 B Combat Aviation Officer (women may hold this speciality, but may not be assigned to pilot a helicopter in an attack role)
- 21 A Combat Engineer
- 48 E Unconventional Warfare Officer

ASI

- I R Aerial Scout

Warrant Officer

MOS

- 100 E Attack Helicopter Pilot
- 224 B Short Range Air Defense System

SQI

- H Aerial Scout

Enlisted

Specialities / MOS

- 11 B Infantryman
- 11 C Indirect Fire Infantryman
- 11 D Armor Reconnaissance Specialist
- 11 E Armor Crewman
- 11 Z Maneuver Combat Arms Sergeant
- 12 B Combat Engineer
- 12 C Bridge Specialist
- 12 E Atomic Demolition Munition Specialist
- 12 Z Combat Engineer Senior Sergeant
- 13 B Cannon Crewman
- 13 E Cannon Fire Direction Specialist
- 13 F Cannon Fire Support Specialist
- 16 F Light ADA (= Air Defense Artillery) Crewman (Reserve Forces)
- 16 P ADA Short Range Missile Crewman
- 16 R ADA Short Range Gunner Crewman
- 17 K Ground Surveillance Radar Repairman

SQI

- S Special Forces

Jahr 1979 (vgl. Tabelle 12) zunahm, verteilen sich daher zusammengefaßt wie in der Tabelle 13 dargestellt.

Es darf mit Fug und Recht bezweifelt werden, ob seither wesentliche, d. h. umwälzende Veränderungen der *tatsächlichen* Funktionswahrnehmung durch weibliche Soldaten, gegenüber den für 1974 berichteten Ergebnissen (s.

Tabelle 12

Anzahl der weiblichen Soldaten in der U.S.-Army					
Jahr	1974	1975	1976	1977	1979
Officer (einschl. Warrant Officer)	4 300	4 600	4 800	5 700	6 300
Enlisted Personnel	26 300	37 700	43 800	46 100	51 000
insgesamt	30 600	42 300	48 600	51 800	57 300
Quelle: OUSD 1978					

Tabelle 13

Geöffnete und gesperrte Funktionsbereiche für weibliche Soldaten der U.S.-Army (Specialities for women)				
	insgesamt	gesperrt	offen	= Prozent
Officer	86	2	84	96
Warrant Officer	85	2	83	98
Enlisted Personnel	377*	16*	361*	96*
	518	20	498	96
Anmerkung: * nach anderer Angabe - vgl. Fn 28:	345	22	323	94
Quelle: OUSD 1978				

o.) sich ergeben haben; die zugänglichen Unterlagen lassen derartige Auslegungen nicht zu.³¹

Für die *U.S. Navy* galt bis 1972, daß 42 Prozent aller weiblichen Soldaten im Verwaltungsbereich und weitere 41 Prozent im Sanitätsdienst eingesetzt waren. Von den im Jahre 1974 zugänglichen 109 Funktionsbereichen waren nur 79, d. h. 72 Prozent tatsächlich auch mit weiblichen Soldaten besetzt. Allerdings dienten 6232 der 15 114 weiblichen Soldaten oder 41 Prozent in den zwei »allgemeinen Marinefunktionen«, die keine inhaltliche Beschreibung und Tätigkeitsdarstellung kennen. Die verbleibenden 8882 weiblichen Soldaten verteilen sich auf 77 Funktionsbereiche, wobei wiederum die traditionellen Verwendungen im Verwaltungsdienst bzw. im Sanitätsdienst dominieren (3058, entsprechend 34,4 Prozent der spezifisch eingesetzten weiblichen Soldaten oder 20,2 Prozent aller weiblichen Navy-Angehörigen bzw. 2805 = 31,6 Prozent bzw. 18,6 Prozent).

Der zuletzt detailliert berichtete Stand (1977) ergibt kaum wesentliche Änderungen; 70 Prozent aller weiblichen Navy-Angehörigen verteilen sich auf die vier Funktionsbereiche »office, hospital, restaurant, factory«. Wesentliche Veränderungen werden vom Department of the Navy, trotz Änderung der gesetzlichen Bestimmungen, die jetzt auch reguläre Bordkommandos für Frauen erlauben, nicht erwartet.³²

In der *Air Force* waren 1974 von 420 Funktionsbereichen 411 für weibliche Soldaten zugänglich; die 22 198 weiblichen Air Force-Angehörigen waren jedoch nur in 286 Funktionen, entsprechend 70 Prozent der Möglichkeiten, eingesetzt.

Wenn auch die Tätigkeiten im Verwaltungsbereich mit 10 616 Stellenbesetzungen, d. h. 47,8 Prozent aller weiblicher Air Force-Angehörigen, dominieren, so sind jedoch mit 14,5 Prozent oder 3227 Personen in traditioneller Sanitätsdienstverwendung *auch* 14,4 Prozent oder 3197 Frauen in nicht-traditioneller Verwendung eingesetzt, zumeist im Bereich der Instandsetzung (Flugzeuge, Avionik, Elektronik). Zunehmende Bedeutung erlangt auch die

31 Vgl. *V. Skierka*: a.a.O.

32 »Last year (sc. 1978, Verf.), the Congress modified 10 U.S.C. 6015 which restricts the assignment of Navy women from aircraft that are engaged in combat missions and vessels of the Navy other than hospital ships, transports, and other ships with similar missions. Women are now permitted to serve aboard some support ships as permanent crew and on any ship for temporary duty as long as it is not expected to be in combat.« (*Office of the Assistant Secretary of Defense: Manpower Requirements Report for FY 1980*, Washington D. C. 1979, S. XV-4); vgl. auch *Office of the Assistant Secretary of Defense: Manpower Requirements Report for FY 1981*, a.a.O., S. XII-5.

Verwendung von Frauen in fliegerischen Funktionen; seit November 1975 bestehen entsprechende Test-Ausbildungsprogramme, deren Umfang und Bewertung insgesamt aber noch nicht erschöpfend erfaßt werden können. Derzeit sind 234 der 240, d. h. 97 Prozent aller Tätigkeiten, für weibliche Soldaten geöffnet³³; dabei dürfen weibliche Offiziere bislang nicht als

- Pilot oder
- Navigator

eingesetzt werden, wenn die Flugzeuge Kampfeinsätze fliegen³⁴, sie sind jedoch seit neuestem zugelassen für die Verwendung als Missile Operator; die weiblichen »Airmen« dürfen nicht als

- Security Specialist
- Inflight Refueling Operator
- Flight Engineer
- Aircraft Loadmaster
- Aerial Gunner
- Pararescue Recovery
- Radio Operator/Maintenance Driver

eingesetzt werden. Eine Erweiterung der Funktionsbereiche von weiblichen Soldaten auch in den bisher gesperrten Bereichen ist absehbar; die angelauten Erprobungen geben dazu Aufschluß und Anlaß, wie auch die vorläufigen Erfahrungen der »Testsoldaten« in den bislang gesperrten Funktionen dem nicht widersprechen.

Air Force-eigentümliche Sperrbedingungen existieren obendrein weiterhin, indem auf dem kontinentalen Gebiet der USA nur 165 von 183 Basen für Frauen zugänglich sind, in Übersee nur 110 von 224 »Positionen mit längerer Dienstzeit« und 14 von 86 abgelegenen Stationierungen (»Remote Locations«). Auch diese Beschränkungen werden zunehmend aufgrund der Ergebnisse der Air Force Test-Programme aufgehoben.

Im *Marine Corps* waren 1974 von allen 589 MOS zwar 252 für weibliche Soldaten zugänglich; tatsächlich waren sie auf 111 MOS eingesetzt, d. h.

33 Angaben nach *Office of the Under Secretary of Defense: Minutes of the Tenth Training and Personnel Technology Conference*, a.a.O.; nach anderer Angabe waren 1978 von 230 AFSC nur vier für weibliche Soldaten gesperrt.

111X0 Defense Gunner (B-52)

115X0 Para Rescue Recovery

275X0 Radio Operator/Maintenance Driver

811X0 Security Specialist

(*Office of the Assistant Secretary of Defense: America's Volunteers*, a.a.O., S. 299); vgl. auch Fn. 30.

34 *Office of the Assistant Secretary of Defense: Manpower Requirements Report for FY 1981*, a.a.O., S. XII-5.

verteilt sich auf 44 Prozent der zugänglichen Funktionsbereiche. Von den 2574 weiblichen Marines dienten dabei 2001 oder 72 Prozent im Verwaltungsbereich; die sanitätsdienstliche Versorgung wird, wie oben schon angemerkt, von der U.S. Navy wahrgenommen.

Im Prinzip sind im Marine Corps weiterhin 73 Prozent aller Dienstposten für weibliche Soldaten gesperrt. Die Einsatzmöglichkeiten ergeben sich aufgrund der Regel, daß »Women Marines may be classified in all noncombatant Military Occupational Specialities for which they are qualified«³⁵, aber: innerhalb der vorherrschenden Restriktionen für Kampfverwendungen. Das Marine Corps gibt den Bereich der »Non Combat Spaces« bezogen auf alle möglichen Verwendungen mit 27 Prozent an. Ein Vergleich zu den anderen Teilstreitkräften ergibt sich aus Tabelle 14.

Tabelle 14

„Non Combat Spaces“ im Vergleich der amerikanischen Teilstreitkräfte				
	Marine Corps	Army	Navy	Air Forces
Non Combat Spaces (bezogen auf alle Tätigkeitsbereiche, in Prozent)	27	50	40	93
Quelle:	OUSD 1978			

e) Ausbildung und Karrieremöglichkeiten

Mit der Öffnung der Tätigkeitsfelder und Verwendungsreihen boten sich den weiblichen Soldaten neue Verwendungen, die einerseits eine Ausbildung erforderten oder aber zumindestens ermöglichten, andererseits aber auch neue Karrierechancen eröffneten. Der Zusammenhang von Karrierechance, Ausbildung und Verwendung wurde von den Streitkräften vor der Öffnung der MOS als eine weitere Begründung angegeben, daß weiblichen Soldaten

35 *Office of the Under Secretary of Defense, Minutes . . . , a. a. O., Capt K. A. Gordon, Briefing on Women Marines, S. 1; Slide 1. Dort auch weitere Angaben.*

»ungleich« zu behandeln seien, war *während* der Übergangszeit ein Argument, die tatsächlich in geöffneten MOS eingesetzten weibliche Soldaten zu limitieren, und ist *jetzt* ein Beleg für die »tatsächliche« Gleichheit aller Soldaten.

Die offizielle Politik geht davon aus, daß für höhere »paygrades« (Dienstgrad/Verwendungsgruppen mit Rangcharakter) bei den Mannschaften und Unteroffizieren bzw. für Dienstgrade bei den Offizieren im Prinzip nur Verwendung finden dürfe, wer sowohl eine MOS-bezogene Ausbildung durchlaufen bzw. bestimmte Fertigkeiten erworben hat, als auch vor allem im Führungsbereich der unmittelbaren Truppe eingesetzt war. Zu diesem letzteren Zweck war daher ein bestimmter Umfang der höheren Funktionen und Dienstgrade für die Rotation vorbehalten, d. h. für (männliche) Soldaten reserviert, die sich ihren höheren Dienstgrad »an der Front« erdient und nunmehr verdient hatten. Solange aber diese qualifizierenden MOS für weibliche Soldaten – außerhalb des Sanitätswesens, selbstverständlich – gesperrt waren, konnten sich die Frauen weder durch Ausbildung noch durch entsprechendes Engagement bessere Karriereöglichkeiten schaffen. Da weibliche Soldaten (anfangs nur) für Hilfs- und Unterstützungsaufgaben vorgesehen waren, bot sich mit dieser »policy« eine Möglichkeit zur limitierenden Personalsteuerung für weibliche Soldaten.

Die Öffnung der MOS hatte somit auch zur Folge, daß die Ausbildungs- und Bildungschancen und damit die Aufstiegsmöglichkeiten für weibliche Soldaten sich erheblich verändert, d. h. verbessert haben. Bei der Air Force können Frauen alle Ausbildungsprogramme wahrnehmen, die zu ihnen zugänglichen Verwendungen führen. Rechnet man die derzeit laufenden Testprogramme hinzu, so stehen dort faktisch alle Ausbildungsgänge, Kurse, Schulen etc. weiblichen Soldaten offen. Die Navy hat z. Z. 84 Prozent aller Ausbildungs- und Bildungsprogramme ihren weiblichen Angehörigen zugänglich gemacht, eine Ausweitung steht bevor. Im Marine Corps und bei der Army ist die Ausbildungsmöglichkeit durch die (derzeit noch) gesperrten Tätigkeitsfelder bestimmt. Eine Ausbildung an Handfeuerwaffen gehört dabei seit 1975 zum festen Bestandteil aller Programme.

Die Rekrutierung des Offizier Nachwuchses ist entsprechend durch eine gesetzliche Regelung seit dem 8. Oktober 1975 neu geordnet:

(Truppen-)Offizier kann nur werden, wer an einer Offizierakademie bzw. Militärakademie ausgebildet ist; da *vorher* Amerikanerinnen diese Ausbildungsstätten nicht besuchen durften, wurden – wie schon dargestellt – weibliche Offizierbewerber sofort mit dem Offizierstatus eingestellt und dienten zunächst 2 Jahre »auf Probe«. Allerdings war es bereits seit 1969 (Air Force) bzw. 1972 (Army und Navy) möglich gewesen, ein reguläres Reserveoffizier-

patent im Rahmen der Reserveoffizier-Ausbildung an den Universitäten (ROTC) zu erwerben. Seit 1975 stehen nun die Militärakademien auch weiblichen Bewerbern offen, seit 1975 sind die ersten »coed classes«, also gemischten Jahrgänge in der Ausbildung. Erfahrungen über die Leistungen der weiblichen regulären Truppenoffiziere in ihrer tatsächlichen Verwendung liegen noch nicht vor, da die ersten Absolventen, die sog. »class of 1980«, erst jetzt zur Truppe stoßen. Lernbereitschaft, das Verhalten, die Erwartungen, Leistungen, Vor- und Nachteile der gemischtgeschlechtlichen Ausbildung und die jeweiligen Attitüden der männlichen Offizierkandidaten gegenüber ihren weiblichen Pendanten (und vice versa) sind jedoch in aller Ausgiebigkeit beobachtet und analysiert worden.³⁶ Zusammenfassend kann bereits festgestellt werden, daß die Ausbildung keine wesentlichen Strukturunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Offizierkandidaten konstatiert - sieht man von physischen, biologischen und für den »Erstlingsjahrgang« natürlicherweise vorhandenen sozio-psychischen Unterschieden ab.³⁷ Ebenfalls im Anfangsstadium steht die (reguläre) Ausbildung von weiblichen Soldaten an den Unteroffiziersschulen (NCO-Academies), die eine Voraussetzung für höhere Dienstgrade/paygrades einschließlich der Ernennung zum »Warrant Officer« (vergleichbar etwa den Fachdienstoffizieren) darstellt.

Entsprechend dem Umstand, daß bislang die Ausbildungsmöglichkeiten als Voraussetzung für eine militärische Karriere beschränkt waren, verhielt es sich auch bei der tatsächlichen Besetzung von Dienstgraden für weibliche Soldaten.

Zwar wurde - wie berichtet - die Regelung des Spitzendienstgrades für Frauen 1967 außer Kraft gesetzt, so daß weibliche Offiziere im Rahmen ihrer Laufbahn regulär auch höhere Dienstränge als »Lieutenant Colonel/Commander« erreichen konnten. Tatsächlich wurden jedoch erstmals 1970 Frauen zum Brigadegeneral befördert, in diesem Falle der »Director, WAC« und der »Chief, Army Nurse Corps«. Bei einer Betrachtung der Karriere-möglichkeiten für weibliche Soldaten und insbesondere beim Vergleich der sog. Offizieranteile an den gesamten männlichen bzw. weiblichen Soldaten ist

36 Als offizielle Dokumente, zugleich am weitestgehenden in der Beschreibung und Analyse seien an dieser Stelle die Untersuchungen an der U.S. Military Academy, West Point erwähnt: *A. G. Vitters/N. S. Kinzer: Report of the Admission of Women to the U.S. Military Academy (Project Athena)*, West Point, N.Y. 1977; *A. G. Vitters: Report . . . (Project Athena II)*, West Point, N. Y. 1978; *J. Adams: Report . . . (Project Athena III)*, West Point, N. Y. 1979.

37 Siehe dazu - zusammenfassend - *J. Adams, H. T. Prince, R. F. Priest and R. W. Rice: Personality Characteristics of Male and Female Leaders at the U.S. Military Academy*, in: *Journal of Political and Military Sociology*, H. 1/1980.

jedoch notwendigerweise auf die Sonderrolle der »Nurses« hinzuweisen. Nach geltenden Laufbahnbestimmungen haben sie sämtlich Offizierstatus; entsprechend beträgt der Gesamtanteil weiblicher Offiziere, bezogen auf alle weiblichen Soldaten, für 1970 36 Prozent, gegenüber nur 13 Prozent männlichen Offizieren, bezogen auf alle männlichen Soldaten. Die Relationen entsprechen einem weiblichen Offizieranteil am Offizierkorps der Army von 3,8 Prozent, bei der Air Force von 3,6 Prozent und 4 Prozent bei der Navy; bei diesem Vergleich ist zu berücksichtigen, daß 1970 der Anteil weiblicher Soldaten an den Gesamtstreitkräften 1,5 Prozent betrug; zumindest für das Heer hat sich die Relation erheblich verändert; Anfang 1980 betrug der Anteil weiblicher Offiziere am Offizierkorps 8,1 Prozent, bei einem Gesamtanteil weiblicher Soldaten am Heer von 7,9 Prozent.

Diese Angaben geben jedoch, wie oben hingewiesen, nur einen relativen Eindruck wieder, da die »Nurses« in das Kalkül einbezogen sind. Die »regulären« Dienstränge dagegen sind in weitaus geringerem Umfang weiblichen Offizieren zugänglich gewesen und aufgrund der oben geschilderten Restriktionen bis heute auch seltener von Frauen erreicht worden. Diese Beschränkungen zeigen sich überdeutlich bei den Women Marines, bei denen erstmals 1978 eine Frau zum Brigadegeneral ernannt wurde. Und in der U.S. Army waren 1979 von den 420 Generalspositionen lediglich drei, d. h. weniger als 1 Prozent, mit Frauen besetzt (als Marginalie sei hinzugefügt: davon erstmalig auch von einer farbigen Amerikanerin, die zum »Chief, Army Nurse Corps« ernannt worden war) - bei einem Gesamtanteil weiblicher Soldaten am Personal des Heeres von fast acht Prozent. Insgesamt verteilen sich derzeit die weiblichen Offiziere vor allem auf die niederen drei Offizierdienststränge (O-1 bis O-3, entsprechend den deutschen Dienstgraden Leutnant, Oberleutnant und Hauptmann bzw. Kapitänleutnant).

Im Bereich der Mannschaften und Unteroffiziere (sog. »enlisted personnel«), der die Dienstgradgruppen bzw. Besoldungsgruppen (paygrades) E-1 bis E-9 umfaßt, können ähnliche Auswirkungen der vorher beschriebenen Beschränkungen auf die Karrieremöglichkeiten festgestellt werden. Zwar stellt das U.S.-Verteidigungsministerium in offiziellen Dokumenten und Berichten fest, daß die Beförderungsmöglichkeiten für weibliche Soldaten gleich, wenn nicht sogar besser seien als die für die Männer³⁸; doch zeigt diese Aussage nur die *relative* Beförderungschance auf, nicht jedoch insgesamt die Karrierechancen für weibliche Soldaten, wie sie sich in der Verteilung der männlichen und weiblichen Soldaten auf die Besoldungsgruppen (paygrades)/Dienstgradgruppen widerspiegelt (Tabelle 15):

38 So z. B. *Office of the Assistant Secretary of Defense: America's Volunteers*, a. a. O.

Tabelle 15

Männliche (M) und weibliche (W) Soldaten zum 30.06.1976 (enlisted personnel) — Anteil je Paygrade / Dienstgradgruppe (in Prozent) —												
Teilsreit- kraft Paygrade	ARMY		NAVY		AIR FORCE		MARINE CORPS		DEPT OF DEFENSE			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
E-1	9.32	9.85	5.79	7.15	3.96	8.47	13.63	12.04	7.41	8.95		
E-2	14.35	17.33	15.32	17.84	8.34	18.36	18.92	20.42	13.46	17.85		
E-3	15.40	22.18	16.93	32.26	18.97	38.58	20.79	23.52	17.29	29.28		
E-4	23.81	34.47	19.65	30.45	24.44	28.81	16.95	20.39	22.22	31.47		
E-5	16.47	12.77	17.85	10.16	20.86	4.75	13.76	15.17	17.72	9.86		
E-6	11.02	2.41	14.83	1.60	12.85	0.63	8.25	5.87	12.21	1.81		
E-7	7.10	0.77	7.10	0.43	7.42	0.27	5.07	1.73	6.98	0.58		
E-8	1.96	0.20	1.78	0.07	2.11	0.10	1.92	0.65	1.95	0.16		
E-9	0.58	0.02	0.75	0.04	1.05	0.04	0.71	0.20	0.76	0.04		
Quelle:											OASD 1978	

Noch deutlicher wird die Verschiedenartigkeit der *tatsächlichen* Karrieregegebenheiten, summiert man die Anteile weiblicher bzw. männlicher Soldaten über die (aufsteigenden) Besoldungs-/Dienstgradgruppen (Tabelle 16): Eine genauere Betrachtung der Tabellen läßt folgende Schlüsse zu:

1. In den höheren und höchsten Diensträngen/Besoldungsgruppen sind weibliche Soldaten unterrepräsentiert.

Die Gründe dafür können gesehen werden:

- a) in der Abhängigkeit der höheren Ränge von der Zahl der Dienstjahre; da weibliche Soldaten sich bislang nicht oder fast (gar) nicht für vergleichbar lange Dienstzeiten wie die Männer verpflichteten, können sie in den oberen Rängen nicht ihrem Gesamtanteil entsprechend vertreten sein,
- b) im (vorzeitigen) Ausscheiden von weiblichen Soldaten aus dem Dienstverhältnis, bevor sie überhaupt für derartige Ränge heranstellen, und
- c) in der Funktionsabhängigkeit höherer Ränge; da diese »paygrades« vor allem den für Frauen (bislang oder zumeist) gesperrten MOS zugeordnet sind, waren bzw. sind weibliche Soldaten nicht in der Lage, sich für diese Ränge zu qualifizieren.

2. Weibliche Soldaten nehmen vor allem die niedrigen Besoldungs- und Rangstufen E-3 und E-4 ein; in diesen Rängen dienen relativ erheblich mehr Frauen als Männer.

Als Grund dafür kann gesehen werden, daß die Ränge E-3 (Private First Class) und E-4 (Specialist Four oder Corporal) vor allem für Soldaten mit kurzer Verpflichtungszeit bestimmt sind. Diese Ränge sind darüber hinaus vor allem Funktionsränge mit geringeren militärischen Ausbildungsanforderungen. Beide Kriterien treffen für weibliche Soldaten vermehrt zu.

3. Weibliche Soldaten sind insgesamt überproportional auf die niederen Ränge beschränkt.

So sind bei der Army fast die Hälfte aller weibliche Soldaten in den untersten drei Rängen bzw. über 80 Prozent in den unteren vier Rängen vorzufinden, dagegen nur 40 Prozent bzw. gut 60 Prozent der Männer.

Bei der Navy sind fast 60 Prozent aller weiblichen, doch nur knapp 40 Prozent aller männlichen Soldaten in den untersten drei, darüber hinaus jedoch 88 Prozent aller Frauen gegenüber nur 58 Prozent aller Männer in den untersten vier Rängen eingestuft.

Bei der Air Force haben fast $\frac{2}{3}$ aller weiblichen Soldaten einen niedrigeren

Tabelle 16

Summe der männlichen (M) und weiblichen (W) Soldaten (enlisted personnel) in den aufsteigenden Dienstgradgruppen („Paygrade“)												
— in % des jeweiligen Personalanteils —												
Teil- streit- kraft/ Paygrade	ARMY		NAVY		AIR FORCE		MARINE CORPS		DEPT OF DEFENSE			
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
E-1	9.32	9.85	5.79	7.15	3.96	8.47	13.63	12.04	7.41	8.95		
E-2	23.67	27.18	21.11	24.99	12.30	26.83	32.55	32.46	20.87	26.80		
E-3	39.07	49.36	38.04	57.25	31.27	65.41	53.34	55.98	38.16	56.08		
E-4	62.88	83.83	57.69	87.70	55.71	94.22	70.29	76.37	60.38	87.55		
E-5	79.35	96.60	75.54	97.86	76.57	98.97	84.05	91.54	78.10	97.41		
E-6	90.37	99.01	90.37	99.46	89.42	99.60	92.30	97.41	90.31	99.22		
E-7	97.47	99.78	97.47	99.89	96.84	99.87	97.37	99.14	97.29	99.80		
E-8	99.43	99.98	99.25	99.96	98.95	99.97	99.29	99.79	99.24	99.96		
E-9	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		

Rang (E-1 bis E-3: 65 Prozent) als $\frac{1}{3}$ der Männer (nur 31 Prozent in den Rängen E-1 bis E-3, d. h. ca. 69 Prozent in den höheren Rängen E-4 bis E-9); während nur gut die Hälfte der männlichen Luftwaffenangehörigen zu den unteren vier Rangstufen (E-1 bis E-4) gehört, sind es fast alle weiblichen Soldaten (94 Prozent).

Lediglich im Marine Corps ist die repräsentative Verteilung von weiblichen und männlichen Soldaten in den niederen Rangstufen nahezu gleich.

Für den gesamten Bereich der U.S. Streitkräfte gilt, daß nur 60 Prozent aller männlichen, aber 88 Prozent aller weiblichen Soldaten die niederen Ränge E-1 bis E-4 einnehmen.

Zusammenfassend kann für die Gesamtstreitkräfte neben den oben angeführten Gründen bemerkt werden, daß

- a) weibliche Soldaten bislang die erforderlichen Voraussetzungen für höhere Dienstränge nicht zureichend erfüllen;
- b) weibliche Soldaten weiterhin vor allem in (Hilfs-)Funktionsbereichen, weniger in Führungsbereichen Verwendung finden; der NCO-Bereich (non-commissioned officer), also der Unteroffizier- und damit Vorgesetztenbereich, beginnt erst mit Dienstrangstufe E-4. Dieses wird überdeutlich, betrachtet man den »Besetzungsbruch«, der mit Rangstufe E-6 (Staff Sergeant, aber auch: Specialist Six) einsetzt und mit steigender Rangstufe anhält;
- c) die Besonderheit beim Marine Corps, nämlich überhaupt kürzere Verpflichtungszeiten für männliche Soldaten zu haben bzw. eine geringere (männliche) Weiterverpflichtungsquote und einen erheblich erhöhten Anteil von Marines, die vorzeitig aus dem Dienstverhältnis scheiden, das Bild nur scheinbar »verzerrt«.

Zwar haben sich mit der Öffnung der Tätigkeitsfelder und damit der Ausbildungs- und tatsächlichen Tätigkeitschancen die Karrierebedingungen für weibliche Soldaten geändert; realiter jedoch ist eine vergleichbare Einstufung – weder beim »enlisted personnel« noch bei den Offizieren – (noch) nicht erreicht.

Die relative gute Beförderungsaussicht von der Rangstufe E-1 bis zur Stufe E-3 bzw. E-4 kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß weitere Karrieren mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sind. Die vorliegenden Unterlagen lassen einen Schluß, daß sich in der Zwischenzeit diese Situation grundlegend und sichtbar geändert hat, in keiner Weise zu.

f) Aufgabenwahrnehmung und Berufszufriedenheit

Die Öffnung der MOS für weibliche Soldaten und ihre Verwendung in diesen Tätigkeitsbereichen waren, wie oben angeführt, Maßnahmen einer reaktiven Rekrutierungspolitik, nicht Ergebnis von prinzipiellen Überlegungen. Die vorfindbare Kritik an dieser Politik - und das »schleichende Verharren« an der Ungleichbehandlung - kann in die zwei Fragen zusammengefaßt werden,

- ob weibliche Soldaten *überhaupt* »diesen archetypischen Männerberuf« ausüben können, und wenn,
- ob sie ihn *gleich* gut ausüben können.

Darüber hinaus stellen sich die Fragen, wieviele Frauen mindestens in einer (geschlechtergemischten) Einheit Dienst leisten müssen, damit sich der Aufwand auszahle, bzw. wieviel Frauen höchstens Dienst tun dürfen, bevor die Einsatzbereitschaft bzw. der Kampfwert der Einheit leide - letzteres unter der Annahme, daß die Funktionstüchtigkeit tatsächlich betroffen ist.

Dabei können erhebliche Unterschiede in den Teilstreitkräften festgestellt werden. In der Air Force gelten diese Überlegungen als irrelevant; generell gelten alle Tätigkeiten vom Prinzip her als geschlechtsneutral; die noch existierenden Beschränkungen werden als lediglich legalistische Restriktionen gesehen.

Für die »General Purpose Ground Forces«, die unmittelbaren Kampftruppen des Heeres und der Marineinfanterie, aber auch für die U.S. Navy, werden diese Fragen als zentral erachtet. Entsprechend wurden während einiger größerer Feldübungen, auch in Europa, wissenschaftliche Untersuchungen³⁹ zu diesen Problemen durchgeführt. Einzelergebnisse können an dieser Stelle nicht präsentiert werden, einige zentrale Aspekte genügen aber zur Darstellung:

Die allgemeine Frage, ob Frauen diesen Männerberuf ausüben können, wurde in doppelter Weise beantwortet. Zwar seien weibliche Soldaten den physischen Strapazen nicht in allen Aspekten so gewachsen wie ihre männlichen »Gegenüber«, doch gleichen sie diesen Nachteil durch geschickteren Einsatz ihres geistigen Vermögens und größeres Engagement bei der Dienstausübung meist aus. Befragte Vorgesetzte führten zudem aus, daß weibliche Soldaten die ihnen übertragenen Aufträge mit größerer Sorgfalt, Detailtreue und insgesamt zufriedenstellenderen Ergebnissen erfüllten als männliche

³⁹ Die bekanntesten Studien sind für den Bereich der US Army: *US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences: Women Content in Units: Force Development Test (MAX WAC)*, Alexandria, VA. 1977 und *C. D. Johnson, B. H. Cory, R. W. Day und L. W. Oliver: Women Content in the Army - REFORGER 77 (REF WAC 77)*, Alexandria, VA. 1978.

Soldaten. Andererseits wird weiterhin daran festgehalten, daß Frauen die »tatsächlichen« Kampfaufgaben aufgrund moralisch-ethischer und politisch-normativer Grundsätze gar nicht ausüben können.

An dieser Stelle ist eine Einschränkung an der Aussagekraft der Ergebnisse vorzunehmen. Die einschlägigen Untersuchungen stützen sich auf Informationen von Vorgesetzten, die vorab auf die Probe- und Modellsituation ihrer Einheit dienstlich verwiesen waren. Auch die Einheiten waren über ihre Modellsituation informiert; die eingesetzten weiblichen Soldaten erlebten so weniger den tatsächlichen Einsatz oder Streß, sondern eine Situation »für die Forschung« und »für das Ministerium«; entsprechend schlug dieses bei der bewertenden Analyse zu Buche.

Darüber hinaus können – bei einer Betrachtung im nachhinein – die weiblichen Soldaten der ersten Jahre nach Öffnung der MOS und nach Tätigwerden in bisher ausschließlich männlichen Arbeitsbereichen als atypisch angesehen werden. Die einschlägigen, zumeist nicht-offiziellen Publikationen lassen übersichtweise die folgenden Schlußfolgerungen zu:

- der – auf die Zielsetzung bezogen – relative Fehlschlag der Rekrutierungspolitik wirkt sich auf die »Produktivität« der Einheiten aus, in denen weibliche Soldaten eingesetzt sind.

Waren zunächst die Frauen »überwillig und bestrebt«, mindestens gleichwertige Leistungen wie die Männer zu erbringen, um sich und den Männern ihre Gleichwertigkeit oder möglichst sogar Überlegenheit zu demonstrieren, so besteht heute zwischen weiblichen und männlichen Soldaten kein Unterschied in der erbrachten Leistung. Für jene Aufgaben, für die Frauen im Rahmen der Substitutionspolitik rekrutiert werden sollten, lassen sich kaum noch weibliche Soldaten finden. Strebten weibliche Soldaten auch selbst zunächst vermehrt Verwendungen im nicht-traditionellen Bereich an, also innerhalb der geöffneten Tätigkeitsfelder (z. B. als Mechaniker), so ist heute bereits eine Rückkehrtendenz zu Verwendungen feststellbar, die eher »typisch feminin« bezeichnet werden. Ein wesentlicher Grund liegt in der späteren zivilen Nutzbarkeit (z. B. der Ausbildung und Tätigkeit als Röntgenlaborantin) begründet, die bei Verwendungen im Kampf-Unterstützungsbereich meist nicht gegeben ist.

- Höher qualifizierte⁴⁰ Amerikanerinnen können für die Streitkräfte in zunehmend geringerem Umfang geworben werden; die Substitutionspolitik wurde von diesen sowohl erkannt bzw. »durchschaut« wie auch als diskriminierend bewertet, zumal vergleichbare Karriereöglichkeiten wie für

⁴⁰ Unter »höher qualifiziert« wird – der offiziellen Leseart entsprechend – ein Bewerber mit High School Diploma verstanden; Bewerber ohne Diplom werden als »minderqualifiziert« tituliert.

entsprechend qualifizierte Männer nicht gegeben waren bzw. sind. Die Nivellierung der Einstellungsbedingungen führt vermehrt dazu, daß minderqualifizierte Frauen, die ansonsten überhaupt keine Anstellung gefunden hätten, in die Streitkräfte eintreten (und mangels Alternative rekrutiert werden müssen); die Fähigkeit, mit Einsatz des Intellekts fehlende physische Bedingungen auszugleichen, ist kaum noch vorhanden, im Gegenteil: die Nachteile rein physischer Konditionierung machen sich verstärkt bemerkbar.

Die Aussage: »Je höher der Frauenanteil in den Einheiten, je weniger Stützfunktionen gegenüber Frauen (»pampering« in Anlehnung an die bekannten Babywindeln, d. h. hier: ein überbehütendes »paternalistisches« Verhalten der Vorgesetzten) zum Tragen kommen, desto besser ist die Tätigkeitsausübung und desto eher werden Frauen als den Männern gleich behandelt«, wie sie als Forschungsergebnis für das Reforger 1977-Manöver festgestellt wurde⁴¹, ist für das Heer in dieser Form wohl nicht mehr haltbar.

Der damaligen Situation lag eine Bewertung des Verhaltens von weiblichen Soldaten in gemischten Einheiten zugrunde, das entweder dem Bild der »typischen Frau« entsprach, die nie anders als mit Polarisierung, Zuspitzung auf persönliche Umstände und dem überbetonten Hinweis auf ihr »Frau-Sein« gelernt hat, etwas zu erreichen, oder aber die Vorstellung vom »Superwoman«, die sich über alle – von »typischen Frauen« gewohnten – Maße anstrengt, um gleich oder besser zu sein als die Männer – und dabei doch unbewußt Fehler macht, da sie nicht durch ihr »maskulines« Verhalten den Männern unattraktiv werden will.

Die heutige gültige Aussage, folgt man dem »Mainstream« der Literatur, müßte etwa lauten: »Je gleicher, d. h. geschlechts-neutral-»soldatisch« die weiblichen Soldaten betrachtet werden, desto gleicher, d. h. nivelliert durchschnittlicher, üben sie ihre Tätigkeiten aus und desto gleicher, d. h. gleichgültiger bezogen auf Stützfunktionen, werden sie behandelt«.

Dieser Aussage entspricht ein Wandel im Akzeptanzverhalten. Zunächst waren es die männlichen Soldaten, die sich als »wahre Männer im einzig wahren Männerberuf« verstanden und ihre Bastion von Frauen grundsätzlich gefährdet sahen; Frauen wurden abgelehnt oder aber – sofern sie in der tatsächlichen Tätigkeitsausübung besser waren – als »Unfrau« charakterisiert; nur soweit man »unterlegenen« Frauen helfen konnte, damit sie ihre (Unterstützungs-)Aufgaben ausüben konnten, wurden sie als »gleichwertige« Partner anerkannt. Dieses Verhalten hat sich auf

41 C. D. Johnson u. a.: Women Content in the Army – REFORGER 77, u.a.O.

männlicher Seite gewandelt; Frauen sind, was die Tätigkeitsausübung betrifft, kein Orientierungs- oder Bezugspunkt mehr, das Verhalten ist ihnen gegenüber gleichgültiger geworden.

Andererseits sehen die weiblichen Soldaten sich – trotz aller Bemühungen, eben genau so »sex-neutral« zu sein – nicht anerkannt. Sowohl die Betrachtungsweise als »Unfrau«, die in diesem Männerberuf nichts zu suchen habe, wie als nicht ernst zu nehmende Unterstützungskraft, wie jetzt vermehrt als »geschlechtsloses Wesen« führt zur (zunehmend feststellbaren) Frustration, zumindest wiederum der höher qualifizierten Frauen. Mit dieser Frustration einhergeht – neben anderen Erscheinungen – ein abnehmendes Engagement und verminderte Arbeitsleistung. Die offiziellen Äußerungen, daß weibliche Soldaten mit ihren Funktionen und ihrem Beruf zufrieden seien bzw. sogar zufriedener als männliche Soldaten, können demnach nur (noch) eingeschränkt Gültigkeit haben. Der feststellbare Rückzug in »traditionelle« Verwendungen führt zu eher zufriedensstellenden Beurteilungen der eigenen Lage, wie andererseits weibliche Soldaten in »traditionell männlicher« Verwendung zunehmend unzufriedener sind.

Diese auftretenden Schwierigkeiten werden – sofern überhaupt anerkannt – von offizieller Seite als Übergangsprobleme bezeichnet; es darf jedoch vermutet werden, daß die Rückwirkung auf das (qualifizierte) Bewerberaufkommen erheblich ist.

Die weitergehenden Fragen nach dem Minimum bzw. Maximum des Anteils weiblicher Soldaten an der jeweiligen Einheitsstärke werden meist nur überschlägig dargestellt bzw. beantwortet.

Die Navy geht davon aus, daß die Mindeststärke weiblicher Soldaten über 15 Prozent einer Crew liegen müsse, da sich andernfalls die finanziellen Aufwendungen nicht rentieren würden. Eine obere Grenze wird nicht angegeben.

In der Air Force können »theoretisch« bis zu 76 Prozent aller Dienstposten von weiblichen Soldaten besetzt werden.

Die »reinen« Kampfeinheiten von Heer und Marineinfanterie stehen, soweit absehbar, nur männlichen Soldaten offen, eine Diskussion über die mögliche Größe eines Frauenanteils hat daher in diesem Bereich nicht stattgefunden. Die Zusammensetzung der anderen Einheiten, die im Verlaufe empirischer Untersuchungen analysiert wurden, mag jedoch einen Aufschluß über die »Grenzen« geben; dort wurden mindestens 15, höchstens 35 Prozent aller Dienstposten von weiblichen Soldaten eingenommen.

g) *Zusammenleben mit Soldaten*

Ein wesentlicher Bestandteil der Berufszufriedenheit wie auch des Ausmaßes und der Güte der Aufgabenwahrnehmung ist bereits im wechselseitigen Verhältnis der Geschlechter zueinander in diesem Beruf angelegt, insbesondere bei gemeinsamen Tätigkeiten in einem spezifischen Berufsfeld. Gleichermaßen ist diese Beziehung auch für eine Reihe weiterer Aspekte zentral, die nach Maßgabe der verfügbaren Literatur katalogartig ausgebreitet werden sollen.

- Wenn Frauen und Männer gleich behandelt, gleich bezahlt und in gleichen Verwendungen eingesetzt werden, bedeutet dieses nicht schon völlige Gleichheit. Der vierte Verfassungszusatz (Forth Amendment to the Constitution) hat insoweit für die Streitkräfte Bedeutung, als er eine geschützte Privatsphäre für die weiblichen Soldaten fordert.

Dieses bedeutet, daß Frauen nicht in »Coed Barracks«, also in gemischt belegten Unterkünften einquartiert werden dürfen, sondern für sie ein besonderer, geschützter Unterkunftsbereich zu schaffen ist. Dieser Unterkunftsbereich ist den Bedürfnissen der weiblichen Soldaten entsprechend herzurichten; er ist, sofern andere Sicherungsmaßnahmen nicht getroffen werden können, ggf. zu bewachen.

- Das dienstliche Nebeneinander von männlichen und weiblichen Soldaten in einem eher »rauen« Berufsfeld führt häufig zu Spannungen: sei es, daß die Ehefrauen von Soldaten, die dienstlich mit weiblichen Soldaten engen Kontakt haben, eifersüchtig werden und diese Gefühlsäußerung mittelbar sich auf das dienstliche Verhältnis der Soldaten niederschlägt, sei es, daß das dienstliche Miteinander zu einem Abbau von neutralen Arbeitsbeziehungen führt. Dieser Aspekt der »Fraternisation« kann erheblich das Beziehungsmuster innerhalb einer Einheit stören, es bildet die Grundlage für die Unterstellung von »besonderen Beziehungen«.

- »Besondere Beziehungen«, d. h. Liebschaften zwischen Soldaten, zumal im Dienstgrad verschiedenen, haben Einfluß auf die Autorität (»chain of command«) und das Arbeitsverhalten in Einheiten, sowohl bei den Beteiligten wie auch bei »Umstehenden«.

- Insbesondere dann, wenn Fraternisation aus berechnender Absicht, um z. B. Privilegien innerhalb des dienstlichen Bereichs zu erlangen, oder aus psychobiologischer Veranlagung heraus stattfindet, wirkt sich dieses auf die Moral der Einheit aus.

Ein Belastungsproblem für die Sozialbeziehungen entsteht insbesondere durch die zwischenweibliche Fraternisation, also aufgrund weiblicher Homosexualität. Nur wenige Fälle werden disziplinar anhängig und offen-

kundig. Die Dunkelziffer wird als besonders groß eingeschätzt; inzwischen wird unwidersprochen von einem Anteil von etwa 35 Prozent lesbischen Soldaten ausgegangen⁴².

- Die »Rauheit« des Berufes, verbunden mit einem nivellierten Bildungshintergrund, führt in steigendem Maße bei den männlichen Soldaten auch dazu, gesellschaftlich übliches Verhalten gegenüber Frauen »abzulegen«. Weibliche Soldaten berichten in jüngster Zeit über zunehmende Unhöflichkeit, Unflätigkeit, Exhibitionismus ihnen gegenüber und über Übergriffe; die Zahl der Vergewaltigungen (»rape«) bzw. der »unsittlichen Näherungen« innerhalb der Kasernenanlagen hat erheblich zugenommen.
- Sexueller Verkehr wirkt sich bei weiblichen Soldaten auch anders aus als bei männlichen Soldaten; zwar wird für beide Gruppen ein Ansteigen der venerischen Krankheiten berichtet, doch gehen weibliche Soldaten auch das Risiko einer Schwangerschaft ein. Eine Konsequenz zeigt sich darin, daß sowohl die Information über Geburtenkontrollmaßnahmen ausgeweitet wurde (und bei weiblichen Soldaten Vorkkehrungen in größerem Umfang genutzt werden als bei entsprechenden zivilen Kontrollgruppen), aber auch darin, daß die Abtreibungsmöglichkeiten in den Militärhospitälern liberaler gehandhabt werden als an zivilen Krankenhäusern.
- Schwangerschaft ist, wie berichtet, seit 1974 kein zwingender, zudem »unehrenhafter« Entlassungsgrund mehr, sondern gilt als frauentypische Krankheit. Entsprechend wird die Schwangerschaft als dienstlich anzurechnende Zeit gewertet, die Schwangere erhält das normale Gehalt weiter. Allerdings wird Schwangerschaft als rechtfertigender Anlaß für eine freiwillige, ehrenhafte Beendigung des Dienstverhältnisses akzeptiert.

Im Jahresdurchschnitt wird die Zahl der Schwangeren mit 8 Prozent aller weiblichen Soldaten angegeben, und als Entlassungsgrund nutzen ca. 10 Prozent eines jeden Einstellungsjahrgangs ihre Schwangerschaft.

Von diesen Schwangeren tragen jedoch nicht alle ihr Kind aus; die Zahl der Gebärenden wird mit ca. 5 Prozent aller weiblichen Soldaten im Jahr angegeben; sechswöchiger Mutterschaftsurlaub wird entsprechend den üblichen Regelungen gewährt.

- Sofern der weibliche Soldat ledig ist, muß er (sie) sicherstellen, daß das Kind eine Pflegestelle o. ä. hat; von dieser Regelung ist das Verbleiben im Dienst abhängig.

Die Zahl der weiblichen Soldaten, die unverheiratet sind und für (mindestens) ein Kind zu sorgen haben, wird z. B. bei der Air Force für 1977 mit 4645 angegeben, gegenüber 5327 verheirateten Soldaten mit Kind bei

42 L. Larkin: The nether world of gays, in: Stars and Stripes vom 14. Februar 1977, S. A 4 A 5.

insgesamt ca. 19 000 verheirateten weiblichen Soldaten (davon ca. 14 000 mit einem anderen Air Force-Angehörigen).

Die Regelungen, die die Soldaten mit Kindern betreffen, werden insgesamt als unzureichend und belastend für die Einsatz-, vor allem aber die Alarmierbarkeit der Truppe bezeichnet. Es gelten erhebliche Teile der Streitkräfte als nur bedingt einsatz- bzw. alarmbereit, da für die Kinder kaum, mangelhaft oder vor allem nicht in der Kürze der Zeit Sorge getroffen werden kann.

- Die Mobilitätshindernisse werden verstärkt durch Probleme, die sich aus dem Status verheirateter weiblicher Soldaten ergeben; der Anteil der verheirateten Frauen steigt dabei zunehmend, für die Air Force z. B. von 32 Prozent im Jahre 1974 auf 43 Prozent im Jahre 1976; zumeist ist der Ehepartner auch Soldat. Weiterhin wird berichtet, daß zunehmend mehr verheiratete Bewerber rekrutiert werden (müssen). Die Auswirkungen zeigen sich vor allen Dingen darin, daß Versetzungen des einen Ehepartners entweder zu einer partiellen Auflösung der Ehe bzw. zum notwendigerweise folgenden Ausscheiden eines Soldatenteils aus dem Dienstverhältnis führt, oder aber, daß auch der andere Ehepartner an denselben Standort versetzt werden muß. Die sich hieraus ergebenden Personalführungsprobleme – wie z. B. Schaffung geeigneter Dienstposten, Koordinierung der Versetzungen, aber auch der Beförderungen – gelten als nahezu unlösbar, zumal dann, wenn die Ehepartner auch noch verschiedenen Teilstreitkräften angehören.

Der Grundsatz, daß in einer Einheit/Dienststelle nicht gleichzeitig zwei (männliche) Angehörige einer Familie dienen dürfen, ist durch die verheirateten Soldaten »stillschweigend« außer Kraft gesetzt worden. Allerdings gilt weiterhin, daß Verwandte einander nicht unmittelbar vorgesetzt sein dürfen; dieses hat zur Folge, daß unter Umständen eine Beförderung des einen Ehepartners eine Versetzung des einen oder anderen Teils der Soldatenehe nach sich zieht.

h) Abwesenheit vom Dienst

Im Zusammenhang mit der »frauentypischen Krankheit«, der Schwangerschaft, und mit den regelmäßigen Unpäßlichkeiten der Frauen, den menses, wird oftmals auf eine durchschnittlich häufigere Abwesenheit von weiblichen Soldaten vom Dienst als die der männlichen Soldaten abgehoben.

Der erste Eindruck von den einschlägigen Daten scheint dieses zu bestätigen: die Abwesenheit vom Dienst aufgrund von Krankheiten lag 1976 bei weibli-

chen Soldaten mit 5,1 Tagen pro Jahr höher als bei den männlichen Soldaten, die 4,8 Tage pro Jahr krank waren. Allerdings zeigt sich, daß die Gesamtfehlzeiten sich wesentlich anders verteilen. Eine Navy-Untersuchung kommt zum Schluß, daß auf 100 weibliche Soldaten zwar 442 Fehltage im Jahr fallen, daß aber auf 100 Männer pro Jahr 703 Fehltage kommen. Die generelle Aussage, daß sehr wohl die Frauenfehltage krankheitsbedingt sind, die der Männer vor allem auf Disziplinarvorgänge zurückgeführt werden können, zeigt sich auch darin, daß bei den weiblichen Soldaten 396 der 442 Fehltage als reguläre »Zahltag« galten, also das Gehalt weiterbezahlt wurde, während bei den männlichen Soldaten nur 186 der 703 Fehltage bezahlt wurden; die restlichen Tage blieben vor allem aufgrund von Abwesenheit ohne Urlaub (AWOL, Absence Without Leave) oder Desertion unberücksichtigt bei der Gehaltsabrechnung. Eine detaillierte Aufstellung der Abwesenheitsgründe und der relativen Fehlzeiten bei männlichen und weiblichen Soldaten bei der U.S. Navy gibt Tabelle 17 wieder:

Tabelle 17

Abwesenheitsgründe männlicher und weiblicher Navy-Angehöriger und ihr relativer Anteil an den Gesamttagen, die Soldaten zum Dienst zur Verfügung stehen		
Abwesenheitsgrund	Anteil an den Gesamtdiensttagen – in Prozent –	
	weibl. Soldaten	männl. Soldaten
Alkoholmißbrauch / Trunkenheit	0.09	0.12
Drogenmißbrauch	0.02	0.12
AWOL (unerlaubte Abwesenheit)	0.05	0.24
Desertation (Fahnenflucht)	0.07	0.62
Schwangerschaftsabbruch	0.03	---
Schwangerschaft	0.37	---
Total	0.63	1.10
Quelle: Binkin/Bach 1977, OASD 1978		

Für die anderen Teilstreitkräfte werden ähnliche Verteilungen berichtet; die hauptsächlichsten Abwesenheiten beruhen mit 0,4 Prozent – bezogen auf die Gesamtdienstzeit – auf Schwangerschaft und Abtreibung. Im einzelnen bedeutet dies, daß die Krankheit »Schwangerschaftsabbruch« zu einer durchschnittlichen Abwesenheit von 10-12 Tagen, davon 4,8 Tagen stationären Hospitalaufenthalts, führte; dieses gilt als »kleinere Krankheit« (minor illness).

Die Krankheit »Schwangerschaft«, die bei durchschnittlich 8 Prozent aller weiblichen Soldaten auftritt, führte bei 5,4 Prozent aller weiblichen Soldaten zur Niederkunft; die damit verbundene Abwesenheit vom Dienst betrug 105 Fehltage, entsprechend 29 Prozent eines »Mann«-Jahres.

Neuere Berichte, die jedoch nur Trendmeldungen wiedergeben bzw. nicht offiziell bestätigt sind, sprechen allerdings von einer erheblichen Erhöhung der weiblichen Fehlzeiten; der Zusammenhang mit den Rekrutierungsveränderungen, der (nicht mehr zureichenden) Berufszufriedenheit und Spannungen im Sozialgefüge gemischter Einheiten scheint zu bestehen: die monatliche Ausfallzeit für männliche Soldaten wird neuerdings mit durchschnittlich 3,3 Stunden, die der weiblichen Soldaten jedoch mit 9,5 Stunden und zunehmender Tendenz angegeben.

i) *Weiterverpflichtung und Dienstzeitbeendigung*

Fehlzeiten stellen für die Streitkräfte einen wesentlichen Störfaktor dar, da während dieser Zeit die Aufgaben des nicht besetzten Dienstpostens durch einen anderen Soldaten wahrgenommen werden müssen. Zum Problem wird dieser Sachverhalt, wenn der Soldat nach der Fehlzeit überhaupt nicht wieder zum Dienst antritt, sondern um seinen Abschied einkommt. Eine noch stärkere Belastung für die Streitkräfte stellt sich dann ein, wenn der Soldat zudem vorzeitig, d. h. vor Ablauf seiner Erstverpflichtungszeit (von vier Jahren) aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. Bis zum Jahre 1972 lag der Hauptgrund für dieses vorzeitige Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis («Attrition») bei weiblichen Soldaten in den Regelungen für Heirat und Schwangerschaft begründet. Schwangerschaft führte regelmäßig zur unehrenhaften Entlassung durch das Verteidigungsministerium, während bei einer Verheiratung der eigene Antrag auf Entlassung »erwartet« wurde. So haben bis zu diesem Jahre ein Drittel aller wieder aus dem Dienst entlassenen Soldaten aus diesem Grunde den Dienst quittiert; entsprechend waren die durchschnittlichen Dienstzeiten für weibliche Soldaten kürzer als die der männlichen (vgl. Tabelle 18):

Tabelle 18

Durchschnittliche Dienstjahre für Soldaten („enlisted personnel“) 1960 - 1970 – getrennt nach Geschlecht, in Jahren –		
	männl. Soldaten	weibl. Soldaten
Army	3.4	2.2
Navy	4.5	2.2
Air Forces	5.1	2.6
Marine Corps	2.4	1.7
Quelle: OASD 1972		

Für die Streitkräfte ergab sich daraus als eine kostenintensive Konsequenz, daß für jeden männlichen Soldaten, der durch einen weiblichen Soldaten substituiert werden sollte, zwei weibliche Soldaten einzustellen und auszubilden waren.

Die Änderungen der Regelungen bei Schwangerschaft und Heirat war dementsprechend von wesentlicher Bedeutung, auch für diesen Aspekt.

Insgesamt lassen sich die zentralen Aspekte wie folgt zusammenfassen:

- Die Zahl der weiblichen Soldaten, die ihr Dienstverhältnis vorzeitig beenden, ist mit Einführung der dargestellten Regelungen zunächst zurückgegangen. Weibliche Soldaten verhielten sich zwischen 1972 und 1976 hierbei nicht anders als männliche Soldaten; wesentliche Unterschiede lassen sich bei der Berücksichtigung der »occupational groups«, der Verwendungs-/ Tätigkeitsgebiete in dieser Zeit auch nicht feststellen. Seit 1975/76 – in diesem Jahr beendeten 37 Prozent aller weiblichen Soldaten ihre Dienstzeit vor Ablauf ihrer Verpflichtungszeit – ist jedoch wieder ein deutliches Ansteigen der »Attrition« feststellbar. 1978 betrug die Quote der vorzeitig den Dienst quittierenden weiblichen Soldaten bereits 42 Prozent, eine weiter steigende Tendenz wird konstatiert; die Quote liegt inzwischen höher als die der männlichen Soldaten. Insbesondere weibliche Soldaten in nicht-traditioneller Verwendung beenden eher und in erheblich höherem Anteil ihre Verpflichtungszeit nicht.

- Als »kritische Zeiten« haben sich für die weiblichen Soldaten zum einen die ersten drei Monate und zum anderen die letzten zwei/einhalb Dienstjahre ihrer Verpflichtungszeit (von vier Jahren) herausgestellt. Insbesondere innerhalb der ersten drei Monate, also während der »Allgemeinen Grundausbildung« und der »Spezialausbildung«, beantragen weibliche Soldaten ihre Entlassung; der Hauptentlassungsgrund wird zumeist mit »Unsuitability«, also: »Nichteignung« angegeben. Als Durchschnittswert wird berichtet, daß weibliche Soldaten knapp drei ihrer vier Dienstjahre ableisten (bezogen auf alle jemals zum gleichen Zeitpunkt eingetretenen weiblichen Soldaten).
- Als Hauptursachen und Entlassungsgründe werden – bezogen auf alle Entlassungsanträge – zu ca. 37 Prozent Schwangerschaft und zu ca. 37 Prozent Nichteignung (»unsuitability«) genannt. Hinter der letzten Entlassungsbegründung verbergen sich jedoch andere, eher den tatsächlichen Gegebenheiten Rechnung tragende Gründe, wie Desillusionierung über die eigene Tätigkeit, den angestrebten beruflichen Aufstieg, die ins Auge gefaßte qualifizierte Ausbildung und Verwendung, ferner Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, dem »Beruf«, der Arbeitsumgebung u. a. m., wie auch Frustration über die (konservativ-männlichen) Militärstrukturen, die »man« als Frau nicht ändern, sondern nur durch »Aussteigen« passieren kann.
- Bei der Einstufung der Entlassungen wird allerdings darauf hingewiesen, daß diese vorzeitigen Dienstzeitbeendigungen bei den weiblichen Soldaten zu etwa 84 Prozent »ehrenhaft« erfolgen (»honorable discharge«), im Gegensatz zu den vorzeitig ausscheidenden männlichen Soldaten, die nur zu etwa 30 Prozent ehrenhaft entlassen werden; bei letzteren sind als Hauptursachen für die »honorable discharge« Nichteignung (»unsuitability«), für »unhonorable discharge« unerlaubte Abwesenheit, Fahnenflucht und unstatthafes Verhalten (»misconduct«) angegeben.
- Als Marginalie muß erwähnt werden, daß ein detaillierter Kostenvergleich zwischen den »verlorenen möglichen Gewinnen«, die ein weiblicher Soldat bis zum Ende seiner insgesamt möglichen Verpflichtungszeit bringen könnte und Folgekosten, die eben dadurch entstehen würden, bzw. den »Einsparungen«, die sein (ihr) vorzeitiges Dienstende mit sich bringt, noch nicht erstellt ist. Es wird jedoch darauf verwiesen, daß die Dienstbeendigungs-Folgekosten, einschließlich der möglichen Pensionen für weibliche Soldaten ca. 25 Prozent höher liegen als für männliche Soldaten.

Neben der Kenntnis über das generelle Verpflichtungsverhalten ist es für Streitkräfte vor allem aber wesentlich zu wissen, wieviele der eingestellten

und für eine spezifische Tätigkeit ausgebildeten weiblichen Soldaten (bzw. männlichen Soldaten; und darüber hinaus im Vergleich von beiden) in diesem Verwendungs-/Tätigkeitsbereich tatsächlich tätig bleiben. Dieser Aspekt, »Retention« genannt, berücksichtigt neben Aussteigern aufgrund vorzeitiger Dienstzeitbeendigung (»attrition«) auch diejenigen Soldaten, die den Verwendungs-/Tätigkeitsbereich wechseln. Bis zum letzten Berichtsjahr 1978/79 ist die »Retention« wiederum erheblich abgesunken. Berücksichtigt man die Unterscheidung in »traditionellen Einsatz weiblicher Soldaten«, also Tätigkeiten in der Verwaltung, im Vermittlungsdienst und in der Sanitätsversorgung, und in »nicht-traditioneller Verwendung«, also Tätigkeiten z. B. in der Instandsetzung, in handwerklichen Tätigkeitsfeldern und im Bereich der »Unterstützung der kämpfenden Truppe«, so verbleiben im letzteren Bereich nur (noch) weniger als 33 Prozent aller dort anfangs ausgebildeten und eingesetzten Frauen. Der Vergleich zur »Retention« männlicher Soldaten wird für die Jahre 1973/76 im Schaubild dargestellt; Trendmeldungen zeigen an, daß die zunehmende Abkehr von Verwendungen im »nicht-traditionellen« Bereich anhält (vgl. Schaubild 2):

Ein weiterer wesentlicher Aspekt, der die optimale Nutzung des Personalvolumens betrifft, besteht in der Weiter-/Wiederverpflichtung der Soldaten. Neben allgemeinen Kostengründen – es entstehen keine erneuten Werbungs- und Ausbildungskosten – sind es vor allem auch die speziellen »Sozialkostengründe« – die Nutzung der investierten Ausbildung kann ungebrochen erfolgen, die geschaffenen Kommunikations- und Sozialstrukturen in einem Arbeitsteam müssen nicht neu aufgebaut werden –, die eine Weiterverpflichtung von Soldaten für die Streitkräfte sinnvoll machen. Auf die Zusammenhänge, die sich zudem zwischen längerer bzw. langer Dienstzeit und den Karrieremöglichkeiten ergeben, ist oben bereits verwiesen.

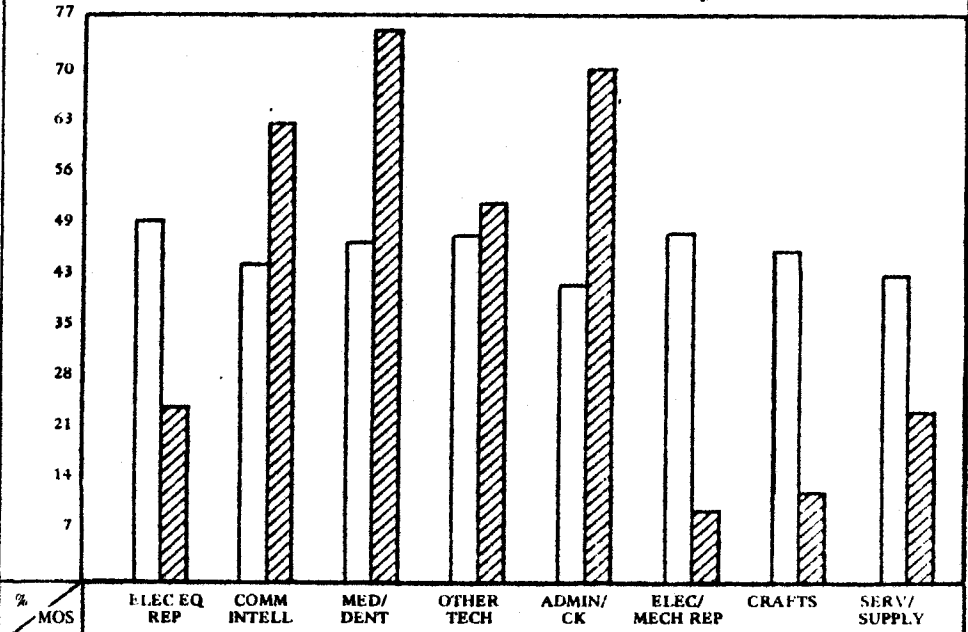
Für die U.S. Army stellte sich dabei heraus, daß sich vor 1968 noch 50,4 Prozent aller weiblichen Soldaten – bzw. 42,8 Prozent aller weiblichen Soldaten mit Ablauf ihrer Anfangsdienstzeit (First Term) – weiterverpflichteten, 1968 dagegen nur noch 34,1 Prozent bzw. 28,3 Prozent. Diese Quote konnte – auch und vor allem durch die anfangs beschriebenen Maßnahmen – bis 1975 wieder auf eine Quote von 61,0 Prozent Wiederverpflichtungen überhaupt bzw. 59,8 Prozent aller weiblichen Soldaten nach der ersten Dienstzeit, gehoben werden. Neuere Daten werden z. Z. nur beschränkt zugänglich gemacht, jedoch ist für 1978 berichtet, daß nur noch knapp 21 Prozent aller weiblichen Soldaten, die in nicht-traditioneller Verwendung tätig waren, sich mit Ablauf ihres Erstkontraktes weiterverpflichteten.

Die Gründe für dieses Verhalten sind z. T. in vorangegangenen Abschnitten, soweit in der zugänglichen Literatur erkenntlich, dargestellt. Die Politik:

Schaubild 2

Prozentualer Anteil derjenigen Soldaten (männlich/weiblich) die Ende 1976 noch in demjenigen Tätigkeits-/Verwendungsbereich tätig waren, in dem sie 1973 ihre Tätigkeit aufgenommen hatten

Verbleiben von männlichen Soldaten
 und weiblichen Soldaten im Verwendungsbereich



Prozentualer Anteil derjenigen Soldaten (männlich/weiblich), die Ende 1976 noch in demjenigen Tätigkeits-/Verwendungsbereich tätig waren, in dem sie 1973 ihre Tätigkeit aufgenommen hatten

Quelle: OUSD 1978

Anmerkungen: die Tätigkeits-/Verwendungsbereiche sind gruppiert aufgeführt
 ELEC EQ REP : Electronic Equipment Repair
 COMM INT : Communication and Intelligence
 MED / DENT : Medical / Dental Services
 OTHER TECH : Other technical branches
 ADMIN / CK : Administration / Clerk
 ELEC / MECH REP : Electrical / Mechanical Repair
 SERV / SUPPLY : Service / Supply

»One Way To Avoid A New Draft: Recruit More Women«⁴³ fiel in der ersten Phase mit einer (allgemein gesellschaftlich vorhandenen) Euphorie, in eine typisch männliche Welt einzubrechen und dort Karriere zu machen, zusammen; jedoch wurden die weiblichen Soldaten sehr bald mit der immer noch gültigen Realität konfrontiert, daß das Militärhandwerk keine sehr romantische Angelegenheit ist.

2.7. *Andere NATO-Staaten*

2.7.1. *Dänemark*

Im Frühjahr 1979 dienten 428 Frauen in den dänischen Streitkräften (256 im Heer = 1,4 Prozent der Personalstärke des Heeres, 35 in der Marine = 0,6 Prozent, und 137 = 1,4 Prozent in der Luftwaffe).

Weibliche Soldaten werden in Dänemark nicht in Einheiten eingesetzt, die einen Kampfauftrag haben. Ihre Einsatzgebiete sind im Heer hauptsächlich Fernmelde- und Verbindungsdienste, in der Marine kommen noch Sanitätsverwendungen, und in der Luftwaffe als Tätigkeitsbereiche Verwaltung, Logistik und Meteorologie dazu. Einstellungsvoraussetzungen sind ein Lebensalter zwischen 18 und 30 Jahren, körperliche Tauglichkeit und das Bestehen psychologischer Eignungstests.

Verheiratete Frauen, auch mit Kindern, werden als Freiwillige angenommen. Arrangements, die zwischen dem Verteidigungsministerium und dem Ministerium für soziale Angelegenheiten vereinbart wurden, stellen sicher, daß im Falle einer Mobilmachung oder im Verteidigungsfall die Kinder der weiblichen Soldaten betreut werden.

Die Ausbildung erfolgt zusammen mit den Männern. Obgleich die weiblichen Soldaten Dänemarks national als Nicht-Kombattanten eingestuft sind, werden sie – für Notfälle – an Waffen ausgebildet.

Die Erstverpflichtung beträgt zwei Jahre. Sie kann danach bis zur Pensionierung verlängert werden. Das Pensionsalter für weibliche Offiziere und Unteroffiziere ist 60 Jahre.

Die Besoldung und die Pensionen für weibliche Soldaten sind mit den Leistungen für Männer vergleichbar.

Derzeit ist nicht geplant – unter der Annahme, daß die Verwendungsein-

43 US News and World Report vom 14. Februar 1977.

schränkung für weibliche Soldaten auf nicht-kampfgebundene Bereiche bestehen bleibt – den Anteil der Frauen an der Gesamtstärke (derzeit 1,3 Prozent) wesentlich zu erhöhen. Lediglich die Luftwaffe wird möglicherweise weitere weibliche Soldaten einbeziehen.

In die *Heimwehr*, die bei Übungen und im Krieg regionalen Kommando-Behörden unterstellt wird (Gesamtstärke: 70 000 Angehörige), sind drei auf Freiwilligkeit basierende Frauenorganisationen integriert:

Danmarks Lottekorps (DLK; Lotta = Frau): Dieses freiwillige Hilfskorps umfaßt derzeit 7513 Frauen. Davon ist die Mehrheit (ca. 7000 Frauen) der Heimwehr (bzw. Heimatschutztruppe) zugeordnet, ca. 490 Frauen werden in der Heeresreserve geführt und 16 aktive weibliche Soldaten sind mit Führungs- und Ausbildungsaufgaben etc. betraut (1 Oberst, 6 Majore, 9 Hauptleute und Oberleutnante).

Die Organisation dieses Frauen-Korps ist identisch mit der regionalen Gliederung der Heimwehr.

Nach einer Grundausbildung werden die Frauen den Einheiten zugewiesen. Für folgende Verwendungen sind die Reservistinnen eingeplant: Stabsdienst, Fernmeldewesen, Sanitätsversorgung, Transportwesen, Verpflegung. Die Ausbildung dafür erfolgt auf freiwilliger Basis abends, an Wochenenden und in Wochenkursen. Durch Teilnahme an entsprechenden Übungen können höhere Ränge erreicht werden. Teile der Ausbildung sind identisch mit der Ausbildung der Männer. Auf diese Weise soll eine gemeinsame Kommunikations- bzw. Verständigungsbasis geschaffen werden.

Diskutiert wird derzeit die Auflösung der Organisation des Hilfskorps und die Überführung und Einbindung in die Heimwehr. Umstritten ist dabei der Wert der »Kampfkraft« des weiblichen Hilfskorps.

Kvindeligt Marinekorps (KMK): Dieses Frauenhilfskorps der Marine umfaßt derzeit (Mai 1979) 1450 Mitglieder (davon 13 im Rang »Korvettenkapitän«, 8 »Oberleutnant zur See«, 37 »Leutnant z. S.«, 165 »Bootsmann«).

Die Hälfte dieses Personals wird in der Marinereserve (8 KMK-Kompanien) geführt, die andere Hälfte bei 36 Heimwehrflottillen. Die Heimwehrflottillen werden stets von Männern kommandiert. Frauen können höchstens Zugführerpositionen erreichen.

Das Korps selbst ist regional in drei Distrikte gegliedert. Nach einer Grundausbildung erfolgt bei der Flottille die Spezialisierung. KMK-Angehörige sind allerdings vom Dienst auf den Heimwehrkuttern ausgeschlossen.

Die Verwendungsbereiche sind: Stabs- und Fernmeldedienst, Sanitätsdienst, Transport und Verpflegung, Marineführungsdienste.

Kvindeligt Flyvekorps (KFK): Das freiwillige Luftwaffenhilfskorps umfaßt 1689 Frauen. 5 Frauen stehen dabei im aktiven Dienst (1 Oberstleutnant,

1 Major, 3 Ausbildungsoffiziere), 89 sind der Bodenverteidigung und 1600 der Luftwaffe zugeordnet. Von den Reservistinnen haben 27 den Dienstgrad Hauptmann erreicht, 36 sind Oberleutnant und 119 Leutnant.

Gegliedert ist das Korps in regionale Sektionen, diese in Bereiche, und diese wieder in Staffeln.

Verwendungsbereiche sind: Logistik, Fernmeldewesen, Stabsdienst, Sanitätsdienst, Transport, Verpflegung, Wetterdienst.

2.7.2. *Griechenland*

Mit der offiziellen Begründung, die türkische Übermacht auffangen zu wollen, hat die griechische Regierung 1977 die gesetzliche Basis für einen Militärdienst für Frauen geschaffen. Dies geschah gegen den Widerstand der griechischen Frauenverbände.

Nach dem einschlägigen Gesetz Nr. 705/77 können sich Frauen nicht nur freiwillig zur Armee melden, sondern alle Griechinnen im Alter zwischen 20 und 32 Jahren sind zum Wehrdienst verpflichtet. Zudem können in Zeiten »größter Not« Frauen vom 18. bis 50. Lebensjahr eingezogen werden. Dieser Zwang zum Wehrdienst gilt im Kriegsfall, im Mobilmachungsfall und »bei Bedarf« in Friedenszeiten. Nicht alle Frauen sollen in jedem Falle herangezogen werden, sondern je nach Bedarf können auch nur solche Frauen, die aus bestimmten Regionen kommen oder die spezielle Qualifikationen haben, einberufen werden. Im Kriegsfall und nach Bedarf im Frieden, besonders in den Grenzgebieten, sollen auf Beschluß des Verteidigungsministeriums und des jeweiligen zuständigen Fachministers Frauen als Ersatzarbeitskräfte für den öffentlichen Dienst, für Institutionen des öffentlichen Rechts, für den Bereich des Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitswesens und für technische Bereiche zur Verfügung gestellt werden. Die militärischen Tätigkeitsbereiche für die wehrpflichtigen Frauen werden auf Vorschlag des Verteidigungsministers in einer Verordnung des Ministerpräsidenten festgelegt. Weibliche Soldaten können prinzipiell zu den gleichen Verwendungen herangezogen werden wie Männer – auch zum Waffendienst. Die Dauer des Grundwehrdienstes beträgt 14 Monate, kann aber aufgrund einer Entscheidung des Verteidigungsministers auf 24 Monate verlängert werden. Auf Wunsch der Oberbefehlshaber der drei Teilstreikkräfte kann der Verteidigungsminister auch eine vorzeitige Teilentlassung der wehrdienstleistenden Frauen mit speziellen Qualifikationen und aus bestimmten Bereichen anordnen. Im Mobilmachungsfall kann die Dauer des Dienstes je nach Bedarf verlängert werden.

Befreit vom Wehrdienst sind: 1. Körperbeschädigte, 2. Mütter, 3. Waisen, 4. die älteste Tochter einer Witwe, wenn der Vater während seines Dienstes in den Streitkräften ums Leben gekommen ist, und die älteste Tochter einer Witwe, deren Eltern oder ein Elternteil schwerbehindert oder älter als 70 Jahre sind (ist), und 5. Nonnen.

Frauen, die zum Wehrdienst herangezogen wurden, können später beruflich bevorzugt werden, indem die sog. Platzziffer, die sie bei der Aufnahmeprüfung für eine der begehrten Stellen bei Banken und im Öffentlichen Dienst erhalten haben, wegen ihres vorangegangenen Militärdienstes aufgewertet wird.

In Friedenszeiten können Frauen sich freiwillig zu einem Wehrdienst melden. Geplant ist, 12 000–15 000 Frauen (6–7 Prozent des Gesamtumfanges) anzuwerben. Anfang Januar 1979 rückten die ersten 240 Freiwilligen (von 2000 Bewerberinnen) ein. Im April kamen weitere 200 hinzu. Derzeit (Herbst 1979) sind es demnach ca. 440 weibliche Soldaten. Die Anwerbungskampagne wird mittlerweile als nicht erfolgreich bezeichnet. Besonders hinderlich sei die vom griechischen Frauenverband ausgegebene Parole »keine Mädchen für den Militärdienst« gewesen.

Die Ausbildung der weiblichen Soldaten in Griechenland schließt den Gebrauch von Handfeuerwaffen ein. Nach dem 14-monatigen Dienst ist eine Weiterverpflichtung möglich. Die Dauer des freiwilligen Dienstes ist dabei auf insgesamt drei Jahre beschränkt. Aus begründetem Anlaß kann der Kontrakt vorzeitig gelöst werden.

Als Verwendungsbereich ist vorerst der Hilfsdienst in den Stäben vom Regiment aufwärts vorgesehen. Die weiblichen Soldaten Griechenlands haben nach nationaler Festlegung keinen Kombattantenstatus. Der Dienst auf Schiffen oder als Pilot ist ihnen verwehrt. Prinzipiell und noch unabhängig von der derzeitig ausgeübten Praxis stehen weiblichen Soldaten im Heer 67, bei der Marine 34 und in der Luftwaffe 34 Verwendungsbereiche offen. Die Karrierebedingungen, denen weibliche Soldaten unterliegen, sind denen der Männer gleich.

Geplant ist, längerfristig maximal folgende Anteile an Dienstposten der Teilstreitkräfte mit weiblichen Soldaten zu besetzen:

Heer	9,5 Prozent,
Marine	5,0 Prozent,
Luftwaffe	5,0 Prozent.

Verwertbare Erfahrungen liegen aus Griechenland noch nicht vor.

Teilstreitkraftunabhängig als eigene Organisation besteht in Griechenland seit 1946 noch ein Krankenpflegekorps. Alle weiblichen Freiwilligen dieses Korps dienen als Krankenschwestern in den Militärkrankenhäusern. Kom-

mandant ist ein weiblicher Oberstleutnant im Generalstab der Streitkräfte. Die Stärke des Krankenpflegekorps beträgt ca. 300 weibliche Offiziere. Diese weiblichen Offiziere können neuerdings verheiratet sein und gegebenenfalls mit ihrem Mann zusammen in einem Hospital Dienst tun. Bei Schwangerschaften werden sie ab dem dritten Monat beurlaubt. Dabei erhalten sie für die Zeit ihrer Beurlaubung 85 Prozent ihres vorherigen Grundgehaltes.

2.7.3. *Luxemburg*

Im Sommer 1979 haben 20 weibliche Soldaten als Freiwillige einen dreijährigen Dienst in der 520 Soldaten umfassenden Armee des Großherzogtums angetreten. Sie wurden aus 100 Bewerberinnen ausgewählt. Nach ihrem Dienst in den Streitkräften ist vorgesehen und beabsichtigt, sie in die Polizei zu übernehmen.

2.7.4. *Italien*

Über eine Verwendung von Frauen in den italienischen Streitkräften existieren bislang nur Überlegungen. Der Hauptgrund, der für die Einführung einer weiblichen Komponente in die Armee angeführt wird, ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften in der Verwaltung und im logistisch-technischen Bereich. Daneben wird überlegt, die für die Streitkräfte tätigen Zivilisten durch weibliche Soldaten zu ersetzen. Im Vordergrund stehen dabei ökonomische Gründe und die durch den militärischen Status begründete bessere Verfügbarkeit weiblicher Soldaten im Vergleich zu den zivilen Arbeitnehmern (1970: 70 000 zivile Dienstleistende). Dagegen gehalten wird die beschränkte Verfügbarkeit z. B. wegen möglicher Mutterschaften.

2.7.5. *Norwegen*

In Norwegen dienen weibliche Freiwillige seit 1. Januar 1977 in den Streitkräften. (Derzeit 94 freiwillige weibliche Soldaten = 0,4 Prozent des Gesamtumfangs). In der Reserve werden 1751 weibliche Soldaten geführt. Darunter befinden sich 900 Krankenschwestern.

Die weiblichen Soldaten besetzen Verwaltungsdienstposten, sind in technischen Bereichen oder im Sanitätsdienst eingesetzt. Unmittelbare Kampfeverwendungen sind für weibliche Soldaten nicht vorgesehen.

Die Frauen in der norwegischen Armee unterliegen den gleichen Bedingungen hinsichtlich Ausbildung, Besoldung, Beförderung und Arbeitsbedingungen wie die Männer.

Die Ausbildung der weiblichen Soldaten erfolgt zusammen mit den Männern und schließt den Waffendienst mit ein. Nach nationaler Regelung haben die weiblichen Soldaten Norwegens im Krieg Kombattantenstatus.

Die Kontraktdauer für weibliche Soldaten beträgt drei Jahre.

Für den Mutterschutz gelten die Regularien, die auch für die weiblichen Angehörigen des Öffentlichen Dienstes Anwendung finden.

Für die nächste Zukunft ist geplant, im Heer weibliche Soldaten auf Regiments- bzw. Brigadeebene einzusetzen. Die Bataillonsebene, speziell für die Infanterie, Artillerie, die Pioniere und Panzerwaffe, bleibt ausgespart. In der Luftwaffe sollen Verwaltungs- und Führungsfunktionen innerhalb der Luftverteidigung geöffnet werden, und die Marine will in Friedenszeiten den Dienst auf Küstenwachtschiffen zulassen.

Das am 15. 3. 1979 verabschiedete Gleichberechtigungsgesetz, das eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, wird sich auf die Streitkräfte im Sinne einer noch stärkeren Gleichberechtigung und -behandlung der Frauen auswirken.

Planungsziffern für die Zukunft geben einen Anteil weiblicher Soldaten von vorerst maximal sechs bis sieben Prozent des Gesamtumfangs vor.

Das seit 1928 bestehende weibliche Hilfskorps »Norges Lotteforbund« wurde 1974 in die Heimwehr eingegliedert. Basis für diese Hilfsorganisation ist die gesetzlich fundierte zivile Verteidigungspflicht, die für alle Bürger zwischen 17 und 65 Jahren gilt. In Friedenszeiten richtet sie sich auf Freiwillige. Frauen, die sich freiwillig verpflichtet haben, im Falle einer Mobilmachung Heimwehr-Soldaten zu werden, haben den Reservistenstatus. Ihre Aufgabe bezieht sich im Verteidigungs-Fall und bei Übungen auf die örtliche Unterstützung der Streitkräfte. Etwa 10 000 Frauen sind derzeit registriert. Einer vierwöchigen Grundausbildung dient der Vermittlung des erforderlichen Wissens. Spätere einwöchige Kurse (die insgesamt bis zu sechs Monaten dauern können) dienen der Auffrischung des Gelernten bzw. der speziellen Ausbildung.

2.7.6. Portugal

Nach vorliegenden Unterlagen gibt es lediglich in der portugiesischen Luftwaffe weibliche Soldaten: Insgesamt 16 Krankenschwestern tun als Offiziere bzw. Unteroffiziere Dienst.

2.7.7. *Türkei*

In den fünfziger Jahren haben Frauen mit Universitätsausbildung ihre Einstellung in die Streitkräfte unter Verweis auf die gesetzliche Gleichberechtigung gleichsam erzwungen. Sie hatten und haben Offizierdienstgrade und taten und tun als Pilotinnen (darunter auch eine Frau als Kampfpilotin), Ärztinnen, Ingenieurinnen und als Instrukteure Dienst. 1974 belief sich ihre Zahl noch auf ca. 100, im Berichtsjahr 1979 sind es noch ca. 50. Aufgrund regulärer Dienstzeitbeendigung und sonstigen Ausscheidens aus dem Dienst ist die Zahl weiter rückläufig.

Eine Wehrpflicht für Frauen oder die Möglichkeit zur freiwilligen Meldung von Frauen existiert z. Zt. nicht. Über entsprechende Planungen ist nichts bekannt.

2.8. *Schweiz*

a) Vom Schweizerischen Bundesrat wurden die kantonalen Militärbehörden im August 1939 ermächtigt, den bestehenden Hilfsdiensten weibliche Freiwillige zuzuteilen. Damit war faktisch der Frauenhilfsdienst (FHD) gegründet. Zugrunde lag die Absicht, den Stäben und Einheiten der Armee Frauen zur Verfügung zu stellen, um so Wehrmänner für Kampfaufträge frei zu machen.

Charakterlich geeignete und körperlich leistungsfähige Frauen wollte man ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter aufnehmen. Als für Frauen besonders tauglich erachtete man die Hilfsdienstgattungen Sanitäts-, Administrativer, Verbindungs-, Kraftfahrzeug-, Ausrüstungs- und Bekleidungs- sowie Fürsorge-Hilfsdienst.

Die Bedrohungssituation während des 2. Weltkrieges führte zu einem starken Anwachsen der Anzahl der weiblichen Bewerber, die sich rekrutieren ließen. 1940 umfaßte der FHD 18 000 Frauen, ein Jahr später hatte er einen Gesamtumfang von 23 000 Frauen. Zwischen 1939 und 1945 leisteten die Frauen im FHD ca. 3,7 Millionen Dienstage. Tatsächliche Einsatzbereiche waren Fliegerbeobachtung, Telefon- und Telegrafendienst, Auswertung, Krankenbetreuung, Rotkreuztransport, Tierpflege (von Brieftauben, Kriegshunden etc.), Fürsorge in Flüchtlingslagern, Stabsdienst, Küchendienst, Feldpost, Schneiderei etc.

Nach dem Kriege war man bemüht, den FHD neu zu ordnen und wegen der

positiven Erfahrungen in der Kriegszeit aus der allgemeinen Hilfsdienstorganisation herauszulösen und zu verselbständigen: Der Frauenhilfsdienst sollte ein eigener Dienstzweig der Armee werden. Zugrunde lag diesen Bestrebungen, daß der Hilfsdienst der Männer die Organisation war (und noch ist), in der nicht voll taugliche Wehrmänner im Rahmen ihrer Möglichkeiten eingesetzt werden. Im FHD werden dagegen nur voll diensttaugliche Frauen angenommen. Psychologisch war (und ist) diese Situation unbefriedigend, da die Frauen sich mit den nicht-wehrtauglichen Männern auf eine Stufe gestellt sahen. Den Bemühungen um eine Änderung des Unterstellungsverhältnisses war jedoch politisch bis heute kein Erfolg beschieden.

Im Jahre 1948 wurde der FHD unter Beibehaltung seiner Einbindung in die Hilfsorganisation aus der kantonalen Zugehörigkeit gelöst und den Frauen die militärischen Rechte und Pflichten der Wehrmänner zuerkannt. Als neue Einsatzbereiche kamen der Material-Hilfsdienst für die Kriegsmaterialverwaltung und die Rückwärtigen Dienste hinzu. Der Sanitätsdienst dagegen wurde dem Roten Kreuz unterstellt. Die Freiwilligkeit behielt man bei. Durch diese Maßnahmen wollte man die Umwandlung des Waffenhandwerks der Männer in ein alle Gruppen der Bevölkerung umfassendes Wehrsystem vorantreiben.

Die Zahl der Freiwilligenmeldungen nahm nach 1945 rasch ab. Lediglich während des Ungarnaufstandes (1956) war ein Ansteigen zu bemerken. 1974 schließlich meldeten sich lediglich 88 Freiwillige. Seit 1975 steigen die Zahlen wieder an.

Die folgende Tabelle 19 gibt Aufschluß über die Entwicklung der Freiwilligenmeldungen in den letzten Jahren:

Tabelle 19

Entwicklung der Freiwilligenmeldungen des Frauenhilfsdienstes der Schweiz								
Jahr	1960	1965	1967	1970	1972	1974	1976	1977
Freiwilligenmeldungen	190	245	151	101	146	88	219	324

b) Im Jahr 1978 gehörten dem FHD insgesamt 1800 Frauen an. An Planstellen für weibliche Freiwillige waren zu dieser Zeit insgesamt 3508 ausgewiesen. Der Fehlbestand betrug demnach 1708 weibliche Freiwillige. Ein

Bezug dieser Zahlen auf die Gesamtstärke der Schweizer Streitkräfte verbietet sich, da der FHD kein regulärer Bestandteil der Armee ist.

c) Die Freiwilligen des FHD werden nach den derzeitigen Regelungen in folgenden »Dienstgattungen« eingesetzt: Flieger-Beobachtungsdienst (in den Auswerte- und Einsatzzentralen), Übermittlungsdienst (in den Übermittlungszentralen der Divisionen), Warndienst (in den Warnsendestellen), Administrativer Dienst (in den Kanzleien höherer Stäbe), Feldpostdienst (in den Feldposteinheiten), Brieffaubendienst (in den Brieffaubenzügen der Territorialzonen), Motorfahrdienst (in den Sanitätstransportkolonnen der Armeehospitäler), Kochdienst und Fürsorgedienst (in den Betreuungsabteilungen der Territorialzonen).

d) Die Angehörigen des Frauenhilfsdienstes bilden nicht ein selbständiges »Korps« innerhalb der Armee, sondern sie werden nach ihrer Grundausbildung den verschiedenen Einheiten und Stäben zugeteilt.⁴⁴ Dort übernehmen sie ihre Funktionen und Aufgaben. Sie unterstehen militärisch den zuständigen Einheitskommandanten. Für Fragen des Einsatzes, der Ausbildung sowie personeller Natur stehen den Truppenkommandanten in der Regel weibliche Offiziere (Dienstchefs) beratend bei. Eine Ausnahme bilden die Sanitätsfahrerinnen: sie unterstehen weiblichen Einheitskommandanten, den Kolonnenführerinnen (Abkürzung: Kolfhr). Dem FHD steht eine Frau als Chef vor, die ihrerseits dem Eidgenössischen Militärdepartement (Chef der Abteilung für Adjutantur) unterstellt ist. Dieser hat in bezug auf den FHD die Kompetenz eines Waffenchefs inne. Seit dem 1. Januar 1977 ist die »Chefin« FHD im Teilzeitverhältnis angestellt. Ihre Amtsdauer ist auf 6-8 Jahre beschränkt. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben steht ihr die »Dienststelle FHD« zur Verfügung. Diese umfaßt weitere drei beamtete Mitarbeiterinnen. Dem Chef FHD und der Dienststelle obliegen insbesondere die Werbung für den Frauenhilfsdienst, die Organisation der FHD-Aushebungen sowie die Vorbereitung und Durchführung der Einführungs- und Kaderkurse. Die Dienststelle bearbeitet ferner sämtliche personelle Belange der FHD-Angehörigen.

Reglemente, Vorschriften und Weisungen, die den Frauenhilfsdienst betreffen, sowie die Grundsätze für die Ausbildung werden gleichfalls durch diese Dienststelle ausgearbeitet. Sie ist schließlich auch verantwortlich für die Ausrüstung und die Bekleidung der Angehörigen des FHD.

⁴⁴ Die Passage ist (gekürzt) übernommen aus: Information FHD, in: Allg. Schweizerische Militärzeitschrift (Beilage), H. 6/1978.

Um das Anliegen des FHD und dessen Bedeutung in möglichst breite Kreise hineinzutragen, pflegt die Dienststelle Kontakte mit Privatpersonen, zivilen Organisationen, Vereinen, Schulen, Behörden der Kantone und Gemeinden sowie mit militärischen Stellen, Schulen, Kursen und Verbänden. nicht zuletzt auch mit dem Schweizerischen FHD-Verband und dessen lokalen Sektionen.

Die Eintrittsbedingungen umfassen die Schweizerische Staatsbürgerschaft, Diensttauglichkeit und ein Lebensalter zwischen 18 und 35 Jahren. Gefordert sind zudem eine gute Auffassungsgabe, Einsatz- und Kooperationsbereitschaft und Zuverlässigkeit.

Die FHD-Gattung, in der sie dienen möchte, kann von der Freiwilligen selbst ausgewählt werden. Die Grundausbildung (Einführungskurs) dauert 27 Tage. Ergänzungskurse von jährlich 13 Tagen dienen der Fortbildung. Insgesamt sollen 91 Tage in Ergänzungskursen absolviert werden.

Die Freiwilligen sind nach der Ausbildung aktiv dienstpflchtig, d. h. sie können, wenn es die Umstände erfordern, einberufen werden.

Aus gesundheitlichen Gründen, bei Verlust des Bürgerrechts und bei Erreichen der Altersgrenze (Maximum für Offiziere 55 Jahre, sonst 50 Jahre) erfolgt obligatorisch die Entlassung. Bei Mutterschaft und Betreuung pflegebedürftiger Abhängiger wird sie auf Antrag genehmigt. Frauen, auf die dies zutrifft, werden in der FHD-Reserve weitergeführt.

Die Angehörige des FHD ist rechtlich dem dienstleistenden Wehrmann gleichgestellt. Sie hat demzufolge Anspruch auf Sold/Erwerb ersatz (Kinderzulage), Verpflegung, Unterkunft, Schutz des Arbeitsverhältnisses während der Dienstleistungen, Lohnansprüche während des Dienstes (mindestens teilweise), Portofreiheit während des Dienstes, halbe Fahrtaxe, seelsorgerliche und ärztliche Betreuung, Beschwerderecht, Stimm- und Wahlrecht, Schutz der Militärversicherung.

Die Freiwillige erhält eine zweckmäßige Uniform und Ausrüstung. Eine Waffe wird im Regelfall nicht ausgegeben. Für außerdienstliche Betätigung in Schießvereinen kann jedoch eine Waffe angefordert werden. Mit Empfang der Waffe wird die Teilnahme am jährlichen »Feldschießen« obligatorisch.

Der Einführungskurs von 27 Tagen wird von der Dienststelle FHD organisiert und von Angehörigen des Frauenhilfsdienstes mit Offiziersfunktion in freiwilligen Dienstleistungen geleitet. Für den Fachunterricht wird – wo nötig – männliches Instruktionspersonal herangezogen.

Den Schwerpunkt der Ausbildung bildet der Fachdienst, d. h. die Vorbereitung auf den praktischen Einsatz innerhalb der gewählten Dienstgattung.

Der Fachdienst wird ergänzt durch eine allgemeine Ausbildung, die Grundkenntnisse in folgenden Gebieten vermittelt: Kameradenhilfe, ABC-

Schutzdienst, Kartenlesen, Rechte und Pflichten des FHD, allgemeines militärisches Wissen (Organisation der Armee und des FHD, Dienstreglement, Kriegsmobilmachung), Geheimhaltung, Kriegsvölkerrecht, militärische Umgangsformen, Verwendung der Zelteinheit und der Gamelle.

In einer mehrtägigen Felddienstübung außerhalb der Kaserne (Verlegung) wird das Gelernte schließlich unter erschwerten Bedingungen praktisch erprobt.

Die Kaderfunktionen im FHD umfassen auf der Unteroffizierebene die Gruppen- und Dienstführerinnen, auf der Offizierebene die Kolonnenführerinnen (vergleichbar: Hauptmann).

e) Die Einstufung des FHD wird nach wie vor als Diskriminierung empfunden. Darauf und auf Vorurteile der Gesellschaft gegen eine militärische Betätigung der Frau sowie auf ein traditionelles Verständnis von der weiblichen Rolle wird zurückgeführt, daß die Anzahl der Freiwilligenmeldungen nicht dem Bedarf entspricht. Den Angehörigen des FHD begegnet man in der Schweiz darüber hinaus und wohl gleich bedingt nicht mit derselben sozialen Anerkennung wie z. B. den uniformierten Polizistinnen oder den Stewardessen. Dem FHD wird zudem nicht das Sozialprestige zuerkannt, das andere Organisationen, die im Rahmen der Gesamtverteidigung der Schweiz tätig sind (Rotes Kreuz, Zivilschutz etc.) haben.

f) Angezielt ist die Loslösung des FHD vom Hilfsdienst. Er soll ein ihm gerecht werdendes Statut erhalten, das ihm – als »Fraudienst der Armee« – einen Platz zwischen dem männlichen Hilfsdienst und der regulären Armee zuweist. Zudem ist geplant, weitere Einsatzbereiche zu eröffnen. Verstärkte Werbemaßnahmen sollen flankierend dazu beitragen, das Fehl zu beseitigen. In der Schweiz ist die Rolle der Frau im Rahmen der Gesamtverteidigung Gegenstand von Kontroversen. Eine Mehrheit von Frauen findet, der freiwillige Dienst in Friedenszeiten genüge als Beitrag der Frau für die Bedürfnisse der schweizerischen Gemeinschaft. Eine Minderheit will weitergehen. Sie verlangt eine Verfassungsänderung, um die Mitwirkung der Frau an der Landesverteidigung obligatorisch zu erklären. Von offizieller Seite wird die Freiwilligkeit anscheinend befürwortet: »Diese Lösung birgt den Nachteil in sich, daß die Bestände je nach Verhältnissen variabel oder ungenügend und die Ausbildungszeiten kurz sind; sie hat aber den Vorteil der möglichen Auswahl, der hohen Moral, der besseren Motivierung und der höheren Qualität der Freiwilligen.« Und: »... das System der Freiwilligkeit der Mitarbeit der Frau in der Gesamtverteidigung (ist) eine vernünftige, unserer Zeit und unseren politischen Gegebenheiten angepaßte Lösung.«⁴⁵

45 J. P. Gehri: Die Rolle der Frau in der Gesamtverteidigung, in: Der Schweizer Soldat, H. 9/1977.

2.9. *Israel*

a) In den zwanziger und dreißiger Jahren, als Palästina Mandatsgebiet Großbritanniens war, förderten die jüdischen Geheimorganisationen HAS-HOMER und HAGANAH die Einwanderung von Juden nach Palästina; sie betrieben die Gründung neuer Siedlungen und versuchten, die jüdische Bevölkerung vor Übergriffen der Mandatsmacht und der Araber auch militärisch zu schützen. Von den ca. 50 000 Mitgliedern dieser zwei Geheimorganisationen waren etwa 10 000 Frauen. Während des Zweiten Weltkrieges dienten etwa 4000 jüdische Frauen, zumeist aus Palästina, freiwillig im Frauenkorps des britischen Heeres. Als 1944 von den Engländern eine jüdische Brigade aufgestellt wurde, wurden auch Frauen einbezogen. Nach dem Abzug der Engländer begann 1948 der Unabhängigkeitskrieg Israels. Auf jüdischer Seite kämpften während dieses Krieges Frauen freiwillig selbst an den Fronten mit. Die zweifache Aufgabe, den angreifenden Arabern Widerstand entgegenzubringen und die Grenzdörfer zu schützen, konnte ohne eine aktive Beteiligung von Frauen am Kampf nicht gelöst werden. Formal wurde schon sehr bald ein Frauen-(hilfs-)Korps nach englischem Vorbild aufgestellt. Im Jahre 1949 brachte dann das Kriegsdienstgesetz des Staates Israel eine zweijährige Militärdienstpflicht für Frauen im Alter von 18 bis 34 Jahren. Nach dem Ende des Unabhängigkeitskrieges wurde das Hilfskorps in die Streitkräfte integriert. Seit dieser Zeit dienen Frauen, zusammengefaßt im Frauenkorps »CHEN« (Acronym für Cheil Nashim = Frauen-Dienst; das hebräische Wort »chen« bedeutet zugleich »Charme«), in den Streitkräften Israels.

Für die Beibehaltung der *Militärdienstpflicht* für Frauen seit den Gründungstagen gibt es mehrere Gründe. An erster Stelle ist die relative Personalknappheit des Staates Israel in bezug auf zahlenmäßig überlegene Gegner zu nennen. Den 2,5 Millionen jüdischen Bürgern Israels stehen rund 35 Millionen (mehr oder weniger feindliche) Nachbarn gegenüber. Zweitens muß Israel wegen des vergleichsweise kleinen Staatsgebietes stets eine voll alarmierbare und dann sofort kampfbereite Streitmacht parat haben: Ein Ausweichen vor einem Gegner ist wegen des fehlenden Hinterlandes nicht möglich. Dieser räumliche Faktor sowie die zahlenmäßige Unterlegenheit erfordern, daß möglichst alle verfügbaren Kräfte auch eingesetzt werden können. Den Frauen kommt dabei die Aufgabe zu, möglichst viele rückwärtige Aufgaben zu übernehmen, um so Männer für die kämpfende Truppe freizustellen. Drittens wird wegen der Bedrohung und Gefährdung durch anhaltende Terroristen- bzw. Partisanentätigkeit die Selbstverteidigungsfähigkeit

eines Großteils der Frauen Israels als notwendig erachtet. Wesentlich ist schließlich und viertens noch, daß über den Militärdienst die Identifikation der jungen Frauen mit Staat und Nation gefördert werden soll.

b) Im Jahre 1976 gehörten 8000 Frauen den Streitkräften Israels an; das entspricht 5 Prozent der militärischen Personalgesamtstärke.

c) Die Frauen in den Streitkräften Israels tun hauptsächlich Dienst in den Bereichen Nachrichtenbeschaffung und -auswertung, Elektronisches Rechenwesen/Datenverarbeitung, Fliegerleitung, Verwaltung, Verpflegung, Fürsorge, Sanitäts- und Fernmeldewesen. Insgesamt stehen ihnen mehr als 200 militärische Tätigkeitsbereiche offen. In jüngster Zeit hat die Verwendung weiblicher Soldaten als Ausbilder in der Panzertruppe und als Techniker in der Luftwaffe öffentliche Aufmerksamkeit gefunden.

Die Frau, die in Israel im Gefecht neben ihrem männlichen Kameraden tatsächlich kämpft, ist eher Gegenstand eines Mythos als heutige Realität. Wenngleich das in der Gründerzeit Israels gelegentlich der Fall war, ist heute die Einbeziehung der Frau in die Streitkräfte eher auf die traditionellen sogenannten fraulichen Verwendungsbereiche (mit Ausnahme der NAHAL-Verbände: s. u.) beschränkt. Arbeiten wie Putzen, Waschen oder Kochen werden meistens allerdings von Männern verrichtet.

d) CHEN, das Frauenkorps der Streitkräfte Israels, ist eine eigene Organisation. Sie untersteht einer Leiterin mit dem Dienstgrad Oberst. In allen Fragen, die die weiblichen Soldaten betreffen, ist sie die Beraterin des Generalstabschefs. Sie hat das Inspektionsrecht in allen Einheiten, in denen Frauen tätig sind.

Alle israelischen Frauen zwischen dem 18. und 26. Lebensjahr sind gesetzlich zu einem Wehrdienst von 24 Monaten (Männer: 36 Monate) und jährlichen Reserveübungen verpflichtet. Ausgenommen von der Wehrpflicht sind Schwangere, Mütter, Verheiratete (sofern sie vor dem achtzehnten Lebensjahr geheiratet haben), Frauen, die gesundheitlich oder intellektuell nicht die Anforderungen erfüllen, und Frauen, die der Religionsgemeinschaft der Drusen angehören, Christinnen oder orthodoxe Jüdinnen sind. Diese Ausnahmen wirken sich de facto so aus, daß nur etwa die Hälfte (55 Prozent) aller potentiell heranstehenden Frauen einberufen werden kann. Da bis in die jüngste Vergangenheit eine einfache schriftliche Erklärung genügte, man stamme aus einer orthodoxen Familie, wurde diese Art der Wehrdienstbefreiung zur Dienstverweigerung mißbraucht (der streng religiöse Bevölke-

rungsanteil in Israel wird auf 15 Prozent geschätzt; 30 Prozent eines Jahrganges lassen sich aber mit der Begründung der Religiosität befreien).

Offizieranwärterinnen werden nach sechsmonatiger Dienstzeit unter den weiblichen Wehrpflichtigen ausgewählt. Sie leisten ebenfalls einen Dienst von 24 Monaten Dauer. Ihre Ausbildung erfolgt nach dem Kadernsystem. Nach Erfüllung ihrer Dienstpflicht gehören sie bis zu ihrem 35. Lebensjahr der Reserve an und werden jährlich zu Reservübungen einberufen. Verheiratete Frauen bleiben bis zur Geburt des ersten Kindes bei der Reserve.

Die Möglichkeit, Berufssoldat zu werden, steht den weiblichen Soldaten offen.

Die weiblichen Soldaten sollen nach bestehender Regelung nicht vereinzelt, d. h. nicht in Gruppen von weniger als sieben Frauen eingesetzt werden. Diese Gruppen weiblicher Soldaten unterstehen jeweils einem Unteroffizier oder Offizier (Mann oder Frau), der gleichzeitig den jeweiligen Einheitsführer/Kommandeur der weiblichen Soldaten (d. h. den direkten Dienstvorgesetzten) in allen die Frauen betreffenden Fragen berät. Auf diese Weise kann den speziell weiblichen Problemen die angemessene Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Die weiblichen Soldaten besitzen militärischen Status. Sie unterliegen voll der Militärgesetzgebung; sie sind aber nach nationaler, israelischer Festlegung keine Kombattanten. Im Falle eines Dienstvergehens eines weiblichen Soldaten muß ein weiblicher Offizier unter den Mitgliedern der zuständigen Gerichtsbarkeit bzw. des Disziplinausschusses sein.

Weibliche Wehrpflichtige scheiden bei Heirat bzw. Schwangerschaft aus dem Dienst. Aktive weibliche Soldaten werden aus diesem Anlaß auf Antrag entlassen. Wegen der kurzen Entfernungen von Ort zu Ort kann in Israel jede Wehrpflichtige die Genehmigung erhalten, zu Hause zu übernachten.

Der friedensmäßige Einsatz in Kampfeinheiten kann von den weiblichen Soldaten verweigert werden. Sobald eine Einheit, in der Frauen dienen, ins Gefecht ziehen muß, verlassen die Frauen die Einheit, übernehmen andere Aufgaben und kehren erst wieder in die Einheit zurück, wenn sich die Lage entschärft hat. Dies gilt auch für die Ausbilderinnen der Panzertruppe. Zwei Begründungen werden angeführt: Zum einen wird auf tragische Ereignisse während der letzten Kriege verwiesen, wo die Gefangennahme weiblicher Soldaten sich auf die Disziplin der Männer negativ auswirkte. Dabei ist zu berücksichtigen, daß anscheinend mit der Gefangennahme vorgekommene Vergewaltigungen durch Araber als ein besonders verabscheuungswürdiger Tatbestand in Israel eingeschätzt wurden und werden. Zum zweiten wird das Herauslösen der Frauen damit begründet, daß ein Großteil der (wehrpflichtigen) Frauen wegen Heirat vergleichsweise früh aus dem Dienst bzw. der

Reserve ausscheidet. Es mache demnach wenig Sinn, Investitionen im Sinne von Ausbildung zu tätigen, wenn man aus diesen Investitionen im Ernstfall keinen Nutzen ziehen könne.

Die Grundausbildung der weiblichen Rekruten dauert vier Wochen. Sie umfaßt neben Geschichtsunterricht (d. h. Schulung in »Zionismus«), neben Militär- und Verwaltungskunde die Ausbildung an Handfeuerwaffen. Dieser Ausbildungsabschnitt hat auch das Ziel, den Übergang der Rekrutinnen vom Zivilleben in die ihnen vorher weitgehend unbekannte Welt des Militärs zu erleichtern. Die anschließende Fachausbildung erfolgt als »Training on the Job« am Arbeitsplatz bzw. Einsatzort.

Eine Sonderstellung innerhalb der Militärorganisation Israels nimmt das NAHAL-Korps (Noar Halutzi Lohem = Kämpfende Pionierjugend) ein. Diese Organisation ist eine Kombination aus Friedenskorps, Ausbildungsorganisation und Spezialtruppe: Nach dem Abschluß der Mittelschule organisieren sich Angehörige verschiedener (nationalorientierter) Jugendorganisationen in sogenannte Kerngruppen (Gariim). Jede dieser Gruppen schließt sich einem Kibbuz an. Etwa ein Drittel der Gruppenangehörigen sind Frauen. Nach einer bis zu 6 Monaten dauernden Ausbildung im Kibbuz (in landwirtschaftlichen Fertigkeiten etc.) werden die Gruppenmitglieder zum Militär einberufen. Dabei bleiben sie als Gruppe während ihrer Grundausbildung zusammen. Danach werden sie in exponierte Grenzsiedlungen kommandiert, um dort sowohl den als erforderlich erachteten militärischen Schutz zu gewährleisten, als auch sich an den Aufbauarbeiten zu beteiligen. Die militärische Ausbildung der Frauen wird dabei unter CHEN-Aufsicht eigenständig durch NAHAL durchgeführt. NAHAL-Männer und -Frauen sind sehr stark der ansonsten im Aufweichen begriffenen Staatsideologie des Zionismus verhaftet und gelten innerhalb der Gesellschaft Israels als Elite. Lehrerinnen oder pädagogisch anderweitig qualifizierten Frauen, die in die Armee einberufen werden, kommt eine Sonderrolle zu. Sie werden in Einwanderercamps, in den Schulen der Grenzdörfer und der Streitkräfte eingesetzt. Ihre Hauptaufgabe ist es, bei der sprachlichen wie kulturellen Integration der Einwanderer zu helfen. Auf diese Weise, durch CHEN wie auch durch die allgemeine Wehrpflicht per se, tragen die Streitkräfte Israels zur Akklimatisation, Akkulturation und zur nationalen Identitätsbildung wesentlich bei.

e) Die streng religiösen Gruppen Israels stehen der Wehrpflicht für Frauen nach wie vor ablehnend gegenüber. Ein weiteres Problem ist, daß besonders viele Frauen mit niedriger formaler Bildung unter Verweis auf eine Zugehörigkeit zur Orthodoxie den Dienst verweigern, um während der zwei Jahre

Geld zu verdienen. Dies wird als Desinteresse am Staat bzw. als mangelndes Verantwortungsbewußtsein interpretiert.

Die geringe Alarmierbarkeit der Frauen bzw. ihr frühzeitiges Ausscheiden aus der Reserve hat zu Befürchtungen geführt, daß wegen der Personalknappheit Israel keine längeren Kriege durchstehen könne.

f) Die derzeitige Wehrstruktur wird, da sie sich in israelischen Augen bewährt hat, auf absehbare Zeit beibehalten werden. Es ist nicht zu erwarten, daß weibliche Soldaten in absehbarer Zukunft in Kampfverwendungen Dienst tun werden.

2.10. Sowjetunion

a) Historisch reicht die Einbeziehung von Frauen in russische Streitkräfte -- sieht man von singulären Fällen des 19. Jahrhunderts ab -- in die Zeit der Oktoberrevolution bzw. des Bürgerkrieges zurück. Während des Zweiten Weltkrieges dienten zwischen 800 000 und einer Million Frauen in der Roten Armee. In den ersten Jahren dieses Krieges wurden zunächst nur Frauen mit spezieller Berufsausbildung eingezogen, später dehnte man die Wehrpflicht auf alle kinderlosen Frauen zwischen 18 und 25 Jahren, die nicht unabhömmlich waren, aus. Damit korrespondierend überprüfte eine Kommission der Streitkräfte jede militärische Planstelle, inwieweit eine Frau sie ausfüllen könne. Im Endeffekt diente der Großteil der eingezogenen Frauen in der Etappe. Es wurden aber auch Frauen sowohl in gemischtgeschlechtlichen wie in reinen Frauen-Einheiten an der Front eingesetzt: 1942 kämpfte im Kaukasus z. B. auch ein russisches Frauenbataillon des Heeres. Nach seiner Vernichtung wurden im sowjetischen Heer keine Fraueneinheiten mehr geschlossen an die Front kommandiert. Anders die Luftwaffe: Drei nur aus Frauen bestehende Luftwaffenverbände wurden aufgestellt und eingesetzt: ein Bomber-, ein Abfangjäger- und ein Leichtes Nachtbomberregiment. Die beiden letzteren erhielten wegen ihrer Erfolge beim Kampf um Stalingrad und am Kuban den Ehrentitel »Garderegiment«.

In den Luftabwehreinheiten der Belorussischen Front bestand das Personal zu 60-80 Prozent aus Frauen. Insgesamt waren 57 Prozent aller Feldscher und 46 Prozent der Sanitätsoffiziere an allen Fronten weibliche Soldaten. An Partisanenoperationen nahmen, nach russischen Statistiken, zwischen 1941 und 1944 etwa 27 000 Frauen teil. Von weiblichen Scharfschützen der Roten Armee schließlich sollen 11 800 feindliche Soldaten getötet worden sein.

Nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges wurde die Wehrpflicht für Frauen abgeschafft und die meisten weiblichen Soldaten demobilisiert. Weibliche Offiziere, die im Dienst blieben, wurden ihrer Bildung und Ausbildung entsprechend als Politoffiziere, Übersetzer, Ausbilder, Ärzte und im Stabsdienst verwendet. Weibliche Mannschaften und Unteroffiziere, die nach dem Krieg von der Roten Armee beibehalten worden waren, dienten als Krankenschwestern, in Stäben und Verwaltungen, im Fernmelde- und Verbindungsdienst sowie als Ordonnanzen und als Reinigungspersonal. Diese weiblichen Soldaten waren fest in die Streitkräfte eingegliedert. Eine eigene Organisation für die weiblichen Soldaten im Sinne eines selbständigen Frauenkorps war in der Sowjetunion zu keiner Zeit eingerichtet.

In den frühen fünfziger Jahren wurde angeworbenes weibliches Hilfspersonal aus besetzten Gebieten, speziell aus Österreich und aus Ostdeutschland, von der Roten Armee entlassen. Sicherheitsüberlegungen und die Verhinderung von Fraternisierungen waren der Grund. An ihre Stelle traten russische weibliche Soldaten. Diese Maßnahme war offensichtlich nicht erfolgreich. Zum einen war die Rekrutierung der Freiwilligen wohl überhastet vor sich gegangen; viele der Frauen hatten wohl keine hohen moralische Standards. Zum zweiten wurden die weiblichen Soldaten von ihren männlichen Kameraden wegen der ihnen zugestandenem besseren Lebensbedingungen, des höheren Soldes und ihrer Vorliebe, als Mannschaften bzw. Unteroffiziere sich mit Offizieren anzufreunden, abgelehnt. 1953 begann man deshalb wieder auf ziviles Personal aus den Stationierungsländern zurückzugreifen. Die nächste größere Kampagne in der Rekrutierung von Frauen begann Ende 1962, vermutlich wegen einer Verknappung von Spezialisten oder in der Vorwegnahme eines allgemeinen Personalmangels. Gesuchte Spezialberufe waren z. B. Elektroniker, Drucker, Röntgentechniker, Fernmeldemechaniker, Köche, Geometer etc. 1963 und 1964 wurde entsprechend eine beträchtliche Anzahl von Frauen eingestellt. In den späten sechziger Jahren drosselte man die Anwerbungen wieder. Immerhin war ein weiblicher Offizier der Luftwaffe die erste Kosmonautin der Welt.

b) Im Jahre 1976 sollen nach den vorliegenden Publikationen ungefähr 10 000 Frauen in der Roten Armee gedient haben. Bei einer angenommenen Gesamtstärke von 3,6 Millionen Soldaten ergibt sich so ein Prozentanteil von noch nicht einmal einem Prozent. Es kann dabei wohl davon ausgegangen werden, daß die Gesamtstärke der sowjetischen Streitkräfte vornehmlich durch militärpolitische Erfordernisse und die darauf bezogene Verfügbarkeit von Männern bestimmt ist. Frauen stellen nach diesem Konzept nur ein Zusatzelement dar.

c) Jenseits aller offiziellen Äußerungen und Propaganda haben im Vergleich zu den Männern Frauen nicht den gleichen Status und die gleichen Möglichkeiten in der sowjetischen Gesellschaft. In die Arbeitswelt integriert wurden Frauen vor allem, weil es die Personalverknappungen aufgrund des Weltkrieges und die Zielsetzungen des ersten Fünfjahresplanes erforderten. Seitdem machen sie etwa die Hälfte der werktätigen Bevölkerung aus. Einige Bereiche des Gesundheitssektors werden von ihnen dominiert. Trotz ihres relativ hohen Anteils aber sind sie in den Spitzenstellungen von Politik, Verwaltung und Wirtschaft höchst selten anzutreffen.

Von daher wird verständlich, warum in den russischen Streitkräften Frauen in den eher traditionell-weiblichen Verwendungen eingesetzt werden. Gemeint sind in erster Linie Sanitätsverwendungen, Verwaltungsdienste, Verbindungs- und Fernmeldedienste, Chiffrierdienst, Druckereiwesen und andere unterstützende Funktionen. Der Dienst auf Kampfschiffen und in Flugzeugen ist den weiblichen Soldaten verboten, jedoch nicht das Fallschirmspringen. Dienstposten, auf denen Frauen eingesetzt werden können, sind als solche gekennzeichnet.

d) Ein Gesetz aus dem Jahre 1967 regelt den Militärdienst für Frauen. Demnach können in Friedenszeiten Frauen, die eine medizinische oder eine Spezialausbildung haben, militärisch erfaßt, zu Ausbildungsübungen von zwei Monaten Dauer und, nachfolgend, zu zehntägigen Reserveübungen (zumeist mit Offiziersdienstgraden) eingezogen oder auf freiwilliger Basis zum aktiven Dienst zugelassen werden. Vorausgesetzt ist ein Lebensalter zwischen 19 und 40 Jahren. In Kriegszeiten ist es möglich, Frauen für Hilfsdienste oder zu speziellen Diensten einzuberufen bzw. zum Dienst zu verpflichten.

Ansonsten müssen Frauen, die sich für den freiwilligen Dienst in der Roten Armee interessieren, die folgenden Bedingungen für die Aufnahme erfüllen: Alter: zwischen 19 und 25 Jahren; Familienstand: unverheiratet und kinderlos; tadellose Gesundheit; Schulausbildung: im Minimum acht Jahre. Frauen mit einem für die Streitkräfte interessanten Beruf werden bevorzugt bzw. sogar von den Rekrutierungsorganen gezielt angesprochen.

Die Frauen in der Roten Armee unterliegen nicht der starren Reglementierung, der intensiven Ausbildung und dem Drill, dem die männlichen Wehrpflichtigen unterworfen sind. Ihnen kommen vielmehr in diesem Bereich Vorteile und Privilegien zu, die sonst nur Freiwilligen bzw. Berufssoldaten zugestanden werden.

Die Verpflichtungszeiten betragen zwei, vier oder sechs Jahre. Danach können die weiblichen Soldaten sich weiterverpflichten, jedoch im Höchsthalle

bis zum Erreichen des 50. Lebensjahres. Beträchtlich vorher ausscheidende weibliche Soldaten werden bis zu ihrem vierzigsten Lebensjahr in der Reserve geführt.

Die weiblichen Soldaten wohnen in speziellen Unterkunftsbereichen. Sie können aber auch, auf eigene Kosten, außerhalb der Kaserne leben.

Außerhalb der Dienstzeit ist es den weiblichen Soldaten im Gegensatz zu den männlichen Wehrpflichtigen erlaubt, Zivilkleidung zu tragen und den Kasernenbereich ohne besondere Genehmigung zu verlassen.

Die weiblichen Soldaten erhalten die gleiche Besoldung und die gleichen sozialen Vergünstigungen wie die Männer. Nach Maßgabe ihrer Qualifikationen und freier Stellen haben die weiblichen Soldaten die gleichen Karrierechancen. Rangbeschränkungen existieren nominal nicht bzw. nicht mehr. Die Pensionen sind mit denen der Männer vergleichbar: Nach 25 oder mehr Jahren Dienst erhalten sie die Hälfte des letzten Gehaltes und zusätzlich weitere 3 Prozent des Endgehaltes für jedes Dienstjahr über die 25 Jahre hinaus.

Abhängig von ihrem Dienstposten nehmen Frauen an Übungen und Manövern teil. Unterrichte in Politik, der Sport sowie die allgemeine militärische Ausbildung erfolgen für Frauen gesondert.

In der militärischen Disziplinarordnung gelten für weibliche Soldaten Ausnahmeregelungen. So können sie z. B. nicht in Strafeinheiten versetzt werden. Rügen, Verweise und Degradierungen sind aber zugelassen.

Während der zweijährigen Erstverpflichtung besteht ein Heiratsverbot; bei einer Verlängerung des Kontraktes kann geheiratet werden. Schwangerschaft führt während der Erstverpflichtung zur Entlassung und Überstellung in die Reserve. Später wird ein Mutterschaftsurlaub von 112 Tagen und auf Antrag von weiteren drei Monaten gewährt.

Offizierschulen und Akademien sind weiblichen Soldaten verschlossen.

e) Die Praxis und die Erfahrungen aus dem Zweiten Weltkrieg lassen erwarten, daß in jeder zukünftigen größeren kriegerischen Auseinandersetzung Frauen in der Roten Armee eine ähnlich breite Verwendung finden werden wie zu dieser Zeit. Für die Militärplaner repräsentieren die russischen Frauen ein großes Reservoir, um, falls erforderlich, die Streitkräfte zu vergrößern, Männer für Kampfverwendungen freizusetzen und Ausfälle von Männern zu kompensieren. Vormilitärische Ausbildung der Jugend, Erfassung der beruflich spezialisierten Frauen (z. B. aller Ärztinnen) und obligatorischer Reservistenstatus bis zum vierzigsten Lebensjahr für alle militärisch ausgebildeten Frauen kommen dem entgegen.

f) Eine Verknappung von Spezialisten bzw. der relative Geburtenrückgang im russischen Kernland im Vergleich zur (islamischen und Minderheiten-) Bevölkerung der Republiken im Süden der UdSSR könnten möglicherweise zu einer stärkeren Einbeziehung von weiblichen Freiwilligen in die sowjetischen Streitkräfte führen. Die Wehrpflicht wird sich – in ihrer konkreten Durchführung – wohl weiterhin nur auf Männer beziehen.

3. Ländervergleich

Die nachfolgende Zusammenschau hebt – wie schon eingangs erwähnt – nicht auf eine vergleichende Betrachtung der Verhältnisse in den einzelnen Ländern ab. Unter Einbeziehung weiterer Daten, Forschungsergebnisse, Analysen etc. zur Integrierung von Frauen ins Militär soll – auf einer eher abstrakten Ebene – versucht werden, ein Panorama zu entwickeln, das als mögliche Referenz für die Überlegungen dienen kann, die gegebenenfalls für die Bundeswehr anstehen. Dabei ist Vollständigkeit in der Auflistung einschlägiger Diskussionspunkte und Problemaspekte nicht angestrebt und wohl auch nicht zu erreichen. Dies vor allem deshalb nicht, weil die gesellschaftlich-politischen Rahmenbedingungen und damit die Stationen, die das Thema »Weibliche Soldaten in der Bundeswehr« bei seiner weiteren »Karriere« durchlaufen wird, wenn es etwa zu einer verbindlichen Diskussion oder Planung kommen sollte, nicht im mindesten vorhersehbar sind.

Der Ländervergleich ist an den nach Meinung der Verfasser wichtigsten Problembereichen orientiert. Dabei erscheint es ratsam bei jedem Unterpunkt der Darstellung mit zu bedenken, daß die Einbeziehung von Frauen in die Streitkräfte verschiedener Länder – jenseits aller Notwendigkeiten militärischer Personalplanung und jenseits der Selbstverständlichkeiten institutionalisierter Traditionen – in einem jeweils unterschiedlichen, aber nicht in jedem Falle konkret angebbaren Ausmaß auch politische Dimensionen aufweist, da die Stellung der Frau in der jeweiligen Gesellschaft thematisiert ist. Dies ist vergleichsweise leicht an den Ländern USA und Israel zu verdeutlichen. In letzterem Fall ist besonders die generelle Frage und das Ausmaß, in dem orthodoxe Jüdinnen zum Militärdienst herangezogen werden sollen, politisch kontrovers.⁴⁶ Im ersten Falle, dem der USA, hängt der zukünftige Erfolg oder Mißerfolg der (politisch begründeten) Freiwilligenstreitkräfte (All-Volunteer Forces) auch oder wesentlich davon ab, ob es gelingen wird, genügend qualifizierte (weibliche) Freiwillige zu rekrutieren.⁴⁷ Bei anderen Ländern deuten sich ebenfalls einschlägige Auseinandersetzungen an, soweit dies aus der ausgewerteten Literatur überhaupt entnommen werden kann.

46 Vgl. *U. Sahn*: Nur fromme Mädchen müssen nicht zum Militär, in: VZ-Nachrichten, H. 6/1979.

47 *Z. B. G. C. Wilson*: U.S. Army Unsuccessful in Courtship of Women, in: International Herald Tribune vom 24. 4. 1979; oder *A. Handler Chayes*: People are too ready to sell the All-Volunteer Force down the river, in: Armed Forces Journal, H. 10/1979.

Tabelle 20

Anzahl der weiblichen Soldaten in den Streitkräften der NATO-Staaten (Stand Frühjahr 1979)		
Staat	Anzahl der weiblichen Soldaten	Anteil der weiblichen Soldaten an der Personalstärke (%)
Belgien	2 896	4.6
Dänemark ¹	428	1.2
Großbritannien ²	15 297	4.7
Griechenland ³	440	0.2
Frankreich ⁴	13 819	2.8
Italien	—	—
Kanada ⁵	4 818	6
Niederlande ⁶	260	2
Norwegen ⁷	1 751	0.3
Portugal ⁸	16	0.02
Türkei	50	0.02
USA	134 310	6.6
(Bundesrepublik Deutschland)	(47)	(0.01)
Summe:	174 132	
Quellen: NATO 1979, IISS 1979, The Brookings Institution 1977		
Anmerkungen:		
1 Ohne Danmarks Lottekorps als Teil der Heimwehr des Heeres (7 513 Frauen = 15.2 % der Gesamtstärke), ebenfalls ohne Kvindeligt Marinekorps (1 450 Frauen) und Kvindeligt Flyvekorps (1 689 Frauen)		
2 Inklusive der Sanitätskorps der drei Teilstreitkräfte (Queen Alexandra's Royal Naval Nursing Service; Queen Alexandra's Royal Army Nursing Corps, Princess Mary's Royal Air Force Nursing Service)		
3 Ohne 300 Krankenschwestern im Offiziersrang		
4 Inklusive Gendarmerie, „Service Nationale“ und Medizinischer Dienst. Die Prozentzahl bezieht sich nicht auf diese drei Dienste		
5 Ohne Canadian Forces Nursing Services (354 Frauen)		
6 Hinzurechenbar wären: 353 Frauen beim Frauenhilfskorps des Heeres (MILVA), 304 Frauen bei dem der Luftwaffe (LUVA) und 36 Krankenschwestern		
7 Die Anzahl der weiblichen Soldaten beträgt derzeit 94; angerechnet sind Reservistinnen (incl. 900 Krankenschwestern)		
8 Die Zahl bezieht sich auf Krankenschwestern		

Jedenfalls ist für diese Ausarbeitung bedeutsam, wohl erst einmal davon auszugehen, daß selbst oder gerade offizielle bzw. offiziöse Daten jeweils interessengeleitet dargestellt und interpretiert sind, daß die Objektivität der Ausgangsdaten nicht in jedem Falle gegeben ist und es zumeist *nicht nur* um die Einbeziehung von Frauen in Streitkräfte geht, dieses Thema also Stellvertreterfunktion für andere politische Kontroversen hat. Es liegt nahe, in diesem Zusammenhang auf den derzeitigen Stand der einschlägigen Forschung einzugehen: Zwei Drittel der vorliegenden systematisch erarbeiteten Kenntnisse zum Themenkomplex »Frauen als Soldaten« stammen aus der Zeit nach 1975.⁴⁸ Und rund vier Fünftel der bisher vorgelegten, d. h. veröffentlichten Arbeiten beziehen sich auf die englischsprachigen Länder, besonders auf die USA. Forschungsschwerpunkte sind dabei Geschlechtsunterschiede hinsichtlich Motivation, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Fragen aus der Anthropometrie und Ergonomie. Weniger Aufmerksamkeit wurde den Karrieremustern weiblicher Soldaten, Führungsproblemen in gemischtgeschlechtlichen Situationen, den Problemen weiblicher Offiziere und den Folgen, die aus einer militärischen Sozialisation von Frauen für eine Gesellschaft entstehen, zugewandt. Darüber hinaus lassen sich der Stand der Forschung und die Rahmenbedingungen, vor denen sie zustandekam, wie folgt charakterisieren:

- Die Forschung zum Themenkreis ist in erster Linie anwendungsorientiert im Sinne von Entscheidungsvorbereitung. Nicht so sehr richtet sich das Interesse auf eine Erweiterung sozialwissenschaftlicher (hier: militärsoziologischer) Kenntnisse. Entsprechend werden in den Studien kaum Hypothesen überprüft. Der überwiegende Teil der Studien ist nicht theoriegeleitet und kann zudem als affirmatorisch-deskriptiv bzw. technizistisch bezeichnet werden.
- Der größte Teil der vorliegenden Forschung wurde durchgeführt von Wissenschaftlern, die für das Militär arbeiten, sei es, daß sie direkt in die Militärorganisation eingebunden sind, sei es, daß sie als zivile Auftragnehmer tätig geworden sind. Damit verbunden ist aber die Auswahl der Fragestellungen als auch die der Methoden perspektivisch begrenzt. Hiermit soll nicht gesagt werden, daß diese Forschung deshalb weniger wert sei. Allerdings kann vermutet werden, daß möglicherweise wegen des meist eng eingegrenzten Erkenntnisinteresses oder einer Art von »Stallblindheit« wesentliche Aspekte des Themenbereiches außer acht gelassen wurden.

48 Vgl. P. J. Thomas: *Role of the Women in the Military: Australia, Canada, the United Kingdom and the United States*, San Diego 1978.

- In der methodischen Umsetzung ist der Großteil der einschlägigen Arbeiten auf Fragebogenerhebungen beschränkt. Der Methodenkanon der empirischen Sozialforschung darüber hinaus (z. B. Beobachtung, Experiment etc.) kommt kaum zur Anwendung. Dieses ist insofern von Bedeutung, als z. B. das im Militär diffizile Verhältnis Mann-Frau sich nur beschränkt mit Fragebogen erfassen läßt.

Trotz aller Defizite aber dürfte es zweifellos im Sinne einer möglichst fundierten Entscheidungsfindung besser sein, wenigstens Teilinformationen zu besitzen als umfassende Informationen zu spät oder gar nicht zu bekommen.

3.1. *Anzahl der weiblichen Soldaten*

Im Mai 1977 wurden in den Streitkräften der NATO-Staaten insgesamt 145 000 weibliche Soldaten gezählt. Zwei Jahre später, im Mai 1979, war diese Zahl auf 184 000 angewachsen.⁴⁹ Die Differenz zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten 1977 und 1979 entspricht einer Zunahme von 27 Prozent. Da der Gesamtpersonalumfang der Streitkräfte der NATO-Staaten in dem angeführten Zeitraum von zwei Jahren vergleichsweise konstant blieb, geht das Ansteigen der Anzahl weiblicher Soldaten mit einem (allerdings geringfügigen) Absinken der Anzahl der Männer in diesen Armeen einher.

Bezieht man die für 1979 angegebene Gesamtzahl auf die Daten, die in Tabelle 20 wiedergegeben sind, so wird zunächst deutlich, daß bereits vor einer vergleichenden Betrachtung des formalen Status weiblicher Soldaten auf einer eher vordergründigen Ebene Uneinigkeit entstehen kann bei der Beantwortung der Frage, wer als weiblicher Soldat zu zählen ist. Die in der Tabelle ausgeworfene Summe der Anzahl weiblicher Soldaten beträgt 174 000. Zu den gerade angeführten NATO-Angaben ergibt dieser Zahlenwert eine Differenz von 10 000; zur »Military Balance 1979/1980« eine von 20 000. Bei einer differenzierten Betrachtung der Statistiken zeigt sich, daß der Unterschied wesentlich durch das Ausklammern der weiblichen Freiwil-

⁴⁹ Vgl. *NATO* (Hrsg.): *Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance*, Den Haag 1979. -- Die Auflistung der vom Londoner International Institute for Strategic Studies (IISS) herausgegebenen »Military Balance 1979/80« kommt zu 154 107 weiblichen Soldaten, umfaßt aber nur die jeweiligen Anteile an den Streitkräften der USA, Großbritannien und Kanadas.

Tabelle 21

Anteil der weiblichen Soldaten an den Personalstärken verschiedener Staaten		
Staat	Anzahl der weiblichen Soldaten	Anteil der weiblichen Soldaten an der Personalstärke (%)
Sowjetunion ¹	(10 000)	(0.3)
Australien	3 500	5.0
Ägypten	700	0.2
Birma	200	0.1
Chile	1 000	1.2
China (Taiwan)	12 500	2.7
Finnland	1 000	2.7
Indonesien	2 500	1.0
Israel ²	8 000	5.0
Japan	2 900	1.2
Jugoslawien	2 600	1.0
Malaysia	450	0.7
Neuseeland	750	5.8
Pakistan	5 500	1.2
Philippinen	600	0.6
Schweden ³	(80 500)	—
Schweiz ³	1 800	—
Singapur	3 500	9.0
Thailand	4 460	2.1

Quellen: IISS, The Brookings Institution u.a.

Anmerkungen:

- 1 Nach verschiedenen Quellen geschätzt
- 2 Paramilitärische Verbände und Organisationen nicht eingerechnet
- 3 Eigenständige Frauenhilfskorps, die nicht Bestandteil der Streitkräfte sind und vor allem in der Territorialverteidigung verplant sind.

ligen der drei dänischen Frauenhilfskorps in der Tabelle bestimmt ist. Diese Hilfskorps sind in Dänemark der Heimwehr bzw. der Heimatschutztruppe unterstellt. Nach Art ihrer Ausbildung und des für sie vorgesehenen Einsatzes dürften diese weiblichen Soldaten sachgemäß nur bei einer Zusammenschau der Reserve- bzw. der Territorialverteidigungskräfte zu berücksichtigen sein. Daß sie in der offiziellen Streitkräfte-Statistik der NATO auftauchen, kann vielleicht als eine wohlmeinende Geste bzw. als »Policy« verstanden werden.

Weiterhin wird die Zusammenschau bzw. ein Vergleich der absoluten Häufigkeiten weiblicher Soldaten erschwert über die international ungleiche Berücksichtigung des weiblichen Sanitätspersonals, d. h. der Ärztinnen und Krankenschwestern, die hauptsächlich in Militärhospitälern und Lazaretten beschäftigt sind. Die in der Tabelle angegebenen Zahlen für Großbritannien würden sich beispielsweise wesentlich verringern, wenn die Krankenschwestern, die einen militärischen Dienstgrad haben, nicht in die Bilanz eingehen. Und Portugal hätte entsprechend keine weiblichen Soldaten, wenn die vorhandenen 16 Krankenschwestern nicht gewertet würden. Auf der anderen Seite erhöhen sich die angegebenen Zahlen verschiedener Länder, wenn paramilitärische Hilfsorganisationen, die für den Kriegsfall medizinisches Personal ausbilden, zugerechnet würden.

Aus dieser Tabelle 20 ist weiterhin ablesbar, daß in die Gesamtsumme der weiblichen Soldaten aller NATO-Staaten wesentlich die Zahlen aus den Vereinigten Staaten eingehen: Etwa drei Viertel (77 Prozent) aller weiblichen Soldaten der NATO gehören derzeit den amerikanischen Streitkräften an. Mit Gesamtzahlen jeweils um 15 000 folgen auf den beiden nächsten Rangplätzen nach der Häufigkeit Großbritannien und Frankreich. In Kanada dienen derzeit rund 5000 weibliche Soldaten, in Belgien unter 3000 und in Norwegen 1700. In den übrigen NATO-Ländern erreicht die Personalstärke der weiblichen Personal Komponente nominal noch nicht einmal die Zahl 1000. Das einzige NATO-Land, in dem in den Streitkräften keine Frauen in Uniform Dienst tun, ist Italien.

Relativ betrachtet erreicht der Anteil der weiblichen Soldaten an den Personalstärken der Streitkräfte der NATO-Staaten in keinem Falle zehn Prozent der Gesamtstärke. Bezogen auf ihren Anteil an der Gesamtbevölkerung der einzelnen Staaten sind die Frauen in den Streitkräften somit jeweils unterrepräsentiert.

Akzeptiert man die wohlbegründbare These der maßgeblichen Militärsoziologen, Morris Janowitz und Charles Moskos⁵⁰, daß Streitkräfte besonders

⁵⁰ Vgl. *M. Janowitz* und *Ch. Moskos*: *Racial Composition in the All-Volunteer Force: Policy Alternatives*, in: *Armed Forces and Society*, H. 1/1974.

dann eine Chance haben, bestmöglich sich in die Gesellschaft zu integrieren, wenn alle wesentlichen Gruppen dieser Gesellschaft anteilig in den Streitkräften repräsentiert sind, so ist – jenseits aller Fragen, wie opportun oder zweckdienlich es sein kann, Streitkräfte zu haben, die sich zur Hälfte aus weiblichen Soldaten zusammensetzen – zunächst ein doppeltes Defizit zu konstatieren. Zum einen sind in den NATO-Staaten jeweils nur einige wenige Prozent des Personalumfanges weibliche Soldaten, und zum zweiten kann die Integration, zumindest auf die wesentlichste soziodemographische Kennvariable »Geschlecht« bezogen, auf absehbare Zeit nicht das durch die Sexualproportion in der Bevölkerung bestimmte Optimum erreichen. Dies ist insofern besonders bedenkenswert, als man davon ausgehen kann, daß die Legitimation von Streitkräften in den Demokratien mit ihrer Integration korreliert.

Mit den durchwegs niedrigen Prozentanteilen der weiblichen Soldaten an den Gesamtstärken der einzelnen Streitkräfte ist ein Grundproblem der Einbeziehung verknüpft. In der Sozialpsychologie wird es als die Minoritätenfrage behandelt: Die weiblichen Soldaten sind demnach in der Militärorganisation eine schon äußerlich leicht identifizierbare Minderheit. Und durch ihre Einbeziehung veränderten sich die vordem geschlechtshomogenen Militärorganisationen in dieser Hinsicht in heterogene. Minderheiten aber, die – vor dem Horizont gewohnter Denkschemata – als fremdartig erscheinen bzw. erlebt werden, können sehr leicht als Störenfriede und weiter als Bezugsobjekt für Schuldzuschreibungen bei Unmut, Ärger etc. hergenommen werden.⁵¹ Die weiblichen Soldaten können dann – ohne ihr Zutun – z. B. schuld daran sein, daß das Militär »nicht mehr das alte« ist, daß die Disziplin aufweicht, die Kameradschaft nachläßt, Beförderungschancen sich verringern usw. usw. Anders: Die – schon weil sie in der Minderheit sind – ohnedies eher verhaltensunsicheren weiblichen Soldaten werden in der ihnen erst einmal fremden Männerwelt »Militär« zum Sündenbock für viele Arten von Versagens- und Behinderungserlebnissen.

In Jahrhunderten zustandegekommene und entsprechend kanalisierte Ableitungen von Ärger und Frustration auf z. B. andere Teilstreitkräfte, Truppengattungen und Dienstgradgruppen geraten so durcheinander und ihre Funktion im Sinne der Aufrechterhaltung des ohnedies labilen Inneren Gefüges wird gestört. Und weiterhin: Vieles, was unter den Rahmenbedingungen von Militärorganisationen als Unverträglichkeit oder Reibungsverlust im Verhältnis der Geschlechter zueinander (Sexismus) derzeit erscheint bzw. so diagnostiziert wird, ist letztlich wohl einfacher durch das sozialpsychologisch

51 Vgl. z. B. als Klassiker: G. W. Allport: Treibjagd auf Sündenböcke, Bad Nauheim 1951.

erklärbares Verhältnis einer (starken oder sich stark fühlenden, zumindest zahlenmäßig dominierenden) Majorität zu einer (schwachen) Minorität bedingt. Noch völlig offen ist in diesem Zusammenhang, wie sich das Rollenbild der Frau in den Streitkräften, d. h. das Selbstbild und das Fremdbild, und das Verhältnis der Geschlechter zueinander einmal entwickeln werden, wenn weibliche Soldaten irgendwann quantitativ mehr sein sollten als nur eine Minorität.

Auch unter Berücksichtigung der Relativwerte aus Tabelle 21, in der der Anteil weiblicher Soldaten am Gesamtpersonalumfang weiterer, nicht der NATO angehörender Staaten dargestellt wird, dürfte eine Quote von zehn Prozent weiblicher Soldaten bezogen auf die Gesamtstärken eine Art quantitativer »Grenzwert« der Aufnahmefähigkeit von Streitkräften sein, berücksichtigt man die Maßgabe einer nicht weiter begründeten »Verträglichkeit« für die Kampfkraft oder Einsatzbereitschaft. Lediglich die bislang bekannten Planungsziffern der USA gehen derzeit erheblich über die 10-Prozent-Marge hinaus. Dort werden derzeit die entsprechenden Maximalwerte auf längere Sicht zwischen 20 und 35 Prozent angesiedelt, auf kürzere Sicht, z. B. für 1985, auf über 12,5 Prozent an der Gesamtpersonalstärke⁵². Einschränkend ist an dieser Stelle auf verschiedene Armeen der sogenannten Befreiungsbewegungen bzw. Guerillaarmeen (Rote Khmer, Vietcong usw.) hinzuweisen. Aufgrund spärlicher Hinweise in der Presse kann vermutet werden, daß Frauen dort an vorderster Front mitkämpften und daß von ihnen zentrale Funktionen innerhalb der Bewegungen wahrgenommen wurden. In welchem Anteil an der Personalstärke und mit welcher Effizienz dies geschah, kann jedoch an dieser Stelle mangels konkreter Daten nicht angegeben werden.

Es kann bezweifelt werden, ob diesem 10-Prozent-Wert empirische Erfahrungen zugrundeliegen oder ob entsprechende politische Planungen vorausgegangen waren. Sieht man von den USA insofern ab, als dort in einer REFORGER-Übung Einheiten mit je verschiedenem Anteil weiblicher Soldaten vergleichend beobachtet wurden, so lassen sich im Schrifttum keine Experimente etwa zur Frage des maximalen Anteils weiblicher Soldaten in militärischen Einheiten vorfinden. Und die Erfahrungen aus dem Zweiten Weltkrieg sind nur bedingt aussagekräftig, weil zu dieser Zeit die weiblichen Freiwilligen mehrheitlich von den Streitkräften isolierten Hilfskorps angehörten, also nicht integriert waren, und weil zudem das Kriegsbild der späten siebziger Jahre kaum mehr dem der vierziger Jahre entspricht. Somit sind

⁵² Vgl. *Office of the Assistant Secretary of Defense: Manpower Requirements Report for FY 1981*, Washington D. C. 1980, S. XII-1.

andere Gründe aufzusuchen. Naheliegend und plausibel dürfte es sein, die insgesamt niedrigen Prozentwerte mit dem Bedarf der Streitkräfte an bestimmten Qualifikationen, die traditionell vornehmlich bei Frauen aufzufinden sind oder die ihnen zugewiesen werden, zu erklären. Demnach lag der Öffnung der Rekrutierungsbüros für Frauen weniger ein Emanzipationsgedanke zugrunde als vielmehr ein Mangel an spezialisiertem Personal. Auf der anderen Seite: Wenn dies der einzige Grund wäre, dann wäre zu erwarten, daß sich etwa in Ländern mit hohem Industrialisierungsgrad, und damit korrespondierend, hohem Anteil berufstätiger Frauen eine nominal wie relativ besonders große Anzahl von weiblichen Soldaten beobachten läßt.⁵³ Dafür liefern die Tabellen zwar Anhaltspunkte, völlig schlüssig sind sie jedoch nicht. Denn auf der einen Seite existieren hochindustrialisierte Nationen, in deren Streitkräften keine Frauen dienen (z. B. Italien, Österreich), und auf der anderen Seite sind weibliche Soldaten in den Armeen von (wenig technisierten) Ländern der Dritten Welt vorfindbar (z. B. Thailand, Uganda).

Weitere Variable, die naheliegen und in der Datendiskussion zur Erklärung benutzt werden⁵⁴, sind die Art des politischen Systems (Einparteienstaaten vs. parlamentarische Demokratien) und die Art des militärischen Systems (Wehrpflichtarmeen vs. Freiwilligen- bzw. Berufs-Armeen). Dabei zeigt die Überprüfung anhand vorliegender Daten, daß der ersten Variablen insofern einige Erklärungskraft zukommt, als parlamentarische Demokratien eher die Systeme sind, in denen die Gleichheit zwischen den Geschlechtern gesetzlich garantiert *und* politisch realisiert ist. Entsprechend häufiger und vermehrt leisten Frauen in solchen Ländern Dienst in den Streitkräften. Hingegen ist der Gleichheitsgrundsatz in Ein-Parteiensystemen allenfalls in der Propaganda, weniger aber im politischen Alltag von hoher Bedeutung. Entsprechend sind dort weibliche Soldaten seltener. Die zweite Variable, die Wehrstruktur, hat ebenfalls einigen (allerdings sehr begrenzten) Erklärungswert. Vor allem Streitkräfte, die bereits auf Freiwillige angewiesen sind oder sich in einem Übergangsstadium hin zur Berufsarmee befinden, sind in der Integrierung von Frauen stärker fortgeschritten. Beim Versuch, dafür einen Begründungszusammenhang anzugeben, ist auf die Anforderungen der modernen Kriegstechnik zu verweisen: Wehrpflichtige können in der kurzen Zeit, in der sie zur Verfügung stehen, nicht mehr so ausgebildet werden, daß sie die Waffensysteme mehr als nur instrumentell beherrschen. Somit ist die Option

53 Vgl. *H. L. Wilensky: Women's work, economic growth, ideology, structure*, in: *Industrial Relations*, H. 3/1968.

54 Vgl. *N. Goldman: The Utilization of Women in the Armed Forces of Industrialized Nations*, in: *Sociological Symposium*, Spring/1977.

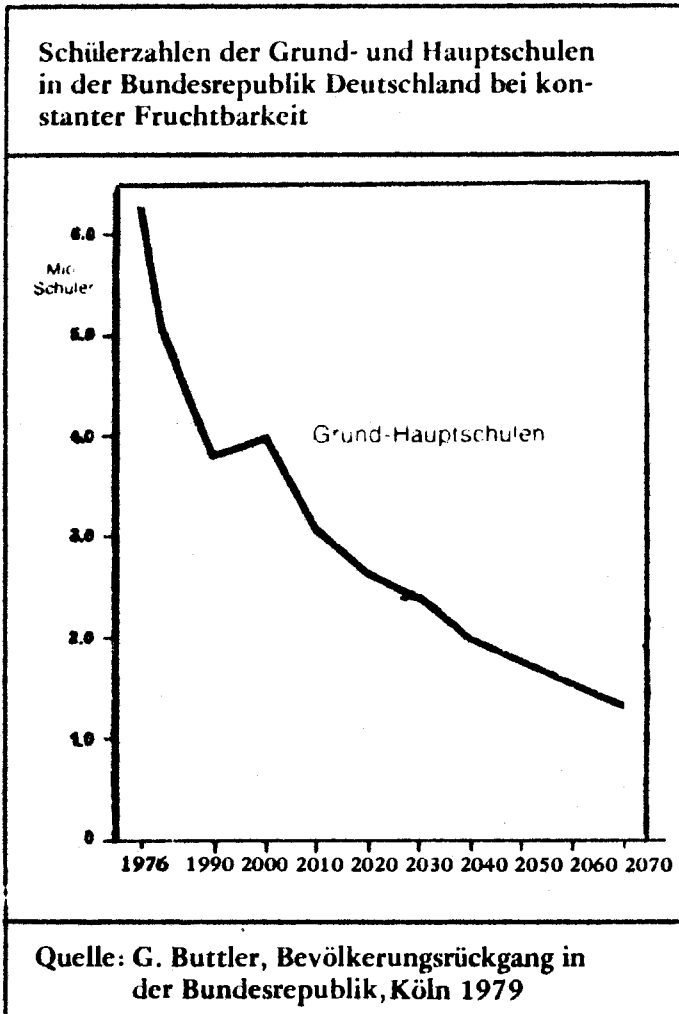
in die Richtung Längerdienender, d. h. Freiwilliger, möglichst schon mit vorangegangener Spezialausbildung, naheliegend. Frauen in dieses Kalkül unter dem Aspekt spezieller Fertigkeiten und/oder als zusätzliches Personalreservoir bei Rekrutierungsproblemen einzubeziehen, ist dann nur ein naheliegender Schritt.

Daß weitere Variable lediglich fallweise einen Erklärungswert haben, belegen ebenfalls die Daten aus den Tabellen 20 und 21: Die Staatsreligion beispielsweise bestimmt sehr wesentlich, welche Rolle der Frau – jenseits aller gesetzlichen Festlegungen – in einer Gesellschaft zukommt. Daß damit möglicherweise in Teilen erklärt werden kann, warum in den überwiegend katholischen Ländern Südeuropas (Italien, Spanien, Portugal) nur vereinzelt weibliche Soldaten Dienst in Streitkräften tun, dürfte einleuchten. Auf der anderen Seite trägt auch diese Dimension nicht allein, wenn man sich z. B. die Verhältnisse in den islamischen Nationen Pakistan und Ägypten anschaut und sich dabei die Stellung der Frau in diesen Ländern wie im Islam generell vergegenwärtigt.

Die derzeit 184 000 weiblichen Soldaten der NATO ergeben einen Anteil von 3,1 Prozent an der Gesamtstärke des Bündnisses (bzw. ohne Berücksichtigung der Streitkräfte Frankreichs, einen Anteil von 3,5 Prozent). Bezieht man diese Prozentzahl auf die Bundeswehr und geht dabei davon aus, daß dieser Durchschnittswert als ein erster Orientierungs- oder Richtwert für Planungen »sinnvoll« ist, so ergibt sich eine Zahl von 15 300 bis 17 300 weiblichen Soldaten. Unter der Annahme eines konstanten Personalbedarfs der Bundeswehr wird das zur Verfügung stehende Aufgebot an Wehrpflichtigen bekanntlich in den späten achtziger Jahren nicht mehr ausreichen, um den Mindestbedarf der Bundeswehr abzudecken. Nach eher zurückhaltenden Schätzungen, basierend auf dem Zahlenmaterial des Statistischen Bundesamtes und eigenen Berechnungen⁵⁵ wird beispielsweise spätestens 1992 das Rekrutierungsdefizit mehr als 50 000 Soldaten betragen, was in diesem Falle einer Quote von ca. 10 Prozent weiblicher Soldaten an der Gesamtstärke der Bundeswehr entsprechen würde. 1988 ist mit einem Defizit von 16 000 bis 41 000, 1990 von 44 000 bis 69 000, 1992 von 77 000 bis 102 000 Soldaten bei Zugrundelegung des Bedarfs von 225 000 bzw. 250 000 Wehrpflichtigen pro Jahr zu rechnen. Wollte man diese Defizite *nur* und ausschließlich mit weiblichen Soldaten ausgleichen, so wären demnach Quoten von 3,5 bis 20 Prozent weiblicher Soldaten am Streitkräfteumfang erforderlich. Diese Substitution von fehlenden Männern durch Frauen wird unter der dargestellten zukünftigen Personalentwicklung – die Entwicklung der Schü-

⁵⁵ Vgl. T. Rössler: a. a. O.

Schaubild 3



lerzahlen veranschaulicht die Richtung des Trends drastisch, siehe Schaubild 3 – somit schon von den Quantitäten her *höchstens eine* Lösungsmöglichkeit unter mehreren sein können.

Dabei ist noch nichts ausgesagt über die Kosten-Effektivität dieser Lösung, über die Turbulenzen, die mit der Einbeziehung weiblicher Soldaten verbun-

Tabelle 22

Anteil der weiblichen Soldaten in den Teilstreitkräften der NATO-Streitkräfte						
Staat ¹	Heer		Luftwaffe		Marine	
	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent
Belgien ²	1 476	2.6	628	3.2	275	6.3
Dänemark	256	1.4	137	1.4	35	0.6
Großbritannien	4 682	3.5	5 644	6.5	3 836	5.2
Frankreich	6 015	1.8	4 342	4.3	603	0.8
Norwegen		0.1		0.2		0.1
USA ³	56 840	7.6	47 095	8.4	25 290	4.8

Anmerkungen:

- 1) Kanada wird in der Tabelle nicht geführt, da dort keine Unterteilung mehr vorliegt. Griechenland, Portugal, Türkei, Luxemburg und die Bundesrepublik sind ausgeklammert, da nur wenige Frauen dort Dienst tun, Italien, da keine weiblichen Soldaten vorhanden sind.
- 2) Sanitätsdienst nicht mitgerechnet, da teilstreitkraftunabhängig.
- 3) Marine Corps (als vierte Teilstreitkraft): 5 085 = 2.76 Prozent

Quellen: NATO 1979, Military Balance 1979 - 80

den sind, und über die Chancen, diese Anzahl von Frauen auch tatsächlich rekrutieren zu können.

Für diejenigen NATO-Staaten, die vergleichsweise die meisten weiblichen Soldaten in ihren Reihen haben, liegen Aufschlüsselungen über die Zugehörigkeit zu den Teilstreitkräften vor (Tabelle 22). Mit der Ausnahme Großbritanniens sind demnach nominal die meisten weiblichen Soldaten im Heer als der jeweils größten Teilstreitkraft zu finden. Relativ betrachtet, auf die Gesamtstärke der Teilstreitkräfte bezogen, sind die meisten weiblichen Soldaten in der Luftwaffe vorfindbar. Dies erklärt sich vornehmlich aus der Abhängigkeit der vergleichsweise wenigen »reinen« Kampffunktionen der Luftwaffen von riesigen Unterstützungsbereichen, in denen die Qualifikationen, die weiblichen Soldaten zugeschrieben sind, besonders gesucht sind und wohl auch zur Geltung kommen können.

3.2. Anlaß für die Einbeziehung weiblicher Soldaten

Ernsthafte Überlegungen zur Einbeziehung von Frauen in das Militär wurden nicht vor Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts angestellt. Vor dieser Zeit war der Krieg noch nicht so organisiert und mechanisiert, daß das zur Verfügung stehende Potential an wehrfähigen Männern in einem Krieg ausgeschöpft wurde.⁵⁶ Die Massenproduktion von Waffen, Mechanisierung der Kriegsführung und konsequente Einführung der Allgemeinen Wehrpflicht zeichneten sich erst ab. Hinzu kam, daß die Frauen noch zur Zeit der Jahrhundertwende beruflich nur über wenige Fertigkeiten verfügten, die eine Armee hätte benötigen können, und daß das damals vorherrschende Verständnis von der Rolle der Frau ihr in erster Linie die traditionellen Aufgaben des Wirkens am häuslichen Herd und der Kindererziehung zuwies, allenfalls noch die Pflege der Wunden der heimgekehrten Kämpfer. Dieses alles wurde hinfällig, als im Ersten Weltkrieg die zunehmende Industrialisierung und Mechanisierung des Krieges und der Aufwuchs der Massenarmeen zu einer ersten Krise in der Bereitstellung der für die Kriegsführung erforderlichen Personalressourcen führte. Zumindest in Großbritannien förderten der Personalbedarf der Rüstungsindustrie, der erforderliche logistische Apparat und die hohen Verluste an den Fronten die Einbeziehung von weiblichen Freiwilligen in mehr oder weniger militärraffine Tätigkeitsbereiche. Frauen wurden eine zusätzliche Ersatzreserve für die Ergänzung des Personalbedarfs. Hinzu kam, daß die aufkeimende Frauenrechtsbewegung die Chance erkannte und wahrnahm (oft mit juristischer Unterstützung), über das patriotische Engagement die *politische* Gleichberechtigung und Gleichverpflichtung der Frau zu erreichen. »Das allgemeine Wahlrecht für Frauen war in Deutschland, Großbritannien und USA die Belohnung für den Einsatz der Frauen im Krieg.«⁵⁷

Mit dem Zweiten Weltkrieg wurden die zwischenzeitlich demobilisierten weiblichen Hilfsorganisationen reaktiviert. Gründe dafür waren schon eine bei Kriegsbeginn absehbare Personalverknappung, die aus der Sicht der jeweiligen militärischen Führungen überwiegend positiven Erfahrungen, die noch aus der Zeit des Ersten Weltkrieges präsent waren, aber auch die befürchtete und dann auch weitgehend verwirklichte weitere Mechanisierung bzw. Industrialisierung des Krieges hin zum totalen Krieg, der in alle

56 Vgl. M. Treadwell: *The Women's Army Corps*, Washington D. C. 1954.

57 F. W. Seidler: *Frauen zu den Waffen*, Koblenz/Bonn 1979.

gesellschaftlichen Lebensbereiche hineinreicht und umfassend alle Kräfte eines Volkes in Mitleidenschaft zieht.

Daß seit Mitte der sechziger Jahre – weitgehend in Friedenszeiten – eine dritte Phase der Integrierung von Frauen in Streitkräfte begonnen hat, kann *jenseits* aller emanzipatorischen Bestrebungen zunächst mit der beschleunigten Weiterentwicklung des mechanisierten, jetzt automatisierten Krieges, in dem von der nominalen Anzahl her der Kämpfer zugunsten des zum Teil hochspezialisierten Logistikers und einer inflationär aufgeblähten Administration in den Hintergrund tritt, erklärt werden. Zudem sind die automatisierten Waffensysteme, da sie wenig physische Kraft zu ihrer Handhabung erfordern, auch von Frauen bedienbar. Und Frauen können mehr und mehr Qualifikationen einbringen, die es entweder erlauben, sie direkt in die militärischen Verwendungen der Unterstützung bzw. Verwaltung einzusetzen, oder aber ermöglichen, Männer für andere Einsatzbereiche freizustellen. Hinzu kommt, daß das Militär zumindest bei den für die Aufrechterhaltung des Organisationsgefüges unabdingbaren Zeit- und Berufssoldaten zunehmend in Personalnot gerät. Vier Begründungen dafür erscheinen besonders plausibel. Erstens besitzen Streitkräfte zumindest in den westlichen Industrienationen seit dem Zweiten Weltkrieg ein geringes soziales Ansehen (d. h. Sozialprestige), somit ist »Soldat« als Berufsziel nicht sehr attraktiv. Zweitens sind, aus Gründen, die zu erläutern an dieser Stelle zu weit führen würde, in der Bevölkerung wenig militärfreundliche Einstellungen bzw. beträchtliche soziale Distanzen zum Militär oder sogar ein völliges Desinteresse am Militär vorhanden.⁵⁸ Das kann bedeuten, daß die Streitkräfte im Hinblick auf ihre Existenz und ihren Auftrag auch oder besonders vor dem Hintergrund allseits propagierter Entspannungsbemühungen zunehmend in Legitimationsschwierigkeiten geraten. Drittens wird behauptet oder hat sich als fixes Urteil festgesetzt, daß weibliche Soldaten für den Streitkräfteetat billiger seien.⁵⁹ Und viertens wird in den achtziger Jahren auf einige der westlichen Wehrpflichtarmeen der Geburtenrückgang im Sinne eines reduzierten Wehrpflichtigenaufkommens und einer viel geringeren Bewerberzahl für Zeit- wie Berufssoldaten-Dienstposten zukommen (vgl. Tabelle 23). Letztere Entwicklung wird sich besonders deutlich bei den Berufsarmeen bemerkbar machen.

Als drastischer Beleg für die letztgenannte Entwicklung können die Verhältnisse in den USA dienen:

58 Vgl. R. Zoll, Militär und Gesellschaft in der Bundesrepublik. Zum Problem der Legitimität von Streitkräften, in: ders. (Hrsg.): Wie integriert ist die Bundeswehr?, München 1979.

59 Vgl. A. Barth: Frauen ans Gewehr, in: Der Spiegel, H. 46/1978.

Tabelle 23

Jährliche Geburtenziffer je 1 000 Einwohner in verschiedenen Ländern					
Land	J a h r				
	1964	1970	1972	1975	1976
Kanada	23.5	17.3	16.2	15.7	15.7
USA	21.0	18.2	16.1	14.8	14.7
Niederlande	20.1	18.3	16.1	13.0	12.9
Großbritannien	18.8	16.2	14.9	12.4	12.1
Bundesrepublik Deutschland	18.5	13.4	11.3	9.7	9.8
Frankreich	18.1	16.8	16.9	14.4	14.1
Belgien	17.8	14.6	13.8	12.7	12.3
Sowjetunion	19.6	17.5	17.9	18.2	18.5
Polen	18.1	16.7	17.4	19.0	*
DDR	17.2	13.9	11.7	10.8	11.6
Tschechoslowakei	17.1	15.8	17.6	19.6	*

Anmerkung: * Zahlen nicht verfügbar

Quellen: Ch. Krause, Die Auswirkungen des Geburtenrückgangs in der Bundesrepublik Deutschland auf die Bundeswehr und mögliche Folgemaßnahmen, Bonn 1979;
G. Buttler, Bevölkerungsrückgang in der Bundesrepublik, Köln 1979; sowie die Statistischen Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland.

»Of the 1,7 million young men turning eighteen in 1985, one million will be physically and mentally qualified for military service. Of that one million, 400 000 (at the present rate) will go on to college and technical schools. The remaining 600 000 are high school graduates or dropouts with acceptable mental profiles (I through III). The services will want better than one out of every two members of that pool. . . . there will be cires to recruit women if we cannot get men, to reach for the dumb if we cannot get the smart and to accept the lame if we cannot get the healthy.«⁶⁰

⁶⁰ R. Leider: Muddling through won't do, in: J. B. Keeley (Ed.): The All-Volunteer Force and American Society, Charlottesville 1978.

Förderlich für die Einbeziehung von weiblichen Soldaten bzw. für die Selbstverständlichkeit, mit der heute davon gesprochen wird, wirkten und wirken sich weiterhin verschiedene Entwicklungsfaktoren aus. Ihre wechselseitigen Verschränkungen sind weitgehend unbekannt und die Wirkungszusammenhänge dürften von Land zu Land unterschiedlich sein. Sie können, anders betrachtet, auch als (weitere) Bedingungen angesehen werden, unter denen Gesellschaften oder politische Führer sich »verzweifelt« genug fühlen, Frauen einsetzen zu müssen.⁶¹

- Im Zweiten Weltkrieg wurden ungleich mehr Zivilisten (und damit auch Frauen) im Vergleich zu Soldaten getötet. Die Männer haben, anders betrachtet, unter den Auswirkungen der Massenvernichtungsmittel das Monopol der Aufopferung des Lebens im Kriege verloren; der Soldatentod wurde entwertet.
- Von den Vernichtungsaktionen der Nationalsozialisten bzw. vom Archipel GULAG waren Frauen nicht ausgenommen. Auch Frauen wurden zum politischen und/oder rassischen Gegner, zum Objekt physischer Aggressionen. Und im Gefolge blieben sie als Gegner bzw. Feind »denkbar«: Die politische Anfeindung und der Rassenhaß blieben in all ihren Folgen nicht nur auf den Mann gerichtet. Damit aber wurden bis dahin bestehende kulturelle Normen außer Kurs gesetzt.
- Auch Frauen konnten und wollten sich – besonders zu Beginn des Ersten Weltkrieges – »dem Erlebnis der Einheit im nationalen Fühlen und Wollen nicht entziehen. »Dem Vaterlande dienen«, »nationale Verantwortung übernehmen«, sich einsetzen »für das wirklich Große«, solche Impulse waren es, die Frauen antrieben, fortan Arbeiten und Entscheidungen auf sich zu nehmen, die für die meisten weitab von ihrem bisherigen Lebensweg gestanden hatten.«⁶²
- Das Berufsbild und das berufliche Selbstverständnis des Soldaten haben sich gewandelt. Früher antwortete jemand auf die Frage nach seinem Beruf »Ich bin Soldat« und vielleicht erst auf Nachfragen z. B. »Ich bin Fernmelder«. Heute ist es im Regelfall umgekehrt: »Er ist (z. B.) technischer Spezialist und eher per Zufall im Militär beschäftigt«. Diese Umkehrung läßt sich auf allgemeine gesellschaftliche Professionalisierungstendenzen⁶³ wie auf die Nachlässigkeit des Militärs, über die Anrufung von Traditionen hinaus, jeweils ein auftragsbezogenes wie zeitgemäßes Bild

61 Vgl. J. Blake: A Comment on »The Utilization of Women in the Armed Forces of Industrialized Nations«, in: Sociological Symposium, Fall/1977.

62 Vgl. U. v. Gersdorff: a.a.O., S. 15.

63 Vgl. V. Werner: a.a.O.

Tabelle 24

Wandel einiger soziodemographischen Variablen					
Variable \ Jahr	1920	1950	1960	1970	1977
Geburtenüberschuß Bundesrepublik (1000 Einwohner)	=	+ 284	+ 326	+ 76	- 123
Gesamtfruchtbarkeit (Lebendgeborene) auf 1000 Frauen im Alter von 15 bis unter 34 Jahren	100	70	82	67	45
Ehescheidungen auf 10 000 be- stehende Ehen	31.1	67.5	50.9	62.4	68.8
Eheschließungen auf 1 000 Einwohner	14.5	10.7	9.4	7.3	5.8
Durchschnittl. Heirats- alter in Jahren					
Männer	28.6	31.0	28.5	28.3	28.8
Frauen	25.7	27.4	25.2	24.9	25.5
Erwerbstätige Frauen (in 1000)					
Selbständige	—	601	763	574	520
Mithelfende	—	2 520	2 156	1 532	1 150
Arbeitnehmer	—	4 146	6 886	7 496	8 830
Quellen: R. Ermrich (Bearb.) Basisdaten, Bonn-Bad Godesberg, 1974; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrg.), Gesellschaft- liche Daten 1979, Bonn 1979					

vom Soldaten zu definieren, zurückführen.⁶⁴ Die Umkehrung aber legt für Streitkräfte die Analogie »Erst Spezialist, dann Frau« nahe.

Es ist unter den derzeitigen strategischen Leitvorstellungen im westlichen Bündnis wohl kaum möglich, den Umfang der Streitkräfte wesentlich zu

⁶⁴ Vgl. R. A. Gabriel und P. L. Savage: *Crisis in Command. Mismanagement in the Army*, New York 1978.

verkleinern. Die Reserven würden zu schwach, um zusammen mit den präsenten Truppen Schutz zu gewähren. Hinzu kommt, daß kleinere Streitkräfte insbesondere konventionellen Angriffen – in Entsprechung zu den derzeit gültigen und bekannten Militärdoktrinen – der Gegenseite kaum widerstehen könnten. Ein Absinken der Atomschwelle wäre die fatale Folge.⁶⁵

- Der soziale Wandel der letzten Jahrzehnte hat die vordem festgefügtten Vorstellungen von der Stellung und Aufgabe der Frau in der Gesellschaft beträchtlich ins Wanken gebracht. Die damit verbundene sexuelle und religiöse Liberalisierung in der Gesellschaft haben Schranken eingerissen, die noch um 1900 Frauen den Zutritt ins Militär verhindert haben. Damit stehen auch die abnehmende Bedeutung von Ehe und Familie und das zunehmende Gewicht der Berufstätigkeit der Frauen (vgl. Tabelle 24) in Zusammenhang.

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen fördernden Vorbedingungen und sachnotwendigen Erfordernisse *für die Einbeziehung* von Frauen in Streitkräfte erscheint die rhetorische Figur der Emanzipation bzw. die Verwirklichung allgemeiner Grundrechte eher als aufgesetzte Begründung bzw. eher als Rationalisierung denn als rationale Begründung. Damit soll nicht bestritten werden, daß in den Fällen, in denen (z. B. in den USA) die Integrierung von Frauen *auch* oder vor allem einen politischen Hintergrund hat, man sich in diesem Zusammenhang des Emanzipationsargumentes bedient und es als handlungsleitend vorausstellt.⁶⁶ In diesen Fällen sind allerdings jeweils die Bedeutungsgehalte der Begriffe »Politik« und »Emanzipation« zu klären. Und: zu trennen ist davon die zumindest in den westlichen Ländern zu beobachtende Auseinandersetzung um die Gleichberechtigung und Gleichstellung der weiblichen Soldaten *innerhalb* der Militärorganisation; diese ist in der Tat wesentlich von Emanzipationsgedanken geprägt.

3.3. *Status der weiblichen Soldaten*

Soweit hier untersucht, haben sich die weiblichen Soldaten freiwillig zum Dienst in den Streitkräften ihrer Länder gemeldet. Israel bildet eine Aus-

65 Vgl. *M. Wechsler Segal: Women in the Military: Research and Policy Issues*, in: *Youth and Society*, H. 2/1978.

66 Vgl. z. B. *Interview mit der Unterstaatssekretärin der US-Luftwaffe A. Handler Chaves*, in: *Armed Forces Journal*, H. 10/1979 (s. u. Anmerkung 19).

nahme. Dort unterliegen auch Frauen der Wehrpflicht. Die generelle Freiwilligkeit bedeutet nun nicht, daß in den Rechtsordnungen der Staaten, in denen weibliche Soldaten in die Streitkräfte einbezogen sind, keine Festlegungen enthalten sind, die für den Fall der Mobilmachung eine Dienstpflicht bzw. Wehrpflicht für Frauen vorsehen. In der Tat scheinen in der Mehrzahl der beobachteten Länder solche Festlegungen zu existieren. Für Friedenszeiten sind sie jedoch nicht in Kraft.

Der Begriff »Freiwilligkeit« stellt sich im hier diskutierten Zusammenhang relativ dar. Er ist interpretationsbedürftig und interpretationsfähig. Denn auch Freiwilligkeit kann unter bestimmten Bedingungen herbeigeführt werden oder sich als »freiwilliger Zwang« darstellen. Ein freiwilliger Dienst in Streitkräften, der unter politischem, ökonomischem, sozialem oder gesellschaftlichem Zwang zustandegekommen ist, wird anders zu bewerten sein als eine Freiwilligkeit, die von solchem Druck unbeeinflußt zustandekam.⁶⁷ Beispielsweise behaupten kritische Stimmen neuerdings, der Dienst in den Streitkräften eines Großteils der weiblichen Soldaten in den USA beruhe auf einer »ökonomischen Wehrpflicht«⁶⁸: Da es in den großen Städten Detroit, Chicago und New York aufgrund der hohen Arbeitslosenzahl für junge Frauen nahezu unmöglich sei, einen Arbeitsplatz zu bekommen, biete sich als einziger Ausweg eine Verpflichtung in den Streitkräften an. Und in Frankreich bzw. Griechenland erbringt eine abgeleistete Zeitverpflichtung für ehemalige weibliche Soldaten Pluspunkte im Sinne eines Bonus bei einer Bewerbung um die begehrten Stellen im Öffentlichen Dienst.

Mehrheitlich haben die weiblichen Freiwilligen einen militärischen Status. Sie gelten *nach der jeweiligen nationalen Regelung* als Soldaten, d. h. sie unterliegen der jeweiligen nationalen Militärgesetzgebung und der militärischen Disziplinarordnung. Geschlechtsspezifische Sonderregelungen bzw. Ausnahmen in bezug auf den Rechtskanon, der für Männer gilt, sind dabei nicht ausgeschlossen. Dieses kann z. B. Strafmodalitäten nach Verstößen gegen die Disziplin, Regelungen bei Schwangerschaft oder Niederkunft betreffen. Auf der anderen Seite konnte und kann auch heute noch am Frauenkorps der britischen Marine (WRNS) gezeigt werden, daß das Tragen von Uniformen und die Zugehörigkeit zum Personal eines Truppenteils noch nicht automatisch »Soldatsein« bedeutet. Die Frauen in diesem Korps gelten nach wie vor ausdrücklich als Zivilisten. Und, um das relative Moment der Kennzeichnung »Soldat« weiter aufzuzeigen, es gibt Gesellschaften, in denen

67 Vgl. H. J. Berg: a.a.O., S. 85.

68 Vgl. U. Bujewski: Frauen in den amerikanischen Streitkräften – Eine Untersuchung ausgewählter Probleme, Berlin 1977.

die Übergänge vom Soldatenstatus zum Zivilstatus ohnedies fließend sind, bzw. in denen der Zivilstatus in einem »Volk unter Waffen« eher eine Ausnahme darstellt (z. B. Nord-Vietnam) bzw. ein Unterschied zwischen militärischer Disziplin und bürgerlicher Freiheit nicht existiert.

Vom Soldatenstatus unabhängig, d. h. nicht durch ihn bedingt, stellt sich die Frage des Kombattantenstatus. Das vorgeordnete Völkerrecht wie auch das Kriegsvölkerrecht kennen keinen Unterschied zwischen Mann und Frau. Der Kombattantenstatus wird somit in nationaler Zuständigkeit zugewiesen. Die nationalen Regelungen der für die vorliegende Ausarbeitung beobachteten Staaten sehen nun mehrheitlich für die weiblichen Soldaten den Nicht-Kombattantenstatus vor. Ausnahmen sind die USA und Norwegen. In beiden Ländern haben weibliche Soldaten in Kriegszeiten nach nationaler Definition ausdrücklich Kombattantenstatus. Allerdings sind, international betrachtet, die einzelnen Definitionen – auch jenseits aller sprachlichen Unterschiede – schwer miteinander vergleichbar. Und nicht nur in der Bundesrepublik scheint in diesem Kontext umstritten zu sein, was als Kriegshandlung und was als Kriegshilfshandlung zu verstehen ist. In der Begriffsalternative Kombattant/Nichtkombattant vermischen sich, anders betrachtet, mindestens vier Betrachtungsebenen. Neben – erstens – der völkerrechtlichen und – zweitens – der innerstaatlichen Festlegung wird das Begriffspaar auch benutzt, um – drittens – Funktionszuweisungen (Kämpfer – Nichtkämpfer bzw. »Dienst mit der Waffe« – »Dienst ohne Waffe«) zu beschreiben. Und schließlich reicht die Begriffsdichotomie auch in den Bereich militärischer Ausbildung, insofern, als der Waffendrill auch als mit »Kombattant« bedeutungsgleich oder -ähnlich verstanden wird, wobei allerdings dann wieder unklar ist, wie weit die Semantik des Begriffs »Waffe« reicht bzw. wo sie beginnt.

Diese so getroffenen Abgrenzungen sind erst einmal nur vor der Friedenssituation verständlich bzw. nachvollziehbar. Denn die bei der Betrachtung des Soldaten- wie auch des Kombattantenstatus fast zwangsläufig aufgeworfene Frage nach dem Dienst weiblicher Soldaten mit der Waffe, und in der logischen Folge die Frage nach der Verwendung von weiblichen Soldaten in Kampfeinheiten, ist (sind) vielleicht noch für eine Friedensstreitmacht beantwortbar. Im Krieg, den zu verhindern Aufgabe zumindest der Bundeswehr ist, und auf den hin füglich auch ausgebildet wird, läßt sich, besonders wenn man die Existenz weitreichender automatisierter Waffen und das rasch wechselnde Szenarium des Gefechtsfeldes bedenkt, nicht mehr festlegen, wer Kämpfer bzw. Kombattant ist und wer nicht. Und die früher tragfähige örtliche Unterscheidung (»Die Männer kämpfen an der Stadtmauer, die Frauen siedeln, geschützt in den rückwärtigen Häusern, Pech«) ist beim

derzeitigen Kriegsbild, in dem das ganze Volk in den Kampf involviert ist, die Armee nurmehr nominal an der Spitze, nicht mehr aufrechtzuerhalten. Durch »Zufälligkeiten« können selbst Versorgungs- oder Instandsetzungstruppen mitten in das Gefecht geraten. Und da der Feind auch aus der Luft kommen kann, ist eine Unterscheidung der Einheiten nach solchen, die kämpfen und solchen, die dies in keinem Falle tun, hinfällig.

Lange Zeit wurde auf der Basis solcher mit kulturellen Normen begründeter und juristisch gestützter Argumentationen als zweckmäßigste Organisationsform für die nichtkombattanten weiblichen Soldaten die des isolierten, neben den Streitkräften im engeren Sinne her existierenden Frauen(-hilfs)-Korps erachtet (z. B. in Großbritannien, in den USA und den Niederlanden). Von dieser historischen Organisationsform mit eigenem (streitkräftekompatiblen) Kodex ist man weitgehend abgekommen. Viele der Frauenkorps sind aufgelöst und integriert, die wenigen, die noch existieren, befinden sich in der Überführung in die regulären Streitkräfte, zumindest ist diese geplant. Und die Nationen, in denen weibliche Soldaten keine lange Tradition haben, sind erst gar nicht den Weg der gesonderten Korps gegangen. Daß es dazu kam, dürfte im wesentlichen auf fünf Gründe zurückzuführen sein:

- Erstens haben sich die Korps – besonders in der Form, daß jede Teilstreitkraft ein eigenes Korps unterhielt – als unökonomisch erwiesen, da jeweils eine eigene Administration, eine eigene Infrastruktur und Logistik usw. erforderlich waren.
- Die weiblichen Soldaten fühlten sich unter diesen Bedingungen – zweitens – benachteiligt und diskriminiert. Sie wurden jenseits aller sexistischen Einstellungen allein schon aufgrund ihrer Nicht-Zugehörigkeit zu den Streitkräften im engeren Sinne von den Männern nicht als vollwertige Soldaten eingeschätzt und behandelt und fühlten sich dann entsprechend auch so.
- Situationen, in denen unklare Unterstellungsverhältnisse bzw. der Zwit-terstatus zwischen Soldat und Zivilist der Hilfskorpsangehörigen sich negativ auswirkten, waren an der Tagesordnung. Denn die weiblichen Soldaten der Hilfskorps waren in der Regel sowohl dem Frauenkorps, wie auch dem militärischen Führer, in dessen Einheit oder Teileinheit sie zum Dienst abgestellt waren, untergeordnet.
- Als Organisationen hatten die Hilfskorps beträchtliche Statusprobleme, da sie sich fallweise gegen die eigentliche Truppe, gegen paramilitärische Verbände, gegen die Zivilverteidigung, gegen das Zivilpersonal der jeweiligen Streitkräfte und gegen rein zivile Hilfsorganisationen abzugrenzen hatten.
- Auf einer formalen Ebene letztlich wurde die Amalgamierung der Hilfs-

korps mit den Streitkräften wesentlich von der Übernahme der UNO-Deklaration zur Gleichberechtigung von Mann und Frau in die nationalen Kodizes angestoßen bzw. beschleunigt.

3.4. *Verwendungsbereiche für weibliche Soldaten*

Das Sanitätswesen war, historisch betrachtet, für weibliche Freiwillige die Eingangspforte in das Militär. Heute steht ihnen in den meisten Streitkräften, in denen Frauen mit Soldatenstatus integriert sind, die Mehrzahl der dort ausgewiesenen Verwendungsbereiche offen. International betrachtet nimmt mit der Anzahl der weiblichen Soldaten der jeweiligen Streitkräfte die Anzahl der möglichen Verwendungen zu. Dabei sind teilweise Höchstquoten an weiblichen Soldaten in bestimmten Verwendungsbereichen, Einheiten, Rängen und Hierarchieebenen festgelegt. Verschlossen sind weiblichen Soldaten in der Regel im engeren Sinne kampforientierte Verwendungen, wie z. B. in der Panzertruppe oder Infanterie, bei den Pionieren und der Rohrartillerie. Zumindest in den Vereinigten Staaten lassen sich (politisch begründete) Bemühungen beobachten, diese Beschränkungen aufzuheben. Man könnte nun annehmen, daß wegen des doch recht breiten Spektrums an »offenen« Verwendungs- bzw. Ausbildungsreihen die weiblichen Soldaten, international betrachtet, tatsächlich auch vielfältige Aufgaben im Militär wahrnehmen. Dies entspricht jedoch nicht der Realität. Soweit überhaupt international beobachtbar, sind weibliche Soldaten massiert bzw. nahezu ausschließlich in einigen wenigen Verwendungsbereichen, in den Stäben und der Administration, der Logistik, im Transportwesen, im Fernmelde-, Instandsetzungswesen und im Sanitätsbereich eingesetzt und tätig. Diese Schwerpunktbildung auf nur wenige der offenstehenden Bereiche kann mehrfach begründet und erklärt werden:

– Erstens kann eine historische Begründung angeführt werden: Die patriotisch motivierten Frauenhilfskorps des Ersten Weltkrieges und teilweise die des Zweiten Weltkrieges stellten ihr »ziviles« Personal zweckgebunden nur für rückwärtige Verwendungen zur Kampfunterstützung und Verwaltung zur Verfügung. Dies korrespondierte mit den Interessen der jeweiligen militärischen bzw. politischen Führung, der es daran gelegen war, Männer freizusetzen, um sie im Frontbereich einsetzen zu können, und stand im Einklang sowohl mit den vorherrschenden kulturell-gesellschaftlichen Nor-

men, nach denen die organisierte Gewalt der Streitkräfte ausschließlich als Männersache angesehen wurde, als auch dem Verständnis der öffentlichen Meinung von der Rolle der Frau in der Gesellschaft, welches nur einige wenige Berufe als für Frauen ausübbar deklarierte. Somit ist es nahezu eine Tradition, weibliche Soldaten vor allem für unterstützende Funktionen (besonders rückwärts und im Innendienst) einzusetzen.

- Zweitens kann, wie bereits dargestellt, die Mechanisierung des Krieges als ein auslösender, zumindest als ein fördernder Faktor für die Einbeziehung von Frauen in das Militär gelten. Im hier interessierenden Zusammenhang ist bedeutsam, daß mit der Mechanisierung aber auch eine Bürokratisierung des Militärs einherging. »Der Sachzwang militärischer Organisation verlangt für den Normalfall und den des Kampfes Ordnung, Regel und Methode und eine institutionalisierte Form militärischer Führung.«⁶⁹ Mechanisierte Masseneheere lassen sich demnach nicht mehr (nur) durch Charisma allein führen. Bürokratische Organisationsformen sind unabdingbar geworden. Dieses hat auch Konsequenzen für Umfang und Art des benötigten Personals wie für die Methoden der Führung, insbesondere der Personalführung. Aufgrund der Neuartigkeit dieser Situation für das Militär wurde zur Zeit des Ersten Weltkrieges – und seit dieser Zeit fortwährend –, auf die tatsächlich oder scheinbar bewährten Methoden und Modelle aus anderen (zivilen) bürokratischen Großorganisationen zurückgegriffen.⁷⁰ Somit aber lag es nahe, die erfolgreiche, effiziente Tätigkeit, die Frauen in den Verwaltungen ziviler Organisationen und Institutionen seit langem ausüben, auch für die Militärorganisation nutzbar zu machen bzw. auf die Streitkräfte zu übertragen. Hinzu kommt, daß die Bürokratisierung die Integrierung von Frauen in das Militär gestattet, ohne daß diese ihr weibliches Rollenverhalten wesentlich verändern oder aufgeben müssen.

- Eine dritte Begründung bezieht sich auf die gängigen Rechtsinterpretationen bzw. Normfestlegungen. Wie bereits angesprochen, kommen entsprechend den national geregelten Statuszuweisungen an die weiblichen Soldaten, nach denen sie überwiegend Nicht-Kombattanten sind, auch in einem weiten Sinne kampforientierte Verwendungen nicht in Betracht.

69 Vgl. H. E. Radbruch: Militärbürokratie, in: R. Zoll, E. Lippert, T. Rössler (Hrsg.): Bundeswehr und Gesellschaft, Opladen 1977; neuerdings R. Gabriel: Acquiring New Values in Military Bureaucracies: A Preliminary Model, in: Journal of Political and Military Sociology, H. 1/1979.

70 Vgl. z. B. P. J. Thomas: a.a.O.

Table 25

Characteristics of Adult Anthropometric and Body Composition in Relation to Physical Performance, by Sex			
Characteristic	Male	Advantage	Female
Height	Taller	Greater lung volume, speed, power	Shorter
Weight	Heavier	Throwing power	...
Muscle mass of total body weight (percent)	Greater	Power, speed, strength	...
Body fat of total body weight (percent)	Greater
Center of gravity	Higher	Rotary movement	Balance
Pelvis	Shallower, narrower, heavier	Running speed	...
Bi-iliac diameter (hips)	Narrower	Power production	Stability, childbirth
Bi-acromium diameter (shoulders)	Wider	Weight support	Flexibility
Chest girth	Greater	Thoracic cavity ventilation capacity	...
Trunk length
Leg length	Relatively longer	Acceleration, speed, power, greater kicking velocity	Relatively longer
Elbow joint	Arms parallel from shoulders ^a	Leverage in throwing, supporting weight	Relatively shorter
			Lower center of gravity
			Agility
			...

Source: James A. Peterson and others, "Summary Report on Project 60: A Comparison of Two Types of Physical Training Programs in the Performance of 16- to 18-Year-Old Women," United States Military Academy, May 3, 1976 (processed), table 1, pp. 119-26.

Note: The same terminology is used in this table as in the source; some detail has been omitted.

a. As opposed to females whose arms form an "L" from shoulders.

Quelle: M. Binkin / S. Bach. Women and the Military. Washington DC 1977

Es entspricht viertens einer weitverbreiteten und traditionellen Denkweise, die Rolle bzw. den Beruf des Soldaten als ein männliches Monopol zu begreifen. Mit dem Anspruch von Frauen auf Zugang auch nur zur Randzonen dieses Bereichs wurden Mißtrauen und Abwehrhaltungen der Männer provoziert. Nur in diesem Zusammenhang kann wohl das Hochstilisieren physischer Geschlechtsunterschiede verstanden werden.⁷¹ Demnach dient das angeblich geringere physische Leistungsvermögen der Frau als Begründung für die Zugangsverweigerung zu vielen militärischen Funktionen. Verortet wird die physische Insuffizienz zum einen an Tätigkeiten, die trotz weitgehender Mechanisierung der Streitkräfte nach wie vor beträchtliche physische Kraft erfordern (z. B. Reifenwechsel am LKW, Rüstung von Kampfflugzeugen etc.) und zum anderen am potentiellen Kampf »Mann gegen Mann«. Dagegen wird angeführt, daß einerseits viele der von der Wohlstandsgesellschaft verwöhnten Männer physisch auch nicht gerade sonderlich leistungsfähig seien, daß ein Kriegsbild, welches noch die unmittelbare physische Auseinandersetzung beinhaltet, nichts mehr mit den möglichen Szenarios zeitgemäßer Strategie und Taktik zu tun habe und daß Frauen wohl physisch schwächer, dafür aber »ausdauernder, widerstandskräftiger und leidensfähiger« seien.⁷² Von diesen Argumentationen angeregt, entstand eine Vielzahl von Studien, die die Geschlechtsunterschiede sowohl physischer wie psychischer Art (Struktur der Intelligenz, Emotionalität) nach Maßgabe militärischer Ausbildung und Verwendung zum Inhalt hatten. Mittlerweile sind die Geschlechtsunterschiede hinlänglich erforscht und dokumentiert⁷³ (vgl. Tabelle 25). Zu einer Erweiterung des Tätigkeitspek-

71 Vgl. M. A. Andrews: Women in Combat, in: Military Review, H. 7/1979

72 G. Bartsch: Vom Troß- zum Flintenweib? Aspekte eines - vielleicht - universalen Prozesses, in: K. E. Becker u. a. (Hrsg.): Armee für den Frieden, Hannover 1980.

73 Als derzeit als besonders wichtig erscheinende Literatur:

Comptroller General of the United States: Job Opportunities for Women in the Military: Progress and Problems, Washington D. C. 1976

A. Oakley: *Sex, Gender and Society*, New York 1972.

National Center for Health Statistics: Monthly Vital Statistics Report (HRS) - 76 - 1120, Vol. 25, Nr. 3, Supplement, U.S. Department of Health, Education and Welfare vom 22. Juni 1976 (Physische Unterschiede 18jähriger Männer und Frauen).

U.S. Military Academy: Project 60: A Comparison of Two Types of Physical Training Programs on Performing of 16-18 Year old Women, West Point 1976.

R. L. Burse u. a.: *Difference Between Males and Females of Military Age and Their Physiological Response to (Cold and Heat Environments)*, U.S. Army Research Institute of Environment Medicine, 1975.

E. E. Maccoby und C. N. Jacklin: *The Psychology of Sex Differences*, Stanford 1974.

U.S. Public Health Service (Department of Health, Education and Welfare), Weight, Height and Body Dimensions of Adults, United States 1960 - 62, Series 11, No. 8, Juni 1965, S. 26-31.

P. J. Balalek und A. G. Grumblatt: *A study to determine the adequacy of the tools and equipment used by Air Force women in the craft skills (AD/A-006342)*, Wright-Patterson Air Force Base, OH 1975.

trums weiblicher Soldaten haben diese Resultate bislang wenig beigetragen, da sie argumentativ den sozialpsychologischen Stereotypen, die der Verwendungsausweitung entgegenstehen, nicht gleichwertig sind bzw. sie nicht neutralisieren können. Als weitere oder präzisere Definition dessen, was weiblich ist, können sie allerdings gelten, wobei nicht durchgängig akzeptiert wird, »daß »Fraulichkeit« eine größtenteils geschichtlich und kulturell bestimmte veränderliche Größe ist. Daß eine Frau »nichts von der Technik versteht, ist nicht die Frage einer unterentwickelten Veranlagung . . ., sondern sie steht wahrscheinlich mit der Tatsache in Zusammenhang, daß die Frau kein technisches Interesse haben darf, nicht in der Technik unterrichtet wird und keine beruflichen Bestrebungen in dieser Richtung haben darf.«⁷⁴

In der militärischen Ausbildungspraxis, bei der man davon ausgeht, daß ein tauglich Gemusterter schon nach (kurzem) körperlichen Training in die Lage versetzt wird, den militärischen Anforderungen an seine Physis halbwegs nachzukommen, unter den auf Männer ausgerichteten Leistungsnormen sowie nach einem oft unausgesprochenen egalitären Anspruch (Soldat ist Soldat, unabhängig von seinem Geschlecht) scheiterten tatsächlich viele weibliche Soldaten an den an sie herangetragenen körperlichen Anforderungen. Dieses diente zunächst als Bestätigung für die Richtigkeit der Grundannahmen von der geringeren Leistungsfähigkeit der Frau. Nach einer Phase der Ernüchterung, die durch den Protest der betroffenen Frauen wesentlich angestoßen wurde, und nachdem man zumindest in den USA Rekrutierungsschwierigkeiten bekam und auch nahezu untaugliche Männer akzeptieren mußte, wurde das gesamte Zuweisungssystem für die Verwendung geändert: Für eine Verwendung zugelassen wird jetzt nur, wer die für die spezifische Verwendung erforderlichen Bedingungen erfüllt – unabhängig vom Geschlecht. Vorausgegangen war eine Bestandsaufnahme und Katalogisierung der physischen Voraussetzungen für die einzelnen Verwendungs- bzw. Ausbildungsreihen bzw. die jeweiligen einzelnen »Jobs« in diesen MOS. Obgleich somit eine wesentliche Barriere vor vielen Verwendungen weggeräumt ist, sind speziell in den USA, jenseits der offiziellen »Politik«, die beschriebenen psychischen Dispositionen weiter präsent und wirken sich offenbar auf die

C. E. Clauser, P. E. Tucker, J. A. Reardon, J. T. McConville u. a.: Anthropometry of Air Force Women (AMRL-TR-70-5) Wright Patterson Air Force Base, OII 1972.

H. H. Lambert: Biology and Equality: A Perspective on Sex Differences, in: Signs, H. 1/1978

M. Lowe: Sociobiology and Sex Differences, in: Signs, H. 1/1978.

M. Briscoe: Phenomenon on the Seventies: The Womens Caucuses, in: Signs, H. 1/1978.

74 Vgl. G. van Veldhoven: Enige sociaal psychologische Overwegingen Rondom de Vrouwenkorpsen (dt. Übersetzung: Einige sozialpsychologische Betrachtungen über die Frauennkorps), in: Marineblad, H. 10/1964.

Verwendungsbreite für weibliche Soldaten, ihre Berufszufriedenheit und die Bereitschaft zur Weiterverpflichtung aus.

- Mit der Problematik der physischen Anforderungen war und ist, wie beschrieben, auf subjektiver Seite Frustration verbunden. Weitergehende Frustration im Sinne von Desillusionierung war und ist – fünfens – der Hauptgrund, warum die Frauen, die sich für Verwendungen außerhalb der klassischen Einsatzbereiche für weibliche Soldaten interessiert hatten, besonders häufig vorzeitig ausschieden (»Attrition«), sich nicht mehr weiterverpflichteten (»Non-reenlistment«) oder sich wieder in die »fraulichen« Bereiche zurückorientierten. Diese Desillusionierung, und damit das Scheitern einer Verbreiterung der Verwendungen, hat neben der bereits genannten physischen Überforderung weitere Gründe:

Die ersten weiblichen Soldaten riefen und rufen bei ihren männlichen Kameraden Widerstände hervor, die stärker oder ähnlich waren, wie die Animositäten, die den ersten Juristinnen, Ärztinnen und Hochschullehrerinnen entgegengebracht wurden und werden und die damit zu tun haben, daß ein bis dahin auf den Mann bezogener geschlechtsgebundener Beruf vom anderen Geschlecht usurpiert wurde.⁷⁵ Für das einzelne Individuum bedeutet dies das ständige, kritische Beobachtetwerden seitens seiner Umgebung, die Notwendigkeit, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen, um akzeptiert zu werden, besonders striktes Befolgen der formalen und informellen Verhaltensnormen der Organisation und anderes mehr. Kurz: Es bedeutet ein Berufsleben in einer keinesfalls als angenehm zu bezeichnenden Umgebung. Die Desillusionierung muß auch oder besonders vor dem Motivationshorizont der angehenden weiblichen Soldaten gesehen werden. Diese Motivationen und Erwartungen sind – jenseits der allfälligen Verdächtigungen »transvestitischer« und »homosexueller« Neigungen⁷⁶ empirisch zweigestaltig.

Zum einen beziehen sie sich auf die im Durchschnitt höchstens sporadischen Vorkenntnisse junger Frauen vom Militär und die Aspirationen, die mit der soldatischen Tätigkeit verknüpft werden. Diese Vorstellungen sind hauptsächlich ausgerichtet an finanzieller Unabhängigkeit, der zu erwartenden sozialen Sicherheit des Arbeitsplatzes, dem Gefühl, gleichberechtigt eine wichtige Aufgabe zu erfüllen und/oder eine gesellschaftlich hochbewertete Ausbildung, bei der in der zivilen Gesellschaft Mangel an Ausbildungsplät-

75 Vgl. dazu als Übersichtsreferat: *J. Prather: Why Can't Women Be More Like Men*, in: *American Behavioral Scientist*, H. 2/1971; neuerdings: *A. Abele: Frauen »erobern« einen Beruf*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, H. 2/1979. – Historisch z. B.: *Avicenna: Weibliche Ärzte*, in: *Die Fackel*, H. 225/1907, S. 10-24.

76 Vgl. z. B. *M. Hirschfeld: Sittengeschichte des Weltkrieges*, 1 Bd., Leipzig 1930, S. 249.

Tabelle 26

Rangfolge der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik Deutschland

53.8 Prozent aller Jungen lernen	76.7 Prozent aller Mädchen lernen
1. Kraftfahrzeugmechaniker	1. Verkäuferin
2. Elektroinstallateur	2. Friseur
3. Maschinenschlosser	3. Industriekaufmann
4. Industriekaufmann	4. Bürokaufmann
5. Kaufmann im Groß- und Einzelhandel	5. Arzthelferin
6. Werkzeugmacher	6. Bankkaufmann
7. Bankkaufmann	7. Kaufmann im Groß- und Einzelhandel
8. Starkstromelektriker	8. Zahnarzthelferin
9. Maler und Lackierer	9. Einzelhandelskaufmann
10. Gas- und Wasserinstallateur	10. Bürogehilfin
11. Fernmeldehandwerker	11. Rechtsanwaltsgehilfin
12. Maurer	12. Verkäuferin im Nahrungsmittelhandel
13. Tischler	13. Gehilfin in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen
14. Technischer Zeichner	14. Apothekenhelferin
15. Einzelhandelskaufmann	15. Bekleidungsfertigerin

Quelle: Deutscher Bundestag, Zwischenbericht der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft, Drucksache 7/1148, Bonn 1976

zen herrscht, zu erhalten. Schließlich kommt noch eine Portion Abenteuerlust hinzu.⁷⁷ Mehr oder weniger unterstellt wird die Suche nach einem Ehemann. Alles in allem handelt es sich um wenig militärbezogene oder militärkonforme Erwartungen. Die Streitkräfte sind von diesen Vorstellungen her in erster Linie ein Vehikel vertikaler sozialer Mobilität. Zwar dürften die Erwartungen junger Männer, die sich als Freiwillige bewerben, im großen und ganzen ähnlich zivil orientiert sein, es kann aber angenommen werden, daß die jeweils vorausgegangene Sozialisation, die bei Knaben vom Indianerspielen bis hin zu kämpferischen Mannschaftssportarten viele militärraffine Elemente enthält, die Anpassung an das militärische Leben und das Erreichen militärischer Ausbildungs- und Erziehungsziele erleichtert. Für die Frauen, die gesellschaftlich nach wie vor anders, d. h. auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter hin sozialisiert werden und sind, wird es entsprechend schwieriger, sich im Militär zur orientieren. Kommt dann vielleicht noch hinzu, daß persönliche Wünsche hinsichtlich Standort, Tätigkeit oder Fort-

77 Vgl. D. R. Segal, J. G. Buchman und F. Dowdell: Military Service for Female and Black Youth, in: Youth and Society, H. 2/1978; neuerdings: F. Dowdell: Gender Differences in Orientations toward Military Service, Maxwell AFB, OH. 1979 (Manuskriptdruck).

kommen und militärische »Personalführung« nicht auf einem Nenner liegen, ist die Enttäuschung bzw. Frustration naheliegend.

Zum zweiten ist die Struktur der (beruflichen) Vorbildung der jungen Frauen zu berücksichtigen. Wie aus der Tabelle 26 entnommen werden kann, konzentrieren sich in der hier als Beispiel herangezogenen Bundesrepublik gut drei Viertel der weiblichen Auszubildenden auf nur 15 Berufe. Dabei dominieren Dienstleistungsberufe wie Verkäuferin, Friseurin, Industrie- bzw. Bürokaufmann und Arzthelferin. Und gut drei Viertel (74 Prozent) der Frauen in der Bundesrepublik haben Volksschulbildung (Mittlere Reife 11,9 Prozent, Berufsfachschule 9,8 Prozent, Abitur, Hochschule etc. 4,3 Prozent).⁷⁸ Jenseits aller Probleme, die eine solche Bildungs- bzw. Berufsstruktur bei ihrer Abbildung auf die Qualität des Personalbedarfs der Streitkräfte aufwirft, dürfte deutlich werden, daß die (beruflichen) Interessen der Frauen nicht mit den Anforderungen in den militärischen Berufsfeldern konform gehen.

In diesem Zusammenhang stellt sich besonders deutlich das Problem des Rollenmodells. Da in den USA kein weibliches Führerkorps in der Mehrzahl der allmählich geöffneten Verwendungsbereiche vorhanden war, gab es für die dort eingesetzten weiblichen Soldaten keine Bezugspunkte für eine Orientierung, zur Imitation und Identifikation.

Und schließlich dürfte besonders wirksam im Sinne des »Trends zurück« in die gewohnten Verwendungsgattungen sein, daß zivile Anschlußverwendungen für weibliche (Zeit-)Soldaten weitgehend fehlen. Eine weibliche Schirmmeisterin, d. h. Leiterin des Fahrzeugparks einer Kompanie ist beispielsweise bei den derzeitigen gesellschaftlich-wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die in vielen Ländern ja noch Leichtlohngruppen für Frauen beinhalten, als Leiterin einer zivilen Kfz-Werkstatt weitgehend undenkbar.

Problematisch ist schließlich dieses Zurückdrängen der Mehrzahl der weiblichen Soldaten in die »klassischen« Verwendungen, weil oftmals wegen nur einiger interessierter Frauen und aufgrund der Gleichheitsbestimmungen eine aufwendige Infrastruktur eingerichtet und unterhalten werden muß.

Daß die weiblichen Soldaten de facto auf einige wenige Verwendungsbereiche konzentriert sind, hat im Sinne der Effizienz der Streitkräfte positive und negative Folgen. Unter die positiven Konsequenzen gehören die in diesen Bereichen relativ höhere Arbeitszufriedenheit der weiblichen Soldaten, höhere Weiterverpflichtungsbereitschaft, geringere Prozentsätze vorzeitigen

⁷⁸ Vgl. dazu: R. Ermrich: Basisdaten, Bonn-Bad-Godesberg 1974 und: *Deutscher Bundestag*: Zwischenbericht der Enquete-Kommission Frau und Gesellschaft, Drucksache 7/1148, Bonn 1976.

Ausscheidens, ihre bessere Einbindung in die Organisation, da sie nicht isoliert und vereinzelt sind und – soweit die Verwendung im Einklang mit den persönlichen Interessen steht – ihre größere Leistungsbereitschaft. Negative Konsequenzen bestehen vor allem darin, daß die »klassischen« weiblichen Verwendungsbereiche die sind, die auch bei Männern begehrt sind (wie das Freiwilligenaufkommen in diesen Bereichen beweist), so daß ein Konkurrenzdenken entsteht. Auch sind es die Bereiche, die bisher als Auslaufverwendungen für ältere Unterführer dienten. Es können psychologische Probleme entstehen, die das soziale Klima betreffen, wenn ausgerechnet der Bereich militärischen Alltagslebens, in dem es »trocken und warm« ist, von weiblichen Soldaten besetzt ist, während die relativ unangenehmere Tätigkeit im Außendienst ausschließlich Sache der Männer »bleiben muß«. Evident wird dies besonders bei der Marine, wo die Einbeziehung von weiblichen Soldaten für den Innen-, d. h. Landdienst eine Verlängerung der See-Zeiten der Männer bedeutet. Und schließlich wird, jenseits der tatsächlichen Interessen und Möglichkeiten allein durch das Vorhandensein der Barriere ein Gefühl des Benachteiligtseins, der Inferiorität, bei den weiblichen Soldaten am Leben erhalten und genährt⁷⁹, das dann jeweils argumentativ z. B. in die Tagespolitik eingeführt werden kann.

In bezug auf das Organisationsziel der Streitkräfte schließlich ergibt sich ein Dilemma, das mit dem peripheren Stellenwert taktischer Ausbildung in den Ausbildungsplänen für die Verwendungsbereiche, in denen die weiblichen Soldaten eingeplant und eingesetzt sind, zu tun hat. Da zudem diese Bereiche ausdrücklich als wenig »kampforientiert« gekennzeichnet sind und die Frauen deutlich von Kampfverwendungen ausgeschlossen sind, ist auch seitens der dort tätigen weiblichen Soldaten wenig Neigung für eine intensive Kampfausbildung bzw. an entsprechendem Drill zu erwarten. Daß dann bei Übungen oder im Ernstfall wenig gefechtsmäßiges Verhalten an den Tag gelegt bzw. zu erwarten ist, ist dann nur konsequent.⁸⁰ Dieses aber könnte sich für das Überleben ganzer Einheiten nachteilig auswirken.

Bislang nicht angesprochen und nur gestreift werden kann ein weiterer Konfliktbereich: Beschränkt man den Einsatz weiblicher Soldaten auf die »klassischen« Verwendungsbereiche, so werden weibliche Soldaten und zivi-

79 »If there is no possibility of effective equality for women in the military, increasing the number and roles of women in the armed forces will produce greater womens militancy«, (N. Goldman: *The Changing Role of Women in the Armed Forces*, in: *American Journal of Sociology*, H. 4, 1973).

80 *U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences: Women Content in Units: Force Development Test (MAX WAC)*, Alexandria, VA. 1977 und: *C. D. Johnson u. a.: Women Content in the Army - REFORGER 77 (REF WAC 77)*, Alexandria, VA. 1978

les weibliches Personal oft ähnliche Aufgaben parallel zu erfüllen haben.⁸¹ In diesem Fall sind Friktionen vorhersehbar, die sich z. B. auf die dann unterschiedliche Besoldung, Dienstzeit (40 bzw. 35-Stunden-Woche), Überstundenvergütung, Einbindung in die Hierarchie, Streikrecht, Interessenvertretung usw. beziehen.

3.5. *Kampfverwendungen für weibliche Soldaten*

Der vorige Abschnitt war auf das allgemeine Verwendungsspektrum weiblicher Soldaten abgehoben. Es war versucht worden, zu erklären, warum trotz einer Öffnung vieler Ausbildungs- bzw. Verwendungsreihen die weiblichen Soldaten in einigen wenigen Bereichen massiert sind. Dabei wurde ein zentraler Diskussionspunkt, der mit der Einbeziehung weiblicher Soldaten in Streitkräfte verknüpft ist, nämlich die Frage der Kampfverwendungen (»Combat-Function«), nur gestreift. Wegen ihrer prinzipiellen, weitreichenden Bedeutung soll sie im folgenden gesondert diskutiert werden.

Vorauszuschicken bzw. nochmals darauf hinzuweisen ist, daß die Bedeutung des Begriffes »Kampf« (bzw. »Combat«) nicht eindeutig ist, weder international noch im nationalen Rahmen (z. B. zwischen Teilstreitkräften), noch wie das Beispiel USA zeigt – historisch, insofern als zu Zeiten großen Personalmangels anderen Definitionen der Vorzug gegeben wird.⁸²

Weltweit wird demoskopisch eine Aversion gegen die Ausbildung und Verwendung von Frauen für Kampfaufgaben konstatiert.⁸³ Im wesentlichen sind dafür die Begründungen heranziehbar, die schon im Zusammenhang mit der eingeschränkten Verwendungsbreite auf einige wenige Bereiche aufgeführt wurden, wobei die tatsächliche oder vorgeblich geringere physische Leistungsfähigkeit, Ausdauer und Streßtoleranz der Frau im Vordergrund stehen. Hinzu kommen eher psychologische Argumentationen, die bei der Diskussion, ob weibliche Soldaten z. B. in der Instandsetzung Dienst tun können oder sollen, nur wenig angerührt sind, die sich aber voll ins Feld

81 Lt. Weißbuch 1979 (hrsg. vom *Bundesminister der Verteidigung*, Bonn 1979, S. 246) arbeiten in der Bundeswehr »46 840 Frauen, das sind mehr als ein Viertel aller zivilen Mitarbeiter« (d. h. 26,0 Prozent von 180 093 zivilen Mitarbeitern); »36 Prozent der Frauen sind in Dienststellen der Bundeswehrverwaltung und im Ministerium, 64 Prozent haben ihren Arbeitsplatz in der Truppe. 5783 Frauen sind teilzeitbeschäftigt.«

82 C. Lanburn: *Role of Women in Today's Military*, in: J. B. Keeley (Ed.): *The All-Volunteer Force and American Society*, Charlottesville 1978.

83 Vgl. G. H. Quester: *Women in Combat*, in: *International Security*, H. 4/1977.

führen lassen, wenn es z. B. um die Gefechtsausbildung bzw. den Gefechtsdienst von weiblichen Soldaten geht: Zumindest in den westlichen Kulturen scheint es demnach zum einen eher akzeptabel zu sein, daß ein Mann in der kriegerischen Auseinandersetzung tötet und getötet wird als im Vergleich dazu eine Frau. Zugrunde liegt – oft unausgesprochen – die Vermutung, daß das Leben einer Frau wertvoller sei als das des Mannes.⁸⁴ Zum anderen ist auf das bisherige gesellschaftliche Rollenverständnis zu verweisen, nach dem mehrheitlich der Frau die Rolle der sorgenden Mutter und Geliebten, dem Mann aber die des Beschützers, Eroberers und Kriegers bzw. Jägers zugewiesen ist. Formuliert man dieses prosaischer und bezieht man sich auf Befunde der Sozialwissenschaften, »dann setzt sich das positive (Auto-)Stereotyp der Frau aus folgenden Komponenten zusammen:

- einer positiven sozialen Orientierung, die mit sozialer Abhängigkeit verbunden ist (z. B. freundlich, emotional, taktvoll, sensitiv, zärtlich, abhängig, sicherheitsbedürftig)
- einer Orientierung an körperlicher Attraktivität (z. B. Interesse am Aussehen).

Das positive (Auto-)Stereotyp des Mannes umfaßt folgende Komponenten:

- eine primär neutrale oder negative soziale Orientierung, die mit Impulskontrolle und sozialer Unabhängigkeit verknüpft ist (z. B. aggressiv, dominant, selbstbehauptend, kompetitiv, objektiv, emotional kontrolliert, unabhängig)
- eine sekundäre, positive soziale Orientierung (z. B. freundlich, zärtlich)
- eine instrumentelle Orientierung, die sowohl sachliche Kompetenzen wie die zum Berufserfolg notwendigen psychischen Kompetenzen umfaßt (z. B. technisch-mathematisches Interesse, bzw. technisch-mathematische Fähigkeiten, intelligent, analytisch, rational-objektiv, emotional unabhängig, durchsetzungsfähig).⁸⁵

Diese Rollenbilder wurden historisch jeweils im großen und ganzen verifiziert, sieht man von einzelnen »kriegerischen« Frauen (z. B. Molly Pitcher, Flora Sanders, Hannah Snell, Johanna von Orleans)⁸⁶ und einigen Situationen im Zusammenhang umfassender Kriegshandlungen (Partisanenkampf etc.) ab. Hinzu kommt, daß sich der Gesetzgeber diese Rollenklischees weitgehend zu eigen gemacht und sie in die Gesetzgebung eingebracht hat.

84 Vgl. *M. Wechsler Segal*: a.a.O.

85 *B. Neuendorff-Bub*: Stereotype und geschlechtstypisches Verhalten, in: R. Eckert (Hrsg.): *Geschlechtsrollen und Arbeitsteilung*, München 1979.

86 *F. Downey*: *The Spirit of Boadicea. Women in War*, in: *Army*, H. 7/1975; *P. Samuel*: *Amazonen, Kriegerinnen und Kraftfrauen*, München 1979.

Zudem wirken sich wohl die aus der Historie fehlenden Vorerfahrungen (sieht man einmal von der alten Geschichtsschreibung ab) zur Gefechtswirksamkeit weiblicher Soldaten als ein Hemmnis aus, die Ausbildung und Einplanung von Frauen für Kampfverwendungen zu betreiben. Diese ungeklärte Effektivität und Effizienz sind, gerade weil sie nicht oder nur wenig empirisch belegt werden können, Anlaß für vielfältige Spekulationen. Es wird dabei schon davon ausgegangen, daß diese Frage nicht generell zu beantworten ist und daß ja auch nicht jeder Mann für das Gefecht geeignet ist. Die eigentliche Frage lautet daher, ob Frauen sich im Durchschnitt in die Richtung verminderter oder vermehrter Gefechtswirksamkeit auswirken. Beim Versuch, diese Frage zu beantworten, wird z. B. vermutet, daß weibliche Soldaten entweder besonders blutrünstig, brutal und grausam⁸⁷ oder zu wenig kämpferisch-aggressiv sein könnten. In bezug auf den Gegner wird angenommen, dieser würde erbitterter kämpfen, da er es mit seiner »Mannesehre« nicht vereinbaren könne, sich z. B. weiblichen Soldaten zu ergeben.⁸⁸ Oder aber: Es wird damit gerechnet, daß (beim Gegner) eine »Aggressionshemmung« eintritt, »denn ein Soldat schießt nach keinem Weib.«⁸⁹ Ferner findet sich die Annahme, daß im Gefecht Männer die ihnen ansozialisierte kulturspezifische Ritterlichkeit nicht ablegen könnten und sich so unnötigen Risiken bei der Beschützung verwundeter oder von Gefangennahme bedrohter weiblicher Kameraden aussetzen könnten.⁹⁰ Auch Argumente erotisch-sexuellen Inhalts werden angeführt: Demnach sollen unter den Streßverhältnissen des Gefechts Verhaltensweisen ausgelöst werden, die der Auftrags Erfüllung entgegenstehen (»mating instead of fighting«).⁹¹ Oder es wird auf Ereignisse in einem der letzten Nah-Ost-Kriege verwiesen, wo die Verstümmelung oder Vergewaltigung kriegsgefangener weiblicher Soldaten der Streitkräfte Israels wohl in Sicht- und Hörweite der israelischen Front sich verheerend auf die Kampfmoral der Soldaten ausgewirkt haben soll⁹², und schließlich wird vermutet, daß die Anwesenheit weiblicher Soldaten in der Gefechtszone einen wesentlichen Motivationsfaktor für den (männlichen) Soldaten weitgehend unwirksam mache: Die Verteidigung von Frau und Kind zu Hause.

87 Vgl. *Ch. Owen*: No more heroes, London 1975; *Ch. Owen* (Ed.): The Future of Women in the Armed Services, in: Journal of RUSI, H. 3/1978; *Janssens*, De Vrouwendienst in de Strijdkrachten, Brüssel 1976; *J. D. Truby*: Women at War. A Deadly Species, Boulder 1977.

88 *B. v. Jhering*, Frauen an die Front?, in: Die Zeit vom 15. 2. 1980.

89 *H. Wittmann*: Erinnerungen der Eisernen Schar Berthold, Oberviechtach 1926.

90 *R. Dudgey*: Women in Combat, in: US News and World Report vom 3. März 1980, S. 30.

91 Vgl. *Ch. C. Maskos*: The Enlisted Ranks in the All-Volunteer Force and American Society, Charlottesville 1978; und: *K. Theweleit*: Männerphantasien, Bd. 1, Reinbek 1980.

92 Vgl. *D. Raz*: Statement, in: *Ch. Owen* (Ed.): a.a.O., S. 3.

Bezogen auf mögliche strategisch-taktische Szenarien laufen viele der angeführten Argumente in der Befürchtung zusammen, daß Einheiten, in denen Frauen Dienst tun, ein bevorzugtes Angriffsziel bilden könnten, da von ihnen weniger Widerstand zu erwarten sei.⁹³

Seitens der Emanzipationsbewegung wird dagegeng gehalten, daß Frauen den Zugang zu Kampfverwendungen zu verwehren bedeute, sie generell als nicht gleichberechtigt bzw., da »Bürger sein« lange Zeit mit dem Recht Waffen zu tragen verknüpft war, sie nicht als vollwertige Bürger⁹⁴ oder als »Halbmensch«, »der nur für bestimmte Dienste zu gebrauchen ist«⁹⁵ zu akzeptieren. Auch wird gefragt, womit es legitimiert werden könne, daß den Männern von vornherein die größeren Risiken auferlegt werden.⁹⁶ Und: »Es erscheint lächerlich, a priori sämtliche Frauen von gewissen Funktionen ausschließen zu wollen, wenn man sämtliche Männer a priori für imstande hält, sie zu erfüllen«⁹⁷ bzw. »von der Möglichkeit, den eigenen Frieden auch selbst zu verteidigen und notfalls sogar erkämpfen zu können – davon können und dürfen Frauen sich nicht länger ausschließen lassen«.⁹⁸

Auf einer anderen analytischen Ebene, einer abstrakteren, läuft diese Diskussion zweigleisig ab. Einerseits dreht sie sich um die Frage, inwieweit die Ausbildung von Frauen für den Kampf bzw. das Gefecht gesellschaftlich erwünscht sein könne, insofern als damit Persönlichkeitsveränderungen der betroffenen Frauen auf individueller Ebene im Sinne z. B. größerer Militanz auf gesellschaftlicher Ebene die Militarisierung der anderen Bevölkerungshälfte einherginge und so längerfristig möglicherweise das Verhältnis der Geschlechter zueinander, d. h. die Balance zwischen Mann und Frau bzw. die Geschlechtsrollen in der Gesellschaft, verändert würden.⁹⁹ Wohl überzeichnet wird bereits von Frauen gesprochen, die nach ihrer militärischen Ausbildung als »Halbmänner« in der kommenden Gesellschaft fungieren, in der dann, da die Geschlechter zunehmend »gleich« würden, der Hermaphrodit das Ideal des neuen Lebensstils darstelle.¹⁰⁰ Andererseits, das ist der zweite einschlägige Diskussionspunkt, wird, je nach politischer Einschätzung des Stellenwertes der Streitkräfte, entweder befürchtet oder erhofft, daß durch

93 Vgl. F. W. Seidler: a.a.O., S. 279.

94 Vgl. D. R. Segal, N. S. Kinzer und J. C. Woelfel: The Concept of Citizenship and Attitudes Toward Women in Combat, in: Sex Roles, H. 4/1977.

95 G. Bartsch: a.a.O., S. 186.

96 Vgl. R. Leider, Muddling through won't do, a.a.O.

97 Vgl. V. Werner: a.a.O.

98 A. Schwarzer: in: Der Spiegel, H. 46/1978 und R. Wurms, Frauen ins Militär – ein befreiender Schritt?, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, H. 8/1979.

99 Vgl. G. Natzio: The Future of Women in the Armed Forces, in: Journal of RUSI, H. 4/1978.

100 So E. v. Kühnelt-Leddihn: Jenseits der Barbarei, a.a.O.

die Einbeziehung von Frauen speziell in Kampfverwendungen das Militär viel von seinem »Biß« verliere, es also entmythologisiert, feminisiert, »zivilisiert«, bzw. »humaner« würde¹⁰¹, da unterstellte oder tatsächlich vorhandene spezifisch weibliche Eigenschaften wie z. B. Humanität, Friedfertigkeit und Toleranz auch durch militärisches Training nicht wegsocialisiert werden könnten, bzw. die weiblichen Reize die Männer von ihren militärischen Aufgaben ablenken würden. Und: Wenn Frauen an der Seite von Männern Waffen tragen, dann verwischt sich die Grenze zwischen dem aktiven Krieger und dem passiven Zivilisten. Es resultiert ein »Volk in Waffen«. Dabei wird die Unterscheidung zwischen bewaffneter und unbewaffneter Gesellschaft obsolet.¹⁰² Daß so der »sui-generis-Anspruch« für den Soldatenberuf gänzlich hinfällig wird, sei nur am Rande erwähnt.

Die Einbeziehung von Frauen in Kampfverwendungen bzw. die Verwehrung des Zuganges wird nicht nur vor dem Horizont gesellschaftlicher Folgen diskutiert, sondern auch im Hinblick auf mögliche Konsequenzen für die Organisation der Streitkräfte. Hier wird zunächst befürchtet¹⁰³, daß die Definition über den Begriff »Kampf« – nach der ein Teil der Soldaten, der weibliche nämlich, davon ausgeschlossen bleibt – das Selbstverständnis des Militärs als einem vom Bewußtsein her homogenen Sozialkörper betrifft. Es entstünden so Gruppen, die sich subjektiv nach ihrer »Kampfnähe« jeweils verschieden definieren. Es würden Wertsysteme in den Vordergrund drängen, die stärker auf dem Unterschied Mann-Frau fußen als auf traditionellen militärischen Verhaltensorientierungen. Somit werde die als notwendig erachtete gemeinsame Kommunikationsbasis verlassen und längerfristig die Handlungsfähigkeit der Organisation betroffen. Auch könne die Massierung der weiblichen Soldaten in einige wenige Verwendungsbereiche dazu führen, daß diese im Bewußtsein der Streitkräfte feminisiert würden.¹⁰⁴ Von weiblichen Soldaten hin zu Zivilisten, mindestens zu paramilitärischen Organisationen, ist es dann nur noch ein kleiner Schritt bzw. die Frage liegt nahe, ob es dann nicht von vornherein ratsamer sei, die Kampfunterstützung und die Verwaltung der Kampfaufgaben paramilitärischen Verbänden zu übergeben oder gar in den Zivilbereich auszulagern.

Anzunehmen ist auch, daß die Definition von »Kampf« zu einer Verrechtlichung der Beziehungen der geschlechtsbezogenen militärischen Gruppierungen führt. Als ein Beispiel von vielen denkbaren Bereichen sei die Frage einer

101 Vgl. *P. Parnaf*: Gleiches Recht, egal, wie unmenschlich es ist? in: *Courage*, H. 9/1979.

102 Vgl. *M. D. Feld*, *Arms and the Women: Some General Considerations*, in: *Armed Forces and Society*, H. 4/1978.

103 Vgl. *F. D. Margiotta* (Ed.): *The Changing World of the American Military*, Boulder 1979.

104 Vgl. *M. D. Feld*: a.a.O.

»Kampftruppenzulage« angesprochen, auf die wohl sehr schnell Anspruch erhoben würde und die dann nur an Männer auszuzahlen wäre. Dies aber könnte sehr weitreichende gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen nach sich ziehen.

Militärische Wirksamkeit wird häufig mit sozialer Homogenität und Kohäsion gleichgesetzt.¹⁰⁵ In der Vergangenheit waren militärische Eliteeinheiten definiert sowohl durch ihre Exklusivität, d. h. durch ihre Distanz »vom Rest« hinsichtlich z. B. ihres gemeinsamen glorifizierten Risikos als auch durch ihre internen Verbindungen, ihre Kohäsion als verschworene »Männergemeinschaft«. Der Einbezug heterogener, urbaner Massen war vielleicht eine militärische Notwendigkeit. Aber diese sind nicht der Stoff, aus dem Legenden entstehen. Die Integration von Frauen, speziell in Kampfverwendungen berührt wesentlich dieses Bedingungsgefüge auf zwei Ebenen:

Zum einen würden militärische Einheiten so noch stärker repräsentativ für die Zusammensetzung der Bevölkerung, und damit (noch) weniger elitär. Inwieweit davon die »Produktivität« betroffen wird, ist dann die entscheidende Frage. Gegner von Frauen in Uniform haken hier ein: Durch den Wegfall der elitären Komponente würde die Kampfmotivation verringert. Dagegen wird behauptet, daß dem eine romantische Anschauung zugrunde liege, die wenig mehr gemeinsam habe mit den Verhältnissen moderner Gesellschaften. Die demokratische Gesellschaft benötige keine Einheiten mit elitärem Selbstverständnis, die mehr ihren eigenen Vorstellungen und Mythen als den Werten der sie umgebenden Gesellschaft verhaftet sind. Und: Der Funktionalwert moderner Streitkräfte hängt stärker von ihrer Professionalität und ihrer sozialen Akzeptanz in der sie umgebenden Gesellschaft ab. Der sozialen Akzeptanz aber und somit der Legitimation der Streitkräfte insgesamt sei es nur förderlich, wenn auch die zweite Hälfte der Bevölkerung vom Militär betroffen sei. So würden die Verbindungen zwischen Militär und Gesellschaft gestärkt und nur so könnten die Streitkräfte die psychologische wie materielle Unterstützung erhalten, die sie benötigen.¹⁰⁶

Demokratie erfordert aktive Bürger, die zum politischen Engagement bereit sind. Auf der anderen Seite kann, so die Engagementbereitschaft einen Schwellenwert überschreitet, sie auch dazu führen, daß Entscheidungen erschwert werden. Man könnte hier nun vermuten, daß die mit der Einbeziehung von Frauen ins Militär notwendig einhergehende Aktivierung und Emotionalisierung eines großen bislang sich wenig betroffenen bzw.

105 Vgl. neuerdings: *P. L. Savage* und *R. A. Gabriel*: Cohesion and Disintegration in the American Army. An Alternative Perspective, in: *Armed Forces and Society*, H. 3/ 1976.

106 Vgl. zu diesem Abschnitt *M. D. Feld*: a.a.O.

interessiert fühlenden Bevölkerungsteiles möglicherweise die Sicherheits- und Militärpolitik noch vielschichtiger machen könnten.¹⁰⁷

Frauen von Kampfverwendungen auszuschließen, heißt einerseits, nur einige wenige Verwendungsreihen zu sperren, es heißt andererseits aber auch – zumindest im Heer – ein Drittel bis zur Hälfte aller Dienstposten zu verweigern, da der Großteil der Dienstposten in den Streitkräften in den Kampftruppen angesiedelt ist. Bei der derzeit üblichen Beförderungspraxis bedeutet die Zugangsverweigerung gleichzeitig eine Benachteiligung bei Beförderungen, insofern, als für eine Reihe der wichtigsten Führungspositionen Erfahrungen in »Kampfverwendungen« vorausgesetzt werden. Weibliche Offiziere und Unteroffiziere würden deshalb von vornherein benachteiligt sein. Jenseits aller angeführten Diskussionspunkte besteht derzeit wenig Interesse von Frauen an Kampfverwendungen, wie seitens der Männer wenig Neigung festzustellen ist, Frauen dort zu akzeptieren.¹⁰⁸ Somit kompliziert sich die Situation. Werden Frauen nicht zugelassen, wird die Barriere jenseits aller tatsächlichen Interessen stets ein Anlaß für (politischen) Streit sein. Werden die Frauen einbezogen, sind die Konsequenzen für die Streitkräfte wie die Gesellschaft längerfristig schwer zu prognostizieren. Kürzerfristig werden die Kosten (Infrastruktur) mit dem Nutzen (wenig Interesse) kollidieren. Dabei ist insgesamt noch nicht absehbar, wie die bis hierher dargestellte einschlägige Diskussion sich darstellen und zu welchen Ergebnissen sie kommen wird, wenn die bislang hypothetischen und hoffentlich so bleibenden Situationen der Verweigerung von konkreten Gefechtsaufträgen durch weibliche Soldaten und/oder die Bergung der Leichen gefallener weiblicher Soldaten eingetreten sind.

3.6. Zur Ökonomie weiblicher Soldaten

Überlegungen ökonomischen Inhalts im Militär sind stets von einem grundsätzlichen Problem berührt: Zwar sind meist die je erforderlichen Kosten in

107 Vgl. dazu: *G. F. Will: Women in Foxholes or on Pedestals?*, in: *International Herald Tribune* vom 14. 2. 1980. Will zitiert z. B. eine einflußreiche Feministin: »If women were in the decision-making positions, I doubt that the solution to the current situation would be couched in military terms. Women would look for other solutions.«

108 *C. Landrum*: (a.a.O.) konstatiert, daß lediglich 50 Prozent der weiblichen Soldaten der US-Streitkräfte Interesse an einer Kampfverwendung hätten. Vgl. dazu auch das bisher vorliegende demoskopische Material, auch aus der Bundesrepublik. Für die USA: *D. R. Segal, N. Scott Kinzer und J. C. Woelfel*: a.a.O., S. 469: »Attitude data collected from both Army and Civilian Samples show public opinion to be opposed to women in combat.«

Mark und Pfennig angebbar, der damit erreichbare Nutzen aber ist nicht oder nur künstlich in Geldwert umsetzbar. Denn sowohl »Sicherheit« als auch »Kampfkraft« oder »Gefechtswirksamkeit« sind abstrakte Größen, die sich nicht quantifizieren lassen. Von diesem Dilemma ist auch die Einbeziehung weiblicher Soldaten in Streitkräften betroffen. Der aus der Integrierung konkret resultierende Nutzen kann nicht genau veranschlagt werden. Wenn im folgenden dennoch versucht wird, in der gebotenen Abstraktion einige Überlegungen anzustellen, so kann dies im wesentlichen damit begründet werden, daß - wie dargestellt - beim derzeitigen Planungsstand die Einbeziehung weiblicher Soldaten in die Bundeswehr nur *eine* von mehreren Möglichkeiten darstellt, anstehende Personalprobleme zu lösen. Dieser Alternativcharakter aber legt es nahe, Kriterien aufzusuchen, die es ermöglichen, diese Lösungsmöglichkeit *begründet* zu übernehmen oder zu verwerfen.¹⁰⁹ Zwar kann Effizienz nicht das einzige Ziel einer Gesellschaft sein, aber gerade im Bereich der militärischen Sicherheit ist sie nicht nebensächlich. Somit geht es auch darum, die knapper werdenden Ressourcen im Hinblick auf ihre Verwendungsalternativen optimal zu verplanen und einzusetzen.¹¹⁰

Setzt man voraus, daß gleiche Bezahlung für Mann und Frau im Militär gewährleistet ist, daß also der gleiche Rang bei gleicher Verpflichtungszeit, gleichem Lebensalter, gleichen Qualifikationen, gleichem familiären Status in vergleichbarer Situation gleichen Sold bzw. gleiche Entlohnung bedeuten, so bieten sich vier voneinander trennbare Bereiche an, die für vergleichende ökonomische Erwägungen herangezogen werden können. Erstens und besonders augenfällig sind die im großen und ganzen einmaligen Kosten für die Anpassung des Militärapparates an weibliche Soldaten anzusetzen. Zweitens sind die laufenden Kosten in Rechnung zu setzen. Da Gleichheit der Besoldung von Mann und Frau hier vorausgesetzt ist, militärische »Leichtlohngruppen« prinzipiell nicht vertretbar erscheinen, also ausgeblendet sind, läuft dieser Kostenbereich auf ein Kalkül von Fehlzeiten hinaus. Kosten, die nicht direkt von der Militärperson verursacht werden, sondern von den von ihr abhängigen Familienmitgliedern, ergeben den dritten Bereich. Da angenommen werden kann, daß eine jede militärische Ausbildung kostenintensiv ist, liegt viertens die Frage nahe, wie lange der bzw. die Ausgebildete den Streitkräften zur Verfügung steht und mit welcher Häufigkeit bzw. Wahrscheinlichkeit bei Zeitsoldaten mit Anschlußverpflichtungen zu rechnen ist.

109 Vgl. zu diesem Abschnitt besonders *M. Binkin* und *S. J. Bach*: *Women and the Military*, Washington D. C. 1977, S. 53-71 und: *Office of the Assistant Secretary of Defense*: *Use of Women in the Military*, Washington D. C. 1978.

110 Vgl. *S. Borner*: *Effizienz, allgemeine Wehrpflicht und Milizsystem*: Ein paar kritische Gedanken aus preistheoretischer Sicht, in: *SAMS-Informationen*, H. 2/1978.

Wegen des bereits betonten abstrakten Charakters des Ausgangsproblems und der bislang eher schmalen empirischen Basis gilt, daß alle nachfolgenden Überlegungen lediglich kursorischen bzw. akzidentellen Charakter haben, sie also keinen umfassenden Anspruch einlösen können.

In den ersten Bereich, den der Anpassung der Streitkräfte an weibliche Soldaten, werden prima vista infrastrukturelle Kosten, und da wohl die erforderlichen Umbauten in den Unterkünften gerechnet. Die dafür einzuplanenden Mittel dürften jedoch vergleichsweise gering einzuschätzen sein, bezieht man sich auf die erforderlichen Veränderungen und Neuanschaffungen im Bereich der Ausrüstung. Diese reichen von der Schaffung und Einführung völlig neuer Uniformen und Ausrüstungsstücke über die Änderung bzw. Ergänzung der Konfektionsgrößen vorhandener Ausrüstungsgegenstände bis – das dürfte besonders ökonomisch ins Gewicht fallen – zur Anpassung von Konsolen, Displays, Armaturen, Bedienungshebeln usw. an die weibliche Anatomie und Physiologie. Mag der Unterschied im Leistungsvermögen zwischen Mann und Frau für eine wirksame Tätigkeit in vielen oder dem Großteil militärischer Verwendungsbereiche vom Prinzip her oder tatsächlich irrelevant sein, für die sachgemäße Handhabung von Waffen und Gerät ist er entscheidend. Zwei besonders folgenreiche anthropometrische Daten sollen dies exemplarisch belegen:¹¹¹

- 97 Prozent der 18 Jahre alten Frauen haben eine Sitzhöhe von 90 cm oder darunter, während drei Viertel aller 18 Jahre alten Männer weit darüber liegen.
- Die durchschnittliche Körperlänge bei 18-jährigen Frauen beträgt derzeit 162,5 cm, bei gleichaltrigen Männern dagegen 174,5 cm. Dabei sind etwa 90 Prozent der Mädchen kleiner, aber etwa drei Viertel der Männer größer als 170 cm. (Vgl. Tabelle 27)

Obgleich es bei beiden Beispielen jeweils nur um Differenzen von wenigen Zentimetern geht, kann davon die effiziente, sichere und unfallfreie Bedienung von Waffen und Gerät abhängen.

Weniger augenfällig, deswegen aber vor den erforderlichen Aufwendungen nicht ignorierbar, ist ein weiterer umfangreicher Kostenbereich, der durch die Anpassung der Militärorganisation an weibliche Soldaten aktualisiert wird. Gemeint ist die Schaffung all der Regularien, die gegeben sein müssen, daß die Integrierung möglichst friktionsfrei vonstatten gehen kann. Hierher gehört der Entwurf von z. B. Lehrplänen, Vorschriften, disziplinarer Regelungen, Verhaltensrichtlinien bzw. -empfehlungen usw.

¹¹¹ Daten aus: Documenta Geigy, Basel 1960.

Tabelle 27

COMPARISON OF MALE-FEMALE ANTHROPOMETRIC DATA				
Anthropometric Feature	Female 98th Percentile Measurement (in.) (Reference 1)	Equivalent Male Percentile (Reference 2)	Male 2nd Percentile Measurement (in.) (Reference 2)	Equivalent Female Percentile (Reference 1)
1. Sitting height	36.30	50.90	33.76	53.75
2. Eye height, sitting	31.57	51.67	29.19	56.56
3. Functional reach	32.32	72.50	28.87	42.50
4. Bifidoid diameter	18.53	38.75	16.87	69.50
5. Buttock-knee length, sitting	24.80	77.94	22.08	32.50
6. Buttock-popliteal length, sitting	21.25	92.37	17.81	18.70
7. Popliteal height, sitting	17.76	69.62	15.60	20.40
8. Elbow rest height	11.02	92.22	7.26	4.35

1) Aerospace Medical Research Laboratory. Anthropometry of Air Force Women, by C. E. Clauser et al. Wright-Patterson Air Force Base, Ohio, AMRL, April 1972. (AD-743113).

2) U. S. Naval Air Engineering Center. Anthropometry of Naval Aviators - 1974, by E. C. Gifford et al. Philadelphia, Pa., USNAEC, 8 Oct 1965. (AD 626-322).

Quelle: Office of the Under Secretary of Defense, Minutes of the Tenth Training and Personnel Technology Conference, Washington DC 1978

Für den zweiten Bereich, dem der laufenden Kosten, werden für weibliche Soldaten an erster Stelle Abwesenheit aufgrund von Schwangerschaft und Monatsbeschwerden (Menses) genannt. Während nach den vorliegenden Daten aus den USA Fehlzeiten wegen Monatsbeschwerden vergleichsweise selten vorkommen und entsprechend wenig zu Buche schlagen, verhält es sich anders mit Schwangerschaften. Nach einer Statistik des US-Heeres werden jedes Jahr 8 Prozent der weiblichen Soldaten schwanger¹¹²; neuere Daten lassen es geraten sein, diese Zahl mittlerweile höher anzusetzen¹¹³; die Quote der gebärenden weiblichen Soldaten wird mit 5,4 Prozent ihrer Gesamtstärke pro Jahr angegeben. Die ausgetragene Schwangerschaft bringt dabei durchschnittlich 105 Tage Fehlzeit mit sich (= 29 Prozent eines

112 Office of the Assistant Secretary of Defense: a.a.O., S. 27. - Nach M. Wechsler Segal: a.a.O., liegt der Anteil mit 15 Prozent für 1977 bereits erheblich höher!

113 z. B. W. v. Raven: Mangel an Rekruten gefährdet »Big Lift« in: Die Welt vom 15. 9. 1979.

»Mann«jahres). Für das US-Heer bedeutet dies jährlich im Endeffekt 200 000 Fehltag bzw. eine durchschnittliche Reduzierung der Gesamtstärke weiblicher Soldaten von 3,8 Prozent. Dieses Minus durch ein entsprechend höheres Personal-Soll neutralisieren zu wollen, hat sich dabei als undurchführbar erwiesen, da nicht von vornherein einkalkulierbar ist, welcher (spezialisierte) Dienstposten wegen Schwangerschaft wann nicht besetzt ist. Und wegen der Spezialisierung kommt es offensichtlich häufiger vor, daß die Funktionstüchtigkeit ganzer Einheiten wegen Schwangerschaft zentraler Funktionsträger – zumindest partiell – eingeschränkt ist.

Die angeführten Zahlen sind um so bemerkenswerter, als man ja nicht nur davon ausgehen kann, daß die üblichen Verfahren der Empfängnisverhütung bei der heutigen Jugend bekannt sind, sondern auch davon, daß in den US-Streitkräften auf Fragen der Empfängnisverhütung im Rahmen der Sanitätsausbildung bzw. der sanitätsdienstlichen Betreuung besonders eingegangen wird.

Möglicherweise sind die (dennoch) eintretenden Schwangerschaften, da sie (noch) die Möglichkeit eröffnen, in allen Ehren (»honorable discharge«) aus dem Kontrakt »auszusteigen«, auch ein Indikator für Berufsunzufriedenheit. Die in den Überseeestandorten der US-Armee (z. B. Europa) erhöhten Prozentwerte an Schwangerschaften deuten darauf hin. Im übrigen erinnern diese Umstände an die Frühzeit der Bundeswehr, als die Vortäuschung bzw. Manifestation homosexuellen Verhaltens häufig dazu diente, eine eingegangene Verpflichtung zu lösen.

Weitere Ursachen für Fehlzeiten sind Alkohol- und Drogenmißbrauch, sowie, häufig davon verursacht bzw. in einem gemeinsamen Bedingungs Zusammenhang stehend, Eigenmächtige Abwesenheit/Fahnenflucht. Erfahrungswerte dazu gibt Tabelle 17 wieder. Demnach sind (in der US-Marine) die Fehlzeiten der weiblichen Soldaten hinsichtlich dieser Fehlzeitenkategorien im Durchschnitt geringer. Neuerdings wird allerdings vermutet, daß mit höherem Anteil weiblicher Soldaten an der Gesamtstärke, mit zunehmender Emanzipation und Gleichbehandlung der Frauen und abnehmendem formalen Bildungsniveau der weiblichen Soldaten die Differenz zu den Männern hinsichtlich disziplinar bedingter Fehlzeiten bald egalisiert wird.¹¹⁴

In der Tabelle 17 fehlt die durchschnittliche Dauer von Ausfällen wegen Krankmeldungen. Offensichtlich wegen der auf der Hand liegenden Problematik solcher Statistiken werden sie entweder nicht geführt oder sind nicht zugänglich. Einen (vagen) Anhaltspunkt geben Zahlen, die aus der amerikanischen Wirtschaft stammen. Demnach sind berufstätige Frauen tendenziell

114 So M. Wechsler Segal: u.a.O., S. 113.

jährlich länger wegen Krankheit arbeitsunfähig als Männer (5,1 Tage gegen 4,8 Tage, s. o.). Über die Art der Krankheiten, soweit sie zur Aufnahme in Krankenstationen, Lazaretten etc. führen, liegen für die Streitkräfte Statistiken vor¹¹⁵: Am häufigsten sind demnach Erkrankungen der Atmungsorgane (16 Prozent), Psychische Störungen (»Mental Disorders«, 14 Prozent), Verletzungen (13 Prozent) und Beschwerden im Kontext von Schwangerschaften (8 Prozent) die Ursachen für Einweisungen (vgl. Tabelle 28). An diesen Zahlen erscheint die Häufigkeit der psychischen Störungen besonders bemerkenswert. Unklar ist allerdings, was sie besagt. Ertragen weibliche Soldaten die Situation nicht oder werden Anpassungsschwierigkeiten weiblicher Soldaten vor der Meßlatte herkömmlicher militärischer Normen besonders schnell als psychische Störungen diagnostiziert?

Im thematischen Zusammenhang mit den Fehlzeiten liegt es nahe, auf ein damit verknüpftes Problem, das der Alarmierbarkeit weiblicher Soldaten einzugehen. »Alarmierbarkeit« meint dabei, daß alle Angehörigen der Streitkräfte kurzfristig in der Lage sein sollten, Heim und Familie zu verlassen und für militärische Aufträge verfügbar zu sein. Man kann wohl davon ausgehen, daß weibliche Soldaten, die gerade schwanger sind, wenig oder gar nicht alarmierbar sind. Hier kommt hinzu, daß aufgrund nichtehelicher Elternschaft, im Gefolge einer zunehmenden Scheidungshäufigkeit oder aus überzeugter Ablehnung der Institution Ehe die Zahl alleinstehender Eltern (beiderlei Geschlechts) in den westlichen Industrienationen vergleichsweise hoch (mit noch steigender Tendenz) zu veranschlagen ist. Dies ist insofern bedeutsam, als nicht ständig eine Aufsichts- bzw. Betreuungsperson für die Kinder verfügbar ist. Somit muß entweder das Militär geeignete Vorkehrungen treffen, um bei Alarm die Betreuung der Kinder zu übernehmen (Militärkindehorter), oder aber die Betreffenden sind und bleiben unabhkömmlich. Beim Manöver REFORGER 1977 konnten z. B. etwa 30 Prozent der weiblichen Soldaten (und 15 Prozent der Männer) aus den Manövereinheiten der US-Streitkräfte nicht ausrücken.¹¹⁶

Die Einbeziehung von weiblichen Soldaten in die Streitkräfte fördert bzw. beschleunigt einen Trend, der ohnehin zu beobachten ist:¹¹⁷ Die Streitkräfte bewegen sich weg von einer Organisation von Ledigen hin zu einer Organisation, in der zunehmend mehr Organisationsmitglieder verheiratet sind bzw. Familie haben. Gefördert wird dieser Trend durch die Tendenz, früher

115 z. B. *A. Hoiberg: Women in the Navy: Performance, Health and Motherhood*, San Diego 1979 (Manuskriptdruck); *A. Hoiberg: Health Care Needs of Women in the Navy*, in: *Military Medicine*, H. 2/1979.

116 Vgl. *C. D. Johnson u. a.: REFWAC*, a.a.O.

117 Vgl. dazu *F. D. Margiotta (Ed.)*, a.a.O.

Tabelle 28

Noneffective Days for Enlisted Navy Women by Major Disease Category and Calendar Year, Rank Ordered by Total Days Lost						
Disease Category	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Mental Disorders	5 467	4 165	4 536	5 257	9 056	9 509
Complications of Pregnancy, Child-birth, and the Puerperium	724	860	1 191	2 349	5 095	12 372
Accidents, Poisonings, and Violence	2 565	2 937	2 930	3 502	4 941	4 189
Diseases of the Musculoskeletal System and Connective Tissue	1 839	2 081	2 561	3 613	5 287	5 074
Infective and Parasitic Diseases	1 966	1 586	2 003	2 858	4 065	3 962
Diseases of the Digestive System	1 596	1 526	1 514	2 343	4 117	4 635
Diseases of the Genitourinary System	1 461	1 085	1 533	2 889	4 072	4 330
Diseases of the Respiratory System	1 450	1 118	1 647	2 926	4 280	2 892
Symptoms and Ill-defined Conditions	935	1 069	1 191	1 894	2 581	3 151
Neoplasms	964	827	1 045	1 229	1 602	1 724
Diseases of the Circulatory System	792	577	656	1 069	1 174	1 672
Diseases of the Skin and Subcutaneous Tissue	888	305	676	679	1 389	1 540
Diseases of the Nervous System and Sense Organs	646	581	626	833	701	859
Supplementary Classifications and Special Conditions	62	368	354	841	1 344	1 277
Congenital Anomalies	504	391	281	333	881	1 086
Endocrine, Nutritional, and Metabolic Diseases	167	783	684	405	289	589
Diseases of the Blood and Bloodforming Organs	115	170	70	142	164	293
Total Noneffective Days	22 140	20 433	23 516	32 662	51 038	59 154
Mean Number of Days Lost per Admission	15	14	15	13	13	13

Quelle: A. Hoiberg, Health Care Needs of Women in the Navy, in: Military Medicine 144, 1979, 103-109

zu heiraten, wobei Frauen im Durchschnitt jünger heiraten (in der Bundesrepublik derzeit 25,5 Jahre) im Vergleich zu den Männern (28,8 Jahre).¹¹⁸ Familien aber verringern objektiv, weil schwieriger seitens der Personalsteuerung zu handhaben, wie subjektiv die Mobilität des militärischen Personals. Familien, in denen Mann wie Frau Soldaten sind, und eventuell noch dazu verschiedenen Truppengattungen oder Teilstreitkräften angehören, dürften demnach nur äußerst schwierig versetzbar sein und so als beträchtlicher Kostenfaktor auf der Personalseite zu Buche schlagen.

Und ist der männliche Ehepartner eines weiblichen Soldaten berufstätig, dann wird er nur wenig Bereitschaft zeigen, mit Sicherheit weniger als derzeit die Ehefrauen der heutigen Soldaten, die eher unangenehmen Seiten des Berufes seiner Partnerin so ohne weiteres hinzunehmen. Somit dürfte auch hier ein (noch nicht abschätzbares) Kostenmoment wirksam werden.

Um das Gesagte noch etwas zu verdeutlichen: Derzeit sind ungefähr 40 Prozent der weiblichen Offiziere der US-Luftwaffe verheiratet (bei den übrigen Dienstgraden 32,5 Prozent), und ungefähr 80 Prozent dieser 40 Prozent haben einen Soldaten zum Mann.¹¹⁹

Von dem Trend hin zum verheirateten Soldaten sind die aufzubringenden Kosten für Abhängige betroffen. Aufgegliedert sind dies im wesentlichen die Kosten für Gesundheit, für Unterkünfte bzw. Wohnungen und für Umzüge. Für die USA wurde festgestellt, daß weibliche Soldaten, da sie durchschnittlich weniger Abhängige als die Männer zu versorgen haben, um 8 Prozent weniger Kosten verursachen. Bei genauer Betrachtung differenzierten Zahlenmaterials¹²⁰ stellt sich allerdings der Verdacht ein, daß dieser niedrigere Ansatz eine »politische Zahl« ist und wesentlich dadurch zustande gekommen sein dürfte, daß die weiblichen Soldaten im Durchschnitt jünger sind als ihre männlichen Kameraden und somit gar nicht die Vorbedingungen für gleiche oder höhere Kosten erfüllen.

Inwieweit, um auf den vierten Bereich ökonomischer Erwägungen zu kommen, die aufzubringenden Ausbildungskosten für die kaum kampfnah (s. o.) einsetzbaren weiblichen Rekruten im Sinne einer langen Verfügbarkeit der im Militär erworbenen Qualifikationen sich »auszahlen«, kann nicht abgeschätzt werden. Soweit international überblickbar, ist das vorzeitige Ausscheiden vor Ablauf der Verpflichtungszeiten gerade bei den weiblichen Soldaten ein gravierendes Problem, wobei Mutterschaft bzw. Schwanger-

118 Vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Gesellschaftliche Daten, Bonn 1979.

119 Vgl. C. Landrum: a.a.O.

120 Vgl. M. Binkin und S. J. Bach: a.a.O., S. 56.

schaft die wichtigsten Ursachen für das Verlassen der Streitkräfte darstellen (dazu: physische, psychische bzw. moralische »Nichteignung«). Das folgende Zitat belegt dies: »To sustain a force of constant size, the Air Force and the Navy would have to train two women for every man to be replaced.«¹²¹ Dabei sind die »psychologischen Kosten«, die dadurch entstehen, daß die Männer das militärische Gleichheitsprinzip eingeschränkt sehen, indem Frauen aufgrund Schwangerschaft ausscheiden können, bislang noch nicht berücksichtigt.

Daß diese Frauen, die vorzeitig ausgeschieden sind, wie auch viele Frauen, die ihre Verpflichtung erfüllt haben, wegen z. B. ihrer Familie nicht oder nur eingeschränkt oder vergleichsweise weniger als die Männer als Reservisten zur Verfügung stehen bzw. einplanbar sind, ist naheliegend.

Wie gravierend das Problem des vorzeitigen Ausscheidens eingeschätzt wird, belegt die Tatsache, daß mittlerweile seitens der Personalführung verschiedentlich Wege gesucht werden, um Erfordernisse des militärischen Berufs und z. B. Bedürfnisse der Familie auf einen Nenner zu bringen. Ein Modell, das in diesem Zusammenhang diskutiert wird, zu dem aber international noch keine konkreten Erfahrungen vorliegen, ist die Teilzeitbeschäftigung älterer weiblicher Soldaten.¹²² Von weiblichen Soldaten bei ihrer Verpflichtung Karenz von z. B. der Gründung einer Familie zu verlangen, verbietet sich aus naheliegenden Gründen.¹²³

Bislang nur theoretisches Gewicht, in der Zukunft aber gravierendere Bedeutung dürfte dem Faktum zukommen, daß Frauen im Durchschnitt länger leben, daß also für weibliche Soldaten »außer Dienst« höhere Pensionskosten als für männliche Pensionisten anfallen dürften.

Daß schließlich unter den Bedingungen rückläufiger oder auf niedrigem Niveau stagnierender Geburtenzahlen die dann wenigen Jugendlichen aus einer Fülle von Angeboten aus der Wirtschaft wie dem Öffentlichen Dienst sich eher die attraktiveren Tätigkeiten aussuchen werden, liegt auf der Hand. Dies aber wird bedeuten, daß die Streitkräfte bei der Anwerbung von Zeitsoldaten z. B. mit der Industrie konkurrieren müssen und daß auch entsprechend hohe Anwerbungskosten ins Kalkül einzubeziehen sind.

Daß, wie schon aus den vorherigen Abschnitten herauslesbar, die Kosten-Nutzen-Überlegungen nicht die einzige Beurteilungsdimension sind bzw. sein können, soll das folgende Zitat verdeutlichen:

121 Vgl. *M. Binkin* und *S. J. Bach*: a.a.O., S. 59.

122 Vgl. z. B. *G. Quester*: a.a.O.

123 Vgl. dazu: *C. S. Landrum*: *The Conflicts surrounding Family and Children versus Mission Responsibilities*. Vortrag vor: *Air University Symposium on Changing Military Manpower Realities*, Montgomery, Al. 1979 (Manuskriptdruck).

»As a result some critics imply that men are a better bargain than women on a strictly dollars-and-cents basis. Others counter that the Army must learn to recruit and train more women because they would enable the Army to shift from peace to war with little turbulence.«¹²⁴

3.7. *Verhältnis der Geschlechter zueinander*

In George Bernard Shaws »Heiliger Johanna« wird berichtet, daß bei ihrer Ankunft im Heerlager sich zwei Wunder ereigneten: Die Hennen legten keine Eier mehr und die Soldaten hörten auf zu fluchen. Dem ersten kann an dieser Stelle nicht nachgegangen werden. Das zweite wird in der Literatur verschiedentlich als für die Gegenwart noch gültig bestätigt.¹²⁵

Die Verbesserung der Umgangsformen und des sozialen Klimas nach der Einbeziehung weiblicher Soldaten in die Streitkräfte ist nur ein Aspekt, der zur Kennzeichnung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander herangezogen werden kann. Allerdings klingt in ihm bereits das hervorstechendste Merkmal der möglichen Facetten der Beziehung von Mann und Frau als Soldaten an: Für das Militär als herkömmlich von Männern okkupiertem Bereich von Gesellschaft sind überkommene, d. h. eingeschliffene routinisierte Verhaltensweisen und Normen erst einmal die Richtschnur allen Handelns. Entsprechend wurde und wird dann auch gefordert, im weiblichen Soldaten vor allem den Soldaten zu sehen und nicht die Frau; d. h. quasi also dem weiblichen Kameraden gegenüber, zumindest im Dienst, alle Höflichkeit und Ritterlichkeit abzulegen und ihn (sie) ausschließlich als Soldaten wahrzunehmen und zu behandeln bzw. sich ihm gegenüber entsprechend geschlechtsneutral oder sogar »männlich« zu verhalten. Bei den betroffenen Frauen kann solches Verhalten entweder Protest und Widerstand hervorrufen, der, sofern er keine Wirkung zeigt und Änderungen nach sich zieht, schnell in Resignation, Unwillen und Apathie, oder aber in Abhängigkeit von der je gegebenen Umweltkonstellation in Militanz umschlägt. Oder es wird als Alternativreaktion eine »Jetzt-erst-recht-Haltung« gefördert, die sehr bald in eine Art Überanpassung (im Sinne von 150-prozentigen Soldaten) einmündet. Dies aber dürfte jenseits aller gesellschaftlich-politischen Konse-

124 G. C. Wilson: U.S. Army Unsuccessful in Courtship of Women, in: International Herald Tribune vom 24. 4. 1979.

125 Vgl. z. B. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Berufe für Männer und Frauen, Bonn 1980, S. 46.

quenzen (Balance der Geschlechter) auf individueller Ebene ebenfalls nicht unproblematisch sein: Es läßt sich vermuten, daß aus den verschiedenartigen, oft einander konträren Erwartungen an das Verhalten der weiblichen Soldaten (z. B. in und außerhalb des militärischen Dienstes) Verhaltensunsicherheiten und, längerfristig, Schwierigkeiten bei der Bestimmung ihres Selbstbildes bzw. ihrer Identität entstehen werden. Anders: Die weiblichen Soldaten sind von einer doppelten Stigmatisierung bedroht: Indem von ihnen verlangt wird, sich wie (männliche) Soldaten zu verhalten, gelten sie gesellschaftlich-kulturell als eine andere, eigene Spezies »Frau«.¹²⁶

Zunächst anfänglich, solange sie eine Novität darstellt, kann die Einbeziehung weiblicher Soldaten in Streitkräfte von der psychologischen Ausgangssituation eines Drucks hin zur Anpassung und vor einer leistungsorientierten Motivation der Frauen sich förderlich auf die Gesamtleistung der Einheiten mit gemischtgeschlechtlichem Personal auswirken, insofern der dann wohl weitgehend unvermeidliche »Kampf der Geschlechter« sich in Wettbewerbsverhalten äußert. So sehr vielleicht die daraus resultierenden Leistungssteigerungen erwünscht sein können, der Kohäsion der Einheiten und hier vor allem der der sogenannten »Kleinen Kampfgemeinschaft« sind sie wenig förderlich. Und: Das Gesagte gilt wohl zunächst nur für Freiwilligen-Armeen. Für Streitkräfte, denen Wehrpflichtige und Zeit- bzw. Berufssoldaten angehören und weibliche Soldaten dabei ausschließlich als Freiwillige, dürfte das Verhältnis der Geschlechter im Militär wesentlich geprägt und überlagert werden von den diffizilen Stereotypen, die die gezogenen (männlichen) Wehrpflichtigen freiwilligen Zeitsoldaten gemeinhin entgegenbringen. Ob sich diese hoch emotionalisierte Konstellation auf die Leistung fördernd auswirkt, kann bezweifelt werden.

Die »Kleine Kampfgemeinschaft« als Ort bzw. das soziale Aggregat, wo nach Meinung maßgeblicher Militärsoziologen Kampfkraft entsteht,¹²⁷ wird darüber hinaus auch von Faktoren beeinträchtigt, die nicht militäreigentümlich sind, sondern überall dort eine Rolle spielen können, wo Mann und Frau zusammenarbeiten und -leben. Daß diese Faktoren sich beim Militär nach den bislang vorliegenden Erfahrungen besonders gravierend bemerkbar machen – selbst wenn sie, relativ betrachtet, auch nicht häufiger auftreten als

126 So S. L. Wood: *Let the Army Make a Man of You: A Cultural and Situational Analysis of Women Entering Combat Support Occupations*, Columbia, Missouri 1978.

127 Vgl. z. B. Ch. C. Moskos: *Eigeninteresse, Primärgruppen und Ideologie. Eine Untersuchung der Kampfmotivation amerikanischer Truppen in Vietnam*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 12/1968 und: E. A. Shils und M. Janowitz: *Cohesion and Disintegration of the Wehrmacht in World War II*, in: *Public Opinion Quarterly*, Jg. 12/1948.

z. B. im Büro mag damit zusammenhängen, daß weibliche Soldaten, säkular betrachtet, noch etwas Ungewohntes darstellen, daß das Militär also bezogen auf andere Institutionen und Organisationen der Gesellschaft noch einen großen »Nachholbedarf« hinsichtlich der Integration von Frauen hat, zumindest aber noch nicht in eine Phase alltäglicher Gewöhnung an »Kameradinnen« eingetreten ist und weiterhin, daß die Mythologisierung des Männlichen bzw. der Männlichkeit im Militär ein zweifellos nach wie vor vorhandenes, wenngleich nicht mehr in jedem Falle offen an den Tag gelegtes Orientierungsraster darstellt. Verhaltensrichtlinien, die die prinzipielle Gleichheit von Mann und Frau im Militär fordern, was soweit gehen kann, daß – wie in den USA – Schwangerschaft als »zeitweilige Krankheit« gilt, können im Alltag nicht so rigoros gehandhabt werden, daß es nicht doch zu engeren (sozialen) Kontakten zwischen Mann und Frau kommen kann bzw. kommt.¹²⁸ Dies wäre vielleicht unproblematisch bzw. man könnte dieses tolerieren, wenn davon nicht unweigerlich die auf »Befehl und Gehorsam« basierende Hierarchie und somit die militärische Kommandokette (d. h. z. B. Glaubwürdigkeit des Führers, allgemeine Disziplin etc.) betroffen wären. So aber können auf formal gleichrangiger wie auf verschiedenrangigen Ebenen Kommunikationskanäle entstehen, die die offizielle Hierarchie umgehen oder unterlaufen und die so das Innere Gefüge der Streitkräfte unterminieren. Zusammenfassend werden diese Befürchtungen mit dem ursprünglich gegen den Feind gerichteten Begriff »Fraternisation« (lat.: *Verbrüderung!*) bezeichnet, wobei in den offiziellen Dokumenten aus begrifflichen Gründen kaum davon die Rede ist, nach informellen Quellen – wie auch aus offiziellen Berichten, z. B. einschlägigen Forschungsberichten – aber die Fraternisation als unlösbar und das Innere Gefüge der Truppe belastend dargestellt wird.¹²⁹ Fraternisation käme häufig vor, sei de facto nicht abzustellen bzw. zu regulieren und wird als die gravierendste negative Folge der Einbeziehung weiblicher Soldaten dargestellt. Wenn sie offen an den Tag gelegt werde, biete sie Anlaß zu vielerlei Spekulationen, Verdächtigungen und Gerüchten. Jedes Einschreiten dagegen (d. h. z. B. Versetzung) bringe Mißmut und Ärger bei den Betroffenen und meist auch bei Nichtbetroffenen mit sich.

Somit werden allein durch das Vorhandensein des jeweils anderen Geschlechts hohe Anforderungen an das Verhalten eines jeden militärischen Vorgesetzten, ob Mann oder Frau, gestellt. Es ist nur natürlich, daß sich solchen Standards nicht jede(r) gewachsen zeigt. Die Vermeidung überbehütender bzw. paternalistischer (väterlicher) Verhaltensweisen, die speziell bei

128 Vgl. *M. E. Thompson: After All Is Said and Done*, in: *Military Review*, 11. 11/1978.

129 Vgl. dazu z. B. den »Stars and Stripes«-Report: *Women in the Military*, Januar/Februar 1977.

älteren Offizieren und Unteroffizieren jüngeren weiblichen Soldaten gegenüber vorkommen können, ist dabei ebenfalls miteingeschlossen.

Auf einer anderen, eher sexuellen Ebene sind als disziplinschädigende Vorkommisse Promiskuität, Vergewaltigungen und Homosexualität angesiedelt. Selbst wenn sie nur vergleichsweise selten in den offiziellen Disziplinarstatistiken vorkommen, was z. T. als Untertreibung bzw. »Policy« bezeichnet wird¹³⁰, so ist ihre bloße Existenz doch Anlaß für Gerüchte, Diffamierungen und Behauptungen, die insgesamt das innere Klima der Einheiten beträchtlich durcheinanderbringen können, beträchtlicher, als solche oder ähnliche Unterstellungen ohnedies in der Männerwelt Militär das »Betriebsklima« stören.

Ähnlich störend auf das Miteinander kann sich schließlich das werbende Imponiergehabe der männlichen Mehrheit den meist weniger Frauen gegenüber auswirken.¹³¹

Da sich im dienstlichen Alltag der Streitkräfte stets Situationen ergeben, die, wenn weibliche Soldaten vorhanden sind, einen engeren Kontakt von Mann und Frau ermöglichen bzw. notwendig erfordern, und da dieses auch den jeweiligen (zivilen) Partnern der Soldaten bekannt ist, wird auch der außerdienstliche Bereich insofern berührt, als Eifersucht in den Partnerbeziehungen entstehen kann.

Wiederum von einer eher abstrahierenden Sichtweite aus betrachtet, stellt sich die Frage, ob zentrale Merkmale herkömmlicher Militärorganisationen, die sich – in verkürzter Darstellung – aus der kollektiven Manipulation von Mannesstärke durch ein straffes Autoritätsprinzip ableiten lassen, mit den Irritationen, die sich aus dem Verhältnis von Mann und Frau als Soldat ergeben, in Einklang bringen lassen. Denn selbst bei strenger Reglementierung bleibt ein Rest Emotionalität bzw. Irrationalität (z. B. Zuneigung, Liebe usw.) bestehen. Damit soll nicht behauptet werden, in Streitkräften, die sich ausschließlich aus Männern zusammensetzen, ginge es stets und allerorts rational zu. Nur nach der Einbeziehung von Frauen eröffnet sich möglicherweise eine neue, bislang wenig bekannte Dimension, und man kann vermuten, daß der Militärkörper nach der Einbeziehung von Frauen nicht mehr derselbe ist, der er vorher war. Und weil die weiblichen Soldaten erst einmal nach Begrifflichkeiten, die von einer herkömmlichen Modellvorstellung vom männlichen Soldaten abgeleitet sind, beurteilt werden, setzt sich diese Leit-

130 Vgl. *L. Larkin*: The nether world of gays, in: Stars and Stripes vom 14. 2. 1977. Im Jahre 1974 sollen vor US-Militärgerichten 900 Notzuchtverbrechen verhandelt worden sein. Vgl. *R. Kreitner*, Frauen ins Militär - und was diese Frage auslösen kann, in: Protokolle 25/1979.

131 Vgl. *A. Harris*: It's Yes Ma'am for Plebes at U.S. Naval Academy, in: International Herald Tribune vom 30. 7. 1979.

vorstellung wie der gesamte Mythos vom »Mann als Kämpfer« der hinterfragenden Kritik aus¹³². Inwieweit sich speziell vor diesem Hintergrund die Einbeziehung von Frauen in Streitkräfte als ein Indikator für eine Orientierung des Militärs hin zu postindustriellen Organisationspraktiken verstehen läßt, ist allerdings nach dem Stand der Dinge (noch) nicht beantwortbar.

4. Funktionswandel des Militärs?

Die soziale Evolution der Kriegsführung im zwanzigsten Jahrhundert beeinflusste wesentlich die Militärorganisation selbst wie auch das Verhältnis zwischen Militär und Gesellschaft. Versucht man die Leitlinien, denen diese Entwicklungen folgten und weiter folgen, zu benennen, so lassen sich mindestens drei als besonders prägnant ausfindig machen. Sie sind vielfältig miteinander verschränkt, so daß das Herausisolieren aus dem historischen Zusammenhang sich allenfalls für analytische Zwecke empfiehlt.

Die erste Entwicklungslinie kann als Ausdehnung der Verantwortlichkeit des Militärs auf viele, wenn nicht gar alle, zumindest auf alle relevanten Bereiche des Staates und somit auch der Gesellschaft beschrieben werden. Ihren Ausgangspunkt nimmt diese Entwicklung von einem Staatsbegriff, zu dessen konstituierenden Merkmalen das *ius belli* und somit auch das Militär gehören¹³². Gesellschaft ist nach dieser Grundannahme auf das durch den Staat definierte »Volk« beschränkt, das sich am Staat, seinen Symbolen, seinen Institutionen und führenden Persönlichkeiten zu orientieren habe¹³⁴.

Die zweite Entwicklungslinie beinhaltet eine besonders von der zunehmenden Totalisierung des Krieges abgeleitete Um- bzw. Redefinition privater und gesellschaftlicher Ressourcen derart, daß die Belange nationaler Sicherheit mit zu berücksichtigen sind bzw. sogar als handlungsleitend vorangestellt werden. Nach Maßgabe dieser Bedeutungs- wie Funktionsfestlegung bzw. -verschiebung wird eine allgemeine Verfügungshoheit der (formalen) Regierung über alle Lebensbereiche und über alle Bürger – und damit prinzipiell auch über alle Frauen – reklamiert.

Die dritte Entwicklungslinie kann durch eine Entmythologisierung des Staatsbegriffes und die Funktionalisierung aller Teilbereiche staatlichen Handelns gekennzeichnet werden. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, daß Menschen den Staat bilden, daß der Staat als spezifische Ordnung menschlichen Verhaltens nicht außerhalb oder oberhalb der Bürger, »sondern in

132 Vgl. S. L. Wood: a.a.O., S. 177.

133 Vgl. C. Schmitt: *Der Begriff des Politischen* (Text von 1932 mit einem Vorwort und drei Corollarien) Berlin 1963, S. 33; 45; 51.

134 Entsprechend weist folgerichtig Huntington auch darauf hin, daß »Amerika mehr von West Point als West Point von Amerika lernen« könne – siehe S. P. Huntington: *The Soldier and the State. The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, Cambridge, Mass. 1957, S. 466.

ihnen und durch sie existiert«. ¹³⁵ Entsprechend haben Streitkräfte nur (noch) den Stellenwert, der ihnen durch die handelnden Menschen als einem unter mehreren Instrumenten der Politik zugewiesen wird. Als gleichsam »exekutiver Appendix« leistet das Militär keinen Dienst für das Erreichen autonomer Ziele oder für das Einhalten eines Status quo, sondern es ist instrumentalisiert für im weitesten Sinne politische Zwecke. Damit geht einher, daß »Militärpolitik« ihren eigenen Status mehr und mehr verliert, sie wird zunehmend durch eine gesellschaftspolitisch bestimmte Sicherheitspolitik ersetzt.

Diese besonders für die westlichen Industrienationen kennzeichnenden Veränderungen äußern sich auf die Streitkräfte bezogen in einem Struktur- und Funktionswandel. ¹³⁶ Ursprünglich dem Militär zugewiesene bzw. originär dort angesiedelte Aufgaben sind in andere Bereiche der Gesellschafts- und Sozialordnung »ausgewandert«, insbesondere in den ökonomischen Sektor. So kann fallweise die Gewährung von Krediten, von Wirtschafts- und/oder Entwicklungshilfe mehr zur eigenen und der Sicherheit des Empfängerstaates beitragen als es z. B. die klassische Militärhilfe vermochte. Andererseits läßt diese Funktionsverschiebung auch Umkehrungen zu: Die Militärorganisation wird demnach als Komplementär des ökonomischen Sektors begriffen. Und Strukturpolitik, Arbeitsplatzsicherung wie Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit der nationalen Rüstungsproduktion sind bisweilen nicht nur hingegenommene, sondern zentrale Momente der Rüstungs- und Militärpolitik.

Diese Funktionsverschiebung macht offenkundig, daß das Militär mehr und mehr fremdbestimmt ist. Sicherheitspolitik als Aufgabe des nationalen Souveräns und der Regierung umfaßt zwar weiterhin auch das »Instrument Militär« und beinhaltet notwendigerweise auch Militärpolitik, dies aber in einem interdependenten und je nach Situation limitierten Rahmen.

Je nach gesellschaftspolitischer Position kann vor diesem Hintergrund der Schwerpunkt der konkreten Aufgabe des Militärs verschieden im Sinne von Alternativen begriffen werden.

Die Abbildung sozialer und auch soziodemographischer Realität als Ausdruck gemeinsamer Betroffenheit wie auch als Symbol gemeinsamer Bereitschaft zur Verteidigung mündet zum einen in den Präsenzcharakter der Streitkräfte ein. Der damit gekoppelte Symbolcharakter der Streitkräfte

¹³⁵ *H. Kelsen: Demokratie und Sozialismus. Ausgewählte Aufsätze*, Wien 1967, S. 53; auch S. 11 und 12.

¹³⁶ Vgl. zu diesem Abschnitt: *M. D. Feld: a.a.O. – Der »Funktionswandel« des Militärs* detailliert bei: *G. Wachtler: Überlegungen zu Struktur- und Funktionswandel des Militärs*, München 1979 (Manuskriptdruck)

gewinnt vor dem Bedeutungs- und Reichweitenverfall anderer Symbole nationaler Identität besondere Bedeutung. Für die hier interessierende Thematik ist der Einbezug beider Geschlechter zum Militärdienst, so man den symbolisch überhöhten Präsenzcharakter betonen oder forcieren möchte, ein naheliegender oder zwangsläufig zu fordernder Optativ. Innerorganisatorische Turbulenzen, die sich aus der Integrierung von Frauen möglicherweise ergeben und eventuell auch längerfristig die Funktionstüchtigkeit mindern, sind *dann* vor dieser Zweckbestimmung nachrangig oder irrelevant.

Steht aber – zum anderen – die Funktionalität, d. h. die Effektivität der Streitkräfte im Vordergrund, dann ist es Aufgabe der Sicherheitspolitik, Sicherheit durch ein Bündel von Politiken anzustreben. Streitkräften kommt dabei eine instrumentelle Doppelfunktion zu. Einerseits sollen sie durch Androhung eines möglichen und dazu möglichst effektiven Einsatzes, d. h. durch verfügbare Präsenz *und* Schlagkraft schon in Friedenszeiten einen potentiellen Gegner abschrecken; sofern dieser Aspekt nicht mehr zureichend ist, sollen sie andererseits und darüber hinaus im Spannungs- und insbesondere im Konflikt- und Kriegsfall hocheffizientes Instrument der Kriegsführung sein. Der Schwerpunkt dieser Betrachtung liegt also bei der funktionalen, d. h. effizienten Kriegsführungskapazität. Im einschlägigen Zusammenhang stellt sich *hier* eindringlich die Frage, ob die anscheinend mit der Einbeziehung weiblicher Soldaten unvermeidbar verbundenen Friktionen nur ein vorübergehendes Phänomen sind oder ob längerfristig die Effizienz oder gar Effektivität berührt ist.

In diesem Szenarium ist weiterhin und abschließend die Einbeziehung weiblicher Soldaten in den Personalbestand des Militärs nicht nur eine Angelegenheit militärischer Personalplanung bzw. ein Akt der Bestandssicherung der Personalstärke, sondern bedeutet ein Prä für weiterreichende Entscheidungen. Es geht dabei *auch oder besonders* um die Frage, welche der beiden Entwicklungsrichtungen (Präsenz als Ausdruck gleicher Betroffenheit vs. Kriegsführungskapazität) in den Vordergrund gestellt bzw. gefördert werden soll. Dabei kann wohl davon ausgegangen werden, daß es schon aus Kostengründen nicht möglich sein dürfte, beide Optionen gleichzeitig offenzuhalten. Da, wie dargestellt, nicht ausgeschlossen werden kann, daß aus der Einbeziehung weiblicher Soldaten in die Streitkräfte sich auch weiterreichende gesellschaftspolitische Konsequenzen ergeben können, kann zudem gefragt werden, ob und inwieweit es eine Sache der Streitkräfte sein kann oder soll, den sozialen bzw. gesellschaftlichen Wandel aktiv zu betreiben und/oder qualitativ – auch unter der Gefahr unerwünschter Entwicklungen – zu beeinflussen.

Ausgewertete Literatur

1. *Belgien*

- Binkin, M., Bach, S. J.*: Women in the Military, Washington D. C.: Brookings Institution 1977
- Janssens*: De Vrouwendienst in de Strijdkrachten (Studie der belgischen Wehrakademie), o. O. (Brüssel) 1976.
- Jules, J.*: Les V. C. F. Belges, in: TAM, H. 302 vom 15. 1. 1976 und TAM, H. 303 vom 12. 2. 1976.
- NATO (Hrsg.)*: Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance. Annex A, Den Haag 1979
- Roman, P.*: The Belgian Land Forces, in: RUSI und BRASSEY'S Defence Yearbook 1977/78, London: Brassey's Publishers 1977.
- Seidler, F. W.*: Frauen zu den Waffen? Koblenz/Bonn: Verlag Wehr und Wissen 1978.
- Werner, V.*: Die Frauen innerhalb der belgischen Streitkräfte, Brüssel 1979.

2. *Frankreich*

- Bertrand, C.*: Vivre à l'École Interarmées du Personnel Militaire Féminin, in: TAM vom 9. 2. 1978.
- Billion, F.*: Pas de Privilèges pour Miss X, in: TAM vom 25. 11. 1976.
- Janssens*: De Vrouwendienst in de Strijdkrachten, o. O. 1976.
- Multrier, P.*: A Caen, la formation militaire, in: Armées d'aujourd'hui, 21 (1977) H. 6, S. 54-55.
- NATO (Hrsg.)*: Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance. Annex D, Den Haag 1979.
- NATO Information Service (Ed.)*: Women in the Allied Forces, Brüssel 1978.
- Perquè, M.-Th.*: Volontaire Féminine, in: TAM, H. 363, vom 23. 11. 1978.
- Seidler, F. W.*: Frauen zu den Waffen? Koblenz/Bonn: Verlag Wehr und Wissen 1978.
- ohne Verfasser*: Militaire au féminin, in: Armées d'aujourd'hui, 21 (1977) H. 6, S. 43.
- ohne Verfasser*: Ecoles d'Officiers, in: TAM vom 6. 4. 1978.

3. *Großbritannien*

- Army Board (Ed.)*: Report by the Reconvened Working Party into the Future Employment of the Women's Royal Army Corps, London 1978.
- Ewing, E.*: Women in Uniform through the Centuries, London: Batsford 1975.
- Harriss-Jenkins, G.*: The British Experience with the All-Volunteer Force, in: *Keeley, J. B.* (Ed.): The All-Volunteer Force and American Society, Charlottesville: University Press of Virginia 1978, S. 81-149.
- Janssens*: De Vrouwendienst in de Strijdkrachten, o. O. 1976.
- Keenan, K. M.*: Reasons for Joining and Early Termination of Service in WRAC (Report 24/75), Farmborough: Army Personnel Research Establishment 1975/76.
- NATO (Hrsg.)*: Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance. Annex J, Den Haag 1979.

- Natzio, G.*: The Future of Women in the Armed Forces, in: *Journal of RUSI*, 123 (1978) H. 4, S. 24-30.
- Owen, Ch.* (Ed.): The Future of Women in the Armed Services, in: *Journal of RUSI*, 123 (1978) H. 1, S. 3-14 (einschl. abgedruckter Diskussionsbeiträge).
- Owen, Ch.*: No more Heroes, London: Allen and Unwin 1975.
- Sidler, F. W.*: Frauen zu den Waffen?, Koblenz/Bonn: Verlag Wehr und Wissen 1978.
- Thomas, P. J.*: Role of Women in the Military: Australia, Canada, The United Kingdom, and the United States, San Diego: Navy Personnel Research and Development Center (SR-78-10) 1978.
- ohne Verfasser*: Britain's NATO Army, in: *Vigilance*, Nr. 154/1977.

4. Kanada

- Chappell, N. L.*, Commitment to Work Among Female Privates and Corporals at Canadian Forces Base Toronto (Report 77-4) Toronto 1977.
- Cottingham, D.*: Statement in: *Owen, Ch.* (Ed.): The Future of Women in the Armed Services, in: *Journal of RUSI*, 123 (1978), H. 1, S. 5f.
- Director Women Personnel Canadian Forces* (Ed.): Women in the Canadian Forces, Ottawa: National Defense Headquarters 1976.
- Haswell, G.*: Women in the Canadian Forces, in: *Sentinel* (1974) H. 5, S. 16-19.
- NATO* (Hrsg.): Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance, Annex B, Den Haag 1979.
- Thomas, P. J.*: Role of Women in the Military: Australia, Canada, The United Kingdom, and the United States (SR-78-10), San Diego: Navy Personnel Research and Development Center 1978.

5. Niederlande

- Assembly of Western European Union* (Ed.): Conditions of Service in the Armed Forces, Document 650, Brüssel 1974.
- Binkin, M., Bach, S. J.*: Women and the Military, Washington, D. C.: Brookings Institution 1977.
- Eindhoven-Das, C. C.*: Vrouwen in de Krijgsmacht, in: *Stichting Volk en Verdediging* (Hrsg.): De Vrouw in de Krijgsmacht, Den Haag: SVV 1978.
- Lent, C. L. J. van*: Opening address, in: *NATO* (Hrsg.): Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance, Den Haag 1979 (dort auch *Annex G*).
- NATO Information Service* (Ed.): Women in the Allied Forces, Brüssel 1978
- Roel, J. R.*, Women in the Forces of the Netherlands, in: *Journal of RUSI*, 123 (1978) H. 1, S. 14

6. Vereinigte Staaten von Amerika

- Adams, J.*: Report of the Admission of Women to the U.S. Military Academy (Project Athena III), West Point, N. Y.: USMA 1979.
- Adams, J., Prince, H. T., Priest, R. F. und Rice, R. W.*: Personality Characteristics of Male and Female Leaders at the U.S. Military Academy, in: *Journal of Political and Military Sociology*, 8 (1980) H. 1, S. 99-105.

- Andrews, M. A.*: Women in Combat?, in: *Military Review*, 59 (1979) H. 7, S. 28-34.
- Arbogast, K. A.*: Women in the Armed Forces: A Rediscovered Resource, in: *Military Review*, 53 (1973) H. 11, S. 9-19.
- Bartholomew, Ch. W.*: Personal Value Systems and Career Objectives of Men vis-a-vis Women Air Force Officers, Springfield, Va.: NTIS (AD-769932) 1973
- Battle, D.*: Women in the Defense Establishment, in: Defense Manpower Commission Staff Studies and Supporting Papers, Vol. IV: Developing and Utilizing the Total Force and Shaping the Future Military Career Force, Washington D. C.: Government Printing Office 1976, S. L. 1-49.
- Binkin, M. und Bach, S. J.*: Women and the Military, Washington D. C.: Brookings Institution 1977.
- Bolin, S. F., Cowings, J. S. und Johns, L. A.*: Women Soldiers in Korea: Command Concerns about Pregnancy Facilities and other Issues (Research Problem Review 77-3), Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1977.
- Bolin, S. F., Cowings, J. S. und Johns, L. A.*: Women Soldiers in Korea, Troop Viewpoints, (Research Memorandum RM-77-16), Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1977.
- Booth, R. F.*: Accession and Occupational Distribution of Enlisted Women in the U.S. Navy During Fiscal Year 1964 through 1973, San Diego, Ca.: U.S. Naval Health Research Center 1974.
- Boyd, H. S., Dufilho, L. P., Hungerland, J. E. und Taylor, J. E.*: Performance of First-Tour WAC Enlisted Women: Data Base for the Performance Orientation of Women's Basic Training, Alexandria, Va.: Human Resources Research Organization 1975.
- Brewer, M. A.*: Women in the Marine Corps, in: *Commander's Digest*, 18 (1975) H. 2, S. 16-19.
- Bujewski, U.*: Frauen in den amerikanischen Streitkräften. Eine Untersuchung ausgewählter Probleme, Berlin: Diplomarbeit FU Berlin - FB 15 - 1977.
- Castle, M. J.*: Women (and Men) in the U.S. Army: A Study in Optimal Utilization, Monterey, Ca.: U.S. Naval Postgraduate School 1976.
- Clauser, C. E., Tucker, P. E., Reardon, J. A., McConville, J. T., Churchill, E. und Laubach, L. L.*: Anthropometry of Air Force Women (AMRL-TR-70-5), Wright-Patterson AFB, Oh.: Aerospace Medical Research Laboratory (AMD AFSC) 1972.
- C.M.R.I.*: Panel: The Role of Women in Armed Forces. Interim Report o. O. (London): o. V. (Manuskript) 1978.
- Collins, B., Savell, J. M. und Woelfel, J. C.*: Attitudes Concerning Job Appropriateness for Women in the Army, (Research Memorandum RM-75-3), Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1975.
- Comptroller General of the United States*: Job Opportunities for Women in the Military: Progress and Problems. Report to Congress, Washington D. C.: Government Printing Office 1976.
- Comptroller General of the United States*: The Additional Costs of the All-Volunteer Force. Report to Congress, Washington D. C.: Government Printing Office 1978.
- Cooper, R. V. L.*: Military Manpower and the All-Volunteer Force, Santa Monica, Ca.: RAND Corporation 1977.
- Corson, J. E.*: Women in the Armed Forces: A Historical Summary, in: Office of the Assistant Secretary of Defense (Manpower and Reserve Affairs): A Report of Increased Utilization of Military Women FY 1973-1977, Washington D. C.: The Pentagon 1972.
- Coye, B. F.*: The Woman Line Officer in the U.S. Navy: An Exploratory Study (Paper presented at the 1971 National Conference of IUS), Chicago, Ill.: Manuskript 1971.
- Coye, B. F.*: The Future of the Restricted Unrestricted Line Officer, Newport, R. I.: U. S. Navy War College (mimeo) 1971.
- De Fleur, L. und Marshak, W.*: Changing Attitudes Toward Women's Roles at the U.S. Air Force Academy (Paper presented at the Conference on Military Family Research), San Diego, Ca.: Manuskript 1977.
- De Fleur, L., Gillan, D. und Marshak, W.*: Sex Integration of the U. S. Air Force Academy: Changing Roles for Women in: *Armed Forces and Society*, 4 (1978), H. 4, S. 607-622.
- Department of the Army*: Outline Test Plan-Women Content in Units (MAX WAC), Arlington, Va.: Dept. of the Army (Fo 048) 1976.

- Department of the Army/Office of the Deputy Chief of Personnel: Women in the Army Study*, Arlington, Va.: Dept. of the Army 1976.
- Department of Defense: The All-Volunteer Force: Current Status and Prospects (DoD-Transition Document)*, Washington D. C.: The Pentagon 1976.
- Department of Defense: Women in the Armed Forces*, Washington D. C.: Government Printing Office 1976.
- Eberl, G.*: WAC, WAF, WAVE or What?, in: *Stars and Stripes* vom 12. 1. 1977.
- Eberl, G.*: »Man on the Floor«, in: *Stars and Stripes* vom 14. 2. 1977.
- Eskilson, A. und Wiley, M. G.*: Sex Composition and Leadership in Small Groups, in: *Sociometry*, 39 (1976), S. 183-194.
- Feld, M. D.*: Arms and the Woman: Some General Considerations, in: *Armed Forces and Society*, 4 (1978) H. 4, S. 537-568.
- Gates, E.*: Widening Horizons for Air Force Women, in: *Air Force Magazine*, 61 (1978) H. 1, S. 32-36.
- Goldman, N.*: The Changing Role of Women in the Armed Forces, in: *American Journal of Sociology*, 78 (1973) H. 4, S. 892-911 und in: *Huber, J.* (ed.): *Changing Women in a Changing Society*, Chicago, Ill.: University of Chicago Press 1973, S. 130-150.
- Goldman, N.*: The Utilization of Women in the Military, in: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (1973) H. 406, S. 107-116.
- Goldman, N.*: The Utilization of Women in the Armed Forces of Industrialized Nations, in: *Sociological Symposium*, 20 (1977) S. 1-23.
- Gorman, S.*: *The Marines are Looking for a Few Good Women*, Washington D. C.: HQ U.S. Marine Corps, Manuskript 1977.
- Gottlieb, D.*: Women Soldiers: On Joining the Army, in: *Youth and Society*, 10 (1978) H. 2, S. 159-164.
- Hale, D., Kane, F. und Dallenbach, P.*: *Integrating Women Into Non-Traditional Jobs: Air Force Rated Women*, (Paper presented at the IUS-Southeast Regional Conference), Maxwell AFB, AL: Manuskript 1979.
- Hicks, J. M.*: *A Survey on the Status and Utilization of Women in the Army (Research Problem Review 78-22)*, Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1978.
- Hicks, J. M.*: Women in the U.S. Army, in: *Armed Forces and Society*, 4 (1978) H. 4, S. 647-658.
- Hoiberg, A.*: Women in the Navy: Morale and Attrition, in: *Armed Forces and Society*, 4 (1978) H. 4, S. 659-672.
- Hoiberg, A.*: *Causes of Hospitalization for Navy Enlisted Men and Women (Report No. 78-1)*, San Diego, Ca.: Naval Health Research Center 1978.
- Hoiberg, A. und Ernst, J.*: *Motherhood and the Military: Conflicting Roles for Navy Women?* (Paper presented at the 59th Annual Western Psychological Association Convention), San Diego, Ca.: Manuskript 1979.
- Hoiberg, A.*: Health Care Needs of Women in the Navy, in: *Military Medicine*, 144 (1979) H. 2, S. 103-109.
- Huber, J.* (ed.): *Changing Women in a Changing Society*, Chicago, Ill.: University of Chicago Press 1973.
- Janowitz, M. und Maskos, C. C.*: Five Years of the All-Volunteer Force: 1973-1978, in: *Armed Forces and Society*, 5 (1979) H. 2, S. 171-218.
- Johnson, C. D., Cory, B. H., Day, R. W. und Oliver, L. W.*: *Women Content in the Army REFORGER 77 (REF WAC 77) (Research Report-TR-S-7)*, Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1978.
- Jones, C. R.*: Black Women in the Army: Where the Jobs are, in: *Crisis*, 82 (1975) S. 175-177.
- Jordan, M. C.*: Utilization of Women in Air Force Industrial Career Fields, in: *U.S. Air Force Academy: Proceedings of the 5th Symposium on Psychology in the Air Force*, Colorado Springs, Co.: USAF Academy 1976, S. 91-94.
- Lundrum, C. S.*: *The Development and Utilization of Women in the Department of Defense*, in: *Defense Manpower Commission Staff Studies and Supporting Papers, Vol.: IV: Developing and*

- Utilizing the Total Force and Shaping the Future Military Career Force, Washington D. C.: Government Printing Office 1976, S. 1-32.
- Landrum, C. S.*: Role of Women in Today's Military, in: *Keeley, J. B.* (ed.): The All-Volunteer Force and American Society, Charlottesville: University Press of Virginia 1978, S. 150-165.
- Larkin, L.*: The Neither World of Gays, in: Stars and Stripes vom 14. 2. 1977.
- Margiotta, F. D.* (ed.): The Changing World of the American Military, Boulder, CO: Westview Press 1978.
- Moore, L.*: Situational Leadership for Women in the Military: A Proposal, Chapel Hill, N. C.: University of North Carolina (unpublished-Manuskript) 1977.
- Naval Personnel Research and Development Laboratory*: Questionnaire on Women in the Navy, San Diego, Ca.: Naval Personnel Research and Development Center 1972.
- Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower and Reserve Affairs): Central All-Volunteer Force Task Force-Utilization of Military Women, Arlington, Va.: Dept. of Defense/OASD 1972 - zitiert: OASD -.
- Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): Use of Women in the Military (Background Study), Arlington, Va.: Dept. of Defense/OASD (2nd ed.) 1978
- Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): America's Volunteers. A Report on the All-Volunteer Armed Forces, Arlington, Va.: Dept. of Defense/OASD 1978.
- Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): Manpower Requirements Report for FY 1980, Washington D. C.: Dept. of Defense 1979.
- Office of the Assistant Secretary of Defense* (Manpower, Reserve Affairs and Logistics): Manpower Requirements Report for FY 1981, Washington D. C.: Dept. of Defense 1980.
- Office of the Deputy of Staff for Personnel* (Women in the Army Study Group): The Final Report of Women in the Army Study Group, Washington D. C.: HQ, Dept. of the Army 1976.
- Office of the Under Secretary of Defense*: Minutes of the Tenth Training and Personnel Technology Conference: Utilization of Women in Military Services, Washington D. C.: The Pentagon 1978 - zitiert: OUSD -
- Olson, M. S. und Stumpf, S. S.*: Pregnancy and the Navy: Impact on Absenteeism, Attrition and Workshop Morale (Report No. 78-35), San Diego, Ca.: Navy Personnel Research and Development Center 1978.
- Plig, S. C. und Kahn, O. I.*: Re-Enlistment and Retention of Effective Women in the Women's Army Corps: An Exploratory Research Investigation (Research Memorandum RM-73-3), Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1974.
- Priest, R. F., Prince, H. T. und Vitters, A. G.*: Women Cadets at the U. S. Military Academy (Paper delivered at the 72nd Annual Meeting of the American Sociological Association), Chicago, Ill.: Manuskript 1977.
- Priest, R. F., Prince, H. T. und Vitters, A. G.*: The First Coed Class at West Point: Performance and Attitudes, in: Youth and Society, 10 (1978) H. 2, S. 205-224.
- Ramsey, D.*: Measuring Company Performance: Effects of Varying Proportions of Enlisted Women (Paper presented at the American Psychological Association Meeting, Division 19), Toronto: Manuskript 1978.
- Sabrosky, A. N.*: Defense Manpower Policy: A Critical Reappraisal, Philadelphia, PA: Foreign Policy Research Institute 1978.
- Savell, J. M., Woelfel, F. C. und Collins, B.*: Attitudes Concerning Job Appropriateness for Women in the Army (Research Memorandum RM-75-3), Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1975.
- Segal, D. R., Kinzer, N. S. und Woelfel, J. C.*: The Concept of Citizenship and Attitudes Toward Women in Combat, Arlington, Va.: U.S. Army Research Institute 1975 und in: Sex Roles, 3 (1977) H. 4, S. 469-477.
- Segal, M. Wechsler*: Women in the Military: Research and Policy Issues, in: Youth and Society, 10 (1978) H. 2, S. 101-126.
- Schnall, S.*: Women in the Military, in: *Morgan, R.* (ed.): Sisterhood is Powerful: An Anthology of Writings from the Women's Liberation Movement, New York: Random House 1970, S. 76-81.

- Schreiber, E. M. und Woelfel, J. C.*: Effects of Women in Group Performance in a Traditionally Male Occupation: The Case of the U.S. Army, in: *Journal of Political and Military Sociology*, 7 (1979) H. 1, S. 121-134.
- Skierka, V.*: Die Armee der zwei Millionen Freiwilligen. Zaungast bei den amerikanischen Berufssoldaten, in: *Süddeutsche Zeitung* vom 30. 5. 1980.
- Stauffer, R. W.*: Comparison of United States Military Academy Men and Women on Selected Physical Performance Measures (Project Summertime), West Point N. Y.: USMA, Office of Physical Education 1976.
- Stumpf, S.*: Role of Pregnant Enlisted Women in the Navy (Paper presented at the American Psychological Association Meeting, Division 19), Toronto: Manuskript 1978.
- Tamplin, J. A.*: Women in the Military: A Question of Utilization (AD/A - 003 789) Monterey, Ca.: U.S. Naval Postgraduate School 1974.
- Thomas, J. H. und Prather, D. C.*: Integration of Females into a Previously All-Male Institution, in: U.S. Air Force Academy: *Proceedings of the 5th Symposium on Psychology in the Air Force*, Colorado Springs, Co.: USAF Academy 1976.
- Thomas, P. J. und Blankenship, C. H.*: Why Women Enlist in the Navy and Leave Prematurely (Paper presented at the Western Psychological Association Meeting), Seattle, Wa.: Manuskript 1975.
- Thomas, P. J.*: Utilization of Enlisted Women in the Military (Technical Note 76-7), San Diego, Ca.: Navy Personnel Research and Development Center 1976.
- Thomas, P. J.*: Role of Women in the Military: Australia, Canada, the United Kingdom, and the United States (Special Report 78-10), San Diego, Ca.: Navy Personnel Research and Development Center 1978.
- Treadwell, M.*: U.S. Army in World War Two: The Women's Army Corps, Washington D. C.: Dept. of the Army, Office of the Chief of Military History/Government Printing Office 1954.
- U. S. Air Force*, Directorate of Personnel Plan: Women in the Air Force: Are They Cost Effective?, Washington D. C.: Dept. of the Air Force 1975.
- U. S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences*: Women Content in Units: Force Development Test (MAX WAC) (Research Report TR-S-6), Alexandria, Va.: U.S. Army Research Institute 1977.
- U.S. Army Administration Center*: Evaluation of Women in the Army - Executive Summary, Ft. Benjamin Harrison: U.S. Army Administration Center 1978.
- U. S. Congress/House*, Committee on Armed Services, Subcommittee No. 2: Hearings, Held May 29 - August 8, 1974, on H. R. 9832, To Eliminate Discrimination Based on Sex with Respect to the Appointment and Admission of Persons to the Service Academies, and H. R. 10705 (and other bills), to insure that Each Admission to the Service Made Without Regard to a Candidate's Sex, Race, Color, or Religious Beliefs (93rd Congress, 2nd Session), Washington D. C.: SU-DOC, Government Printing Office 1975.
- U.S. Women's Bureau*: Careers for Women in the Armed Forces (compiled by H. J. Robinson), Washington D. C.: Dept. of Defense 1955.
- Vitters, A. G. und Kinzer, N. S.*: Report of the Admission of Women to the U.S. Military Academy (Project Athena), West Point, N. Y.: USMA 1977.
- Vitters, A. G.*: Report of the Admission of Women to the U.S. Military Academy (Project Athena II), West Point, N. Y.: USMA 1978.
- Woelfel, J. C.*: Women in the Army (Paper presented at the Regional Conference of IUS), Dallas, TX: Manuskript 1978.
- Wolman, C. und Frank, H.*: The Solo Woman in a Professional Peer Group, in: *American Journal of Orthopsychiatry*, 45 (1975), S. 164-171.
- Wood, S. L.*: Let the Army Make a Man of You: A Cultural and Situational Analysis of Women Entering Combat Support Occupations, Columbia, Miss.: University of Missouri (Ph.-D.-thesis) 1978.
- York, N. K.*: The Legal Struggle for a Military Woman's Right to Have Children, in: *Hunter, E. und Nice, D.* (ed.): *Military Families*, New York: Praeger 1978, S. 75-88.

7. Dänemark

Cappis-Heberlein, B.: Die Organisation der dänischen Heimwehr und des Lottekorps, in: *Allg. Schweizerische Militärzeitschrift*, 135 (1969) H. 11, S. 695-698.

NATO (Hrsg.): Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance, Annex G, Den Haag 1979.

NATO Information Service (Ed.): Women in the Allied Forces, Brüssel 1978.

8. Griechenland

NATO (Hrsg.): Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance, Annex F, Den Haag 1979.

ohne Verfasser: Wenig Interesse am Soldatenleben, in: *Weser-Kurier* vom 2. 11. 1978.

9. Luxemburg

Ohne Verfasser: Frau unter Waffen, in: *Die Welt* vom 18. 7. 1979

10. Italien

Genchi, M.: Le donne con le stelette, in: *Rivista Militare*, (1975) S. 90.

11. Norwegen

Jannsens: De Vrouwendienst in de Strijdkrachten, o. O. (Brüssel) 1976.

NATO Information Service (Ed.): Women in the Allied Forces, Brüssel 1978.

NATO (Hrsg.): Minutes of the NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance, Annex H, Den Haag 1979.

12. Portugal

NATO (Hrsg.): Minutes of the NATO Conference of Senior Women Officers of the Alliance, Den Haag 1979.

13. *Türkei*

NATO Information Service (Ed.): *Women in the Allied Forces*, Brüssel 1978.

14. *Schweiz*

Gehri, J. P.: Die Stellung des Chefs FHD in der Abteilung für Adjutantur und im Frauenhilfsdienst, in: *FHD-Zeitung/Schweizer Soldat*, 37/52 (1977) H. 9, S. 28.

Gehri, J. P.: Die Rolle der Frau in der Gesamtverteidigung, in: *FHD-Zeitung/Schweizer Soldat*, 37/52 (1977) H. 9, S. 28-29.

Hurni, J.: Ausblick, in: *Allg. Schweizerische Militärzeitschrift (Beilage)*, 144 (1978) H. 6, S. 15-16.
Senn, H.: Die Frauen in unserer Armee, in: *Allg. Schweizerische Militärzeitschrift (Beilage)*, 144 (1978) H. 6, S. 4-5.

Pfister, L. und Moning, H. R.: Landesverteidigung geht nicht nur Männer an, in: *Allg. Schweizerische Militärzeitschrift (Beilage)*, 144 (1978) H. 6, S. 2-3.

SFHVD, Technische Leitung: Orientierung über das außerdienstliche Schießwesen für FHD, in: *FHD-Zeitung/Schweizer Soldat*, 37/52 (1977) H. 10, S. 37.

Schlegel, M.: Der Frauenhilfsdienst - Ergänzung oder Anhängsel unserer Armee?, in: *Allg. Schweizerische Militärzeitschrift*, 141 (1975), H. 5, S. 183-184.

Weitzel, A.: Frauenhilfsdienst in unserer Armee, in: *FHD-Zeitung/Schweizer Soldat*, 34/49 (1974) H. 3, S. 12-13.

ohne Verfasser: Bericht der Kommission für Frauen des FHD, veröffentlicht in: *FHD-Zeitung/Schweizer Soldat*, 36/51 (1976) H. 9, S. 32-33.

15. *Israel*

Binkin, M. und Bach, S. J.: *Women and the Military*, Washington D. C.: Brookings Institution 1977.

Bar-Or, M.: Der Erziehungs- und Bildungsprozeß bei den israelischen Streitkräften, Tel Aviv: (Manuskriptdruck) 1966.

Bar-Yosef, R.-W. und Pudan-Eisenstark, D.: Role System under Stress: Sex Roles in War, in: *Social Problems*, 25 (1977) H. 2, S. 135-145.

Landrum, C. S.: The Israeli Fighting Women. Myth and Facts, in: *Air University Review*, 30 (1978) H. 1, S. 69-78.

Meisels, M.: Israel. Die Verlängerung des Reservendienstes in der Armee, in: *Österreichische Militärische Zeitschrift*, 8 (1970) H. 1, S. 61-62.

Raz, D.: The Future of Women in the Armed Services, in: *Journal of RUSI*, 123 (1978) H. 1, S. 3-4.

Sahn, U.: Nur »fromme« Mädchen müssen nicht zum Militär, in: *VZ-Nachrichten*, 3 (1979) H. 6, S. 12-13.

Tophoven, R.: Die Panzer-Girls von Ashdod. Frauen in Israels Panzertruppe, in: *Loyal*, (1978) H. 10, S. 32-33.

Zador, H.: Wehrerziehung in Israel, in: *Wehrkunde*, 19 (1970) H. 4, S. 191-193.

Zehnder, M.: Chen-Charme in Uniform. Das Korps der Frauen in der israelischen Armee, in: *Allg. Schweizerische Militärzeitschrift*, 138 (1972), S. 136-137.

16. Sowjetunion

- Gosztony, P.*: Frauen im Wehrdienst in Osteuropa, in: Wehrforschung, 3 (1974) H. 6, S. 176-179.
- Kolibaba, G. N.*: Shentschsching ha voennoj slushbe (Frauen im Wehrdienst), in: Sovetskaja volunaja enciklopedija, Moskau: Militärverlag 1977, S. 332.
- Leibst, M.*: Women in the Soviet Armed Forces, Washington D. C.: DIA 1976.
- NATO (Hrsg.)*: NATO Conference of Senior Service Women Officers of the Alliance. Annex L. Den Haag 1979.
- Pruck, E. F.*: Frauen im Wehrdienst der Sowjetunion, in: Wehrkunde 24 (1975) H. 1, S. 25-28.
- Schuster, A.*: Women's Role in the Soviet Union: Ideology and Reality, in: Russian Review, 30 (1971) H. 3, S. 260-267.
- Stuka, R.*: Heldentaten sowjetischer Frauen im Kampf um das Leben der Verwundeten während des großen Vaterländischen Krieges der Sowjetunion, in: Zeitschrift für Militär-Medizin, 18 (1977) H. 10, S. 223-233.
- Whitney, C. R.*: Soviet Racial Balance Dramatically Changes, in: International Herald Tribune vom 13. 10. 1979.